



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XII LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

23 de junio de 2017

Núm. 139-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000109 Proposición de Ley por la que se modifica el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, para incluir la obligación de registrar diariamente e incluyendo el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador.

Presentada por el Grupo Parlamentario Socialista.

La Mesa de la Cámara en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia.

(122) Proposición de Ley de Grupos Parlamentarios del Congreso.

Autor: Grupo Parlamentario Socialista.

Proposición de Ley por la que se modifica el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, para incluir la obligación de registrar diariamente e incluyendo el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador.

Acuerdo:

Admitir a trámite, trasladar al Gobierno a los efectos del artículo 126 del Reglamento, publicar en Boletín Oficial de las Cortes Generales y notificar al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 20 de junio de 2017.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Carlos Gutiérrez Vicén**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista tengo el honor de dirigirme a la Mesa para, al amparo establecido en el artículo 124 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar la siguiente Proposición de Ley por la que se modifica el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, para incluir la obligación de registrar diariamente e incluyendo el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador.

Palacio del Congreso de los Diputados, 13 de junio de 2017.—**María del Rocío de Frutos Madrazo**, Diputada.—**Miguel Ángel Heredia Díaz**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 139-1

23 de junio de 2017

Pág. 2

PROPOSICIÓN DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA EL ARTÍCULO 34 DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, PARA INCLUIR LA OBLIGACIÓN DE REGISTRAR DIARIAMENTE E INCLUYENDO EL HORARIO CONCRETO DE ENTRADA Y SALIDA RESPECTO DE CADA TRABAJADOR

Exposición de motivos

De entre los elementos configuradores del Derecho del Trabajo, las reglas sobre limitación de la jornada laboral se alzan como de las más protectoras de las personas trabajadoras. Estas reglas se aglutinan en torno al establecimiento legal de una jornada máxima de trabajo y su indisponibilidad para las partes del contrato de trabajo, al ser normas de derecho necesario.

No obstante, la realización de un tiempo de trabajo superando la jornada laboral legal o convencionalmente establecida se ha convertido en una realidad cotidiana y generalizada en nuestro tejido empresarial, incidiendo de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo, al afectar a dos elementos esenciales de la relación laboral, el tiempo de trabajo y el salario, con relevante influencia en la vida personal, e incluso emocional, de la persona trabajadora, al dificultar la conciliación familiar. Y también incide en las cotizaciones de Seguridad Social, mermadas al no cotizarse por el salario que correspondería a la jornada realizada.

A pesar de que nuestro ordenamiento laboral, en la misma línea que los ordenamientos europeos, se ha dotado de normas que permiten cierta flexibilidad horaria, para adaptar las necesidades de la empresa a las de la producción y el mercado (distribución irregular de la jornada, jornada a turnos, horas extraordinarias), esta flexibilidad no se puede confundir con la relajación de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias. Al contrario, la flexibilidad horaria justifica el esfuerzo en el cumplimiento de estas normas, muy particularmente, las normas sobre cumplimiento de límites de jornada y de registro de jornada diaria.

Es una obviedad señalar que el trabajo prestado durante un tiempo es un elemento indisociable de la contraprestación empresarial, concretada en el salario, que ha de ser siempre cuantitativamente proporcional a aquél. No es admisible que con la invocación de la flexibilidad horaria se perjudiquen los derechos de las personas trabajadoras, mediante prolongaciones indebidas de jornada, tal como está ocurriendo a partir de la reforma laboral del Gobierno del Partido Popular.

La desregulación del tiempo de trabajo producida por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, —Ley 3/2012, de 6 de julio— que modificó el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) para permitir a la empresa, en defecto de pacto, la distribución irregular del diez por ciento de la jornada, y por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de Medidas para Favorecer la Contratación Estable y Mejorar la Empleabilidad, que posibilita la realización de un tiempo de trabajo parcial que puede alcanzar hasta el 90% de la jornada ordinaria, con independencia del pacto de tiempo fijado, unido a la mayor discrecionalidad del empresario en la concreción de los tiempos de trabajo, está provocando jornadas fuera de lo pactado, en perjuicio, como estamos diciendo, de las personas trabajadoras y detrayendo de los ingresos del Estado las cantidades que se derivarían de esos pagos (IRPF, cotizaciones a la seguridad social, etc.).

De este modo, la extralimitación de la duración de la jornada se convierte en regla general y el trabajo a tiempo parcial, por mandato legal, se convierte en un tiempo completo. Un tiempo completo que, además, queda fuera de los estándares generales de la regulación del tiempo de trabajo, relegado a la esfera de los contratos individuales de trabajo y sometido casi en exclusiva a los dictados del empresario.

Y si la desregulación y la individualización del contrato de trabajo a tiempo parcial impide el control de las irregularidades que en su desarrollo se cometan, lo mismo cabe decir de las irregularidades y fraude en el uso de las horas extraordinarias, también facilitadas por la desregulación y desarticulación de los mecanismos de protección de la persona trabajadora frente al poder unilateral del empresario. Irregularidades que suponen una lesión a los derechos laborales y fraude en las arcas de la Seguridad Social al dejar de ingresar las cotizaciones sociales devengadas por su realización.

Para visualizar de forma concreta la dimensión de esta práctica, cada semana del año 2015, las 14.773,48 personas trabajadoras por cuenta ajena hicieron 6,2 millones de horas extraordinarias de media a la semana, de ellas, más de la mitad, 3,48 millones no se pagaron. Esto supone que el 56% de las horas extra realizadas el pasado año no se retribuyeron, en comparación con el 39% que no se compensaban en 2008. Y aunque durante la crisis se han reducido considerablemente las horas extras, que han caído

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 139-1

23 de junio de 2017

Pág. 3

más que el empleo, lo más destacable es que su reducción se ha concentrado casi en exclusiva en las horas extras pagadas, mientras que la que no se retribuyen apenas han caído entre 2008 y 2015.

El exceso del tiempo de trabajo realizado y no pagado tiene consecuencias negativas para la persona trabajadora y, como se ha señalado, para la calidad en el empleo, con repercusión en las arcas del Sistema de la Seguridad Social: es una de las vías de devaluación salarial —trabajar más tiempo cobrando lo mismo—, incrementa la precariedad, expulsa a las mujeres del mercado de trabajo como estamos viendo en el retroceso en la tasa de actividad y de empleo femenino ya que están avocadas a jornadas a tiempo parcial, y reduce la cotización a la Seguridad Social, pues no se ingresan las cuantías correspondientes a las horas realmente trabajadas.

No puede tampoco dejar de señalarse que la creación de empleo, y la consiguiente disminución del desempleo, se compagina mal con la realización de horas extraordinarias de manera irregular, pues se desarrolla una actividad empresarial «a coste cero» que debería ser realizada por nuevas personas incorporadas al mercado de trabajo. Según un cálculo realizado por las Organizaciones Sindicales estas horas realizadas sobre la jornada ordinaria legal o pactada podrían equivaler a 326.836 empleos.

Las largas jornadas de trabajo tienen repercusiones evidentes en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, no solo en cuanto a accidentabilidad, pues resulta obvio que largas jornadas laborales aumentan el riesgo de sufrir accidentes en el desarrollo de una tarea y en los desplazamientos, sino también en la salud, pues el tiempo de trabajo repercute en el desarrollo personal y es uno de los factores de riesgo psicosocial.

Y por supuesto la ordenación del tiempo de trabajo es ineludible para garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Incluso desde el punto de vista de la empresa el adecuado control del tiempo de trabajo es un instrumento esencial para abordar el establecimiento de horarios racionales que, retribuidos legalmente, incrementan la productividad en la economía, reduce el absentismo y le da al empresario un mecanismo de seguridad jurídica en relación al cumplimiento de la prestación de servicios de la persona trabajadora.

Una de las circunstancias que han incidido en el control por parte de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social de la jornada, en las dificultades de reclamación por parte de las personas trabajadoras afectadas por esa extralimitación horaria y que ha facilitado, por tanto, la realización de jornadas superiores a las legalmente establecidas o convencionalmente pactadas ha sido la ausencia en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) de una obligación clara por parte de la empresa del registro de la jornada que realizan sus trabajadores. El ET establece la obligación de registro de la jornada en su artículo 35, que regula las horas extraordinarias, pero no recoge esta obligación en el artículo 34, referido a la jornada. Así, el artículo 35.5 ET señala que, «a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente».

Dada esta posición sistemática de la obligación de registro, las empresas y numerosos sectores han entendido que esta obligación existe solamente cuando se realizan horas extraordinarias, por lo que, en la práctica, en la mayor parte de las empresas no realizan el registro de la misma.

No existen dudas sobre la obligación del control diario de la jornada laboral para los contratos a tiempo parcial, pues el Real Decreto-ley 16/2013 recoge esta obligación de registro.

Es más, para establecer esta obligación, el Real Decreto-ley 16/2013, en su artículo 12.4 c), empleó los mismos términos que ya constaban en el art. 35.5 del ET: «A estos efectos, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día...».

No obstante, era doctrina jurisprudencial asentada que el registro de jornada diaria era obligatoria, se realizaran o no horas extraordinarias, según la cual no era aceptable admitir la ausencia de registro por no realizarse horas extraordinarias, por cuanto el registro diario es el presupuesto que permite la contabilización de todas las horas que se realizan, para deducir luego la existencia de horas extraordinarias, y la falta de registro impide todo control.

Incluso el Tribunal Supremo se pronunciaba en este sentido, afirmando que, aunque el precepto se refiera al cómputo de las horas extraordinarias, la obligación contemplada en el artículo 35.5 del ET solo puede cumplirse llevando un registro de la jornada diaria de cada persona trabajadora, porque solo a partir de la determinación de cuál es la jornada efectivamente realizada se puede discriminar qué horas tienen la consideración de ordinarias y cuáles de extraordinarias.

De forma reciente, la Audiencia Nacional, en Sentencia de 4 de Diciembre de 2015, había establecido que «el registro de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 139-1

23 de junio de 2017

Pág. 4

excesos de jornada». Y, a mayor abundamiento, precisaba que la inexistencia del registro «coloca a las personas trabajadoras en situación de indefensión que no puede atemperarse porque las horas extraordinarias sean voluntarias, puesto que el único medio de acreditarlas es, precisamente, el control diario». Y continuaba: «si el registro diario de jornada solo fuera obligatorio cuando se realizan horas extraordinarias, provocaríamos un círculo vicioso que vaciaría de contenido la institución y sus fines, sin el registro diario de jornada es imposible la realización de horas extras».

La propia Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha aludido a la obligatoriedad del registro diario de la jornada como presupuesto y no como consecuencia de la existencia de horas extraordinarias, no siendo aceptable para acreditar la jornada la exhibición de un horario general, los cuadrantes horarios. Esto se reflejaba además en la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Así, su Instrucción 3/2016, sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias se dictó para exigir con carácter general el registro de jornada.

No obstante, recientemente se ha producido una aparente contradicción entre los criterios derivados de la jurisprudencia y de la actuación de la Administración que reclamaban un control horario de la jornada y la reciente sentencia del TS, de 23 de marzo de 2017 (STS 246/2017), que absuelve a BANKIA de llevar el control horario de sus trabajadores, estimando que el artículo 35.5 ET no exige la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para poder comprobar el cumplimiento de los horarios pactados.

Ahora bien, esta misma sentencia se pronuncia sobre la necesidad de modificar el ET al señalar: «Cierto que de “lege ferenda” convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias...».

Esta doctrina, mantenida en la sentencia de 20 de abril, ha llevado a la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, mediante nuevas instrucciones, a dejar de exigir el registro diario de jornada, sin perjuicio de comprobar el cumplimiento de la normativa y de los límites establecidos en materia de tiempo de trabajo. Pero ello no hace más que abundar en la necesidad de abordar la reforma legislativa necesaria para establecer el registro de jornada obligatorio.

Muchas de las obligaciones del empresario en la relación laboral —el respeto a la integridad física de las personas trabajadoras, el respeto de los descansos legal o convencionalmente establecidos, la obligación de satisfacer la remuneración pactada o legalmente establecida y que la misma esté en función de la jornada— van referidas a la necesidad de controlar el cumplimiento de la actividad desarrollada, pero la necesidad de acreditar la jornada realizada parece un aspecto esencial también para la adecuada gestión de la actividad productiva y el desarrollo del poder organizativo de la empresa, pues puede afectar a cuestiones tales como la productividad, el absentismo laboral y de ello deriva una clara conclusión: la empresa debe estar obligada a controlar y comprobar el desarrollo de la actividad laboral de sus empleados y empleadas.

La ordenación de la jornada y del horario afecta profundamente, como ya se ha señalado, al régimen de vida de las personas trabajadoras y, por lo tanto, son una de las materias más sensibles sobre las que se impone la necesidad de negociación colectiva. De hecho son los convenios colectivos de sector o de empresa los que establecen las reglas sobre jornada máxima y suelen regular las obligaciones de registro de la misma, por lo que parece aconsejable que sea el convenio colectivo aplicable el instrumento que determine la forma en que se materializa esa obligación.

Otro de los aspectos que es preciso reforzar a los efectos de garantizar la realización de la jornada legal o pactada es reconocer expresamente el derecho de la persona trabajadora a la distribución regular de la jornada, ya que solo en los supuestos y con los requisitos previstos en el art. 34.2 del ET, de forma excepcional, mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año y, en defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular, a lo largo del año, el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Es decir, la distribución irregular es una excepcionalidad y la persona empleada tiene derecho a una distribución regular de la jornada. Sin embargo, este derecho es vulnerado sistemáticamente, tanto en las cláusulas de los contratos que incorporan que la persona trabajadora prestará servicios de «lunes a domingo según las necesidades de la empresa», cómo en la práctica, durante el desarrollo de la relación laboral, a través de decisiones unilaterales de la empresa sobre los días en que se debe realizar esa

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

prestación laboral, creando un trabajo «a la carta». Por lo que parece necesario incluir en el artículo 4.2 del ET este nuevo derecho a una distribución regular de la jornada, como un aspecto esencial para garantizar un desarrollo de la actividad laboral conciliable con la vida personal y familiar del trabajador.

Por último, en relación a la conservación de los datos de registro de la jornada, dada la importancia probatoria, parece razonable que el empresario los mantenga durante cuatro años, puesto que este plazo cubre el general de prescripción de todas las acciones derivadas del contrato de trabajo, tanto laborales como de seguridad social.

Es necesario, tal como ha reconocido el propio TS en la Sentencia 246/2017, de 23 de marzo, una reforma legislativa que clarifique la obligación de llevar el registro horario, a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas, que facilite la resolución de discrepancias en cuanto a la jornada y, en consecuencia, sobre el salario, así como para acabar con un elemento de precariedad de las relaciones laborales, reconociendo el papel de la negociación colectiva.

Por ello, a través de esta propuesta legislativa se modifica el artículo 34 del texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, incluyendo la obligación de registro diario respecto de cada trabajador, con carácter general.

Es preciso modificar también el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, para clarificar que la falta de registro de la jornada no es una mera infracción formal o documental, sino que tiene un carácter esencial en la regulación del tiempo de trabajo, pues es el medio habilitado por la norma para probar la jornada efectiva y para poder verificar la adecuación a la legalidad de la actuación de la empresa, por lo que su incumplimiento es una infracción grave.

Artículo primero. Modificación del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Uno. Se modifica el artículo 4, apartado 2, del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con la adición de una nueva letra g), desplazando las letras actuales, con la siguiente redacción:

«Artículo 4. Derechos laborales.

2. En la relación de trabajo, las trabajadoras tienen derecho:

g) A la distribución regular de su jornada.»

Dos. Se modifica el artículo 34, apartado 1, del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con la siguiente redacción:

«Artículo 34. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La jornada de cada persona trabajadora se registrará día a día. Este registro de jornada será diario y deberá incluir el horario concreto de entrada y salida de cada persona trabajadora.

La organización del registro de jornada y el acceso de la persona trabajadora al mismo se realizará en la forma establecida en los convenios colectivos de aplicación.

La empresa conservará los registros de jornada durante cuatro años y permanecerá en el centro de trabajo a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 139-1

23 de junio de 2017

Pág. 6

Artículo segundo. Modificación del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2000, de 4 de agosto.

Uno. Se modifica el artículo 7, apartado 5, del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:

«Artículo 7. Infracciones graves.

Son infracciones graves.

5. La transgresión de las normas relativas a la obligación de registro de la jornada así como de los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12,23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.»

Disposición final única. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».