

LA LLEGADA DEL REGISTRO  
DE JORNADA: ORIGEN E  
INCERTIDUMBRES

JORNADA “EL  
REGISTRO DIARIO DE  
JORNADA Y SU  
INCIDENCIA EN LAS  
FEDERACIONES  
DEPORTIVAS  
ESPAÑOLAS

Aránzazu Roldán Martínez. Profesora de Derecho del  
Trabajo y de la Seguridad Social



**Universidad  
Europea**

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

# PUNTO DE PARTIDA: ¿QUÉ ES LA JORNADA?



Directiva 2003/88/CE: determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

**Concepción binaria del trabajo. Distingue entre:**

**1) tiempo de trabajo:** todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales. El TJUE ha calificado como tiempo de trabajo cualquiera que se destine a estar a disposición del empresario, sin tener en cuenta la intensidad de la actividad desempeñada durante el mismo (STJUE de 3 octubre 2000, SIMAP; 9 septiembre 2003, Jaeger; y 1 diciembre 2005, Dellas, C-14/04 ; entre otras).

**2) período de descanso:** todo período que no sea tiempo de trabajo;

**¿Qué ocurre con los tiempos durante los cuales el trabajador debe estar disponible fuera del centro de trabajo? STJUE 21-2-2018 (Asunto MATZAC):**

- son tiempo de trabajo cuando existe un elemento que condicione la libertad de movimientos o de actuación personal y social del trabajador (el empresario establece un sitio donde debe estar localizable -ej. domicilio- y concurre escaso tiempo entre la llamada y la incorporación al servicio, lo que limita la libertad de ocio).
- si no se da este elemento, se considera tiempo de trabajo sólo el prestado como consecuencia de la incorporación al servicio (ej: STSJ Madrid 25 de julio de 2018 considera que la guardia de localización que obliga a un bombero a permanecer localizable y a presentarse completamente equipado en el punto de encuentro en un plazo máximo de 30 minutos, no es tiempo de trabajo). Este tiempo de trabajo una vez que se ha incorporado, si supera la jornada ordinaria, tendría la consideración de H.E.

### Distingue entre JORNADA ORDINARIA y JORNADA EXTRAORDINARIA (HORAS EXTRAS)

#### Art. 34. JORNADA ORDINARIA.

- Jornada máxima ordinaria: 40 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual. Puede ser inferior si lo establece el convenio colectivo -en adelante CC-.
- Las 40 horas máximas de jornada legal se refieren a **tiempo de “trabajo efectivo”** y no a mero tiempo de presencia en el centro de trabajo.
  - Tiempo de trabajo efectivo es el comprendido entre el momento de llegada y el abandono del puesto de trabajo por el trabajador.
  - No es tiempo efectivo el tiempo dedicado a cambiarse de ropa, ni el invertido en transporte desde el domicilio al centro de trabajo, ni el dedicado a trasladarse desde la recepción de la empresa al puesto de trabajo, ni, si la jornada es partida el dedicado a la comida.
- Cuando la jornada continuada es superior a 6 horas: pausa de 15 minutos (“pausa de bocadillo), que se considerarán como trabajo efectivo si así lo establece el convenio colectivo o el contrato de trabajo. Para los menores de 18 años cuando la jornada exceda de 4 horas y media, se concederá al menos un descanso de 30 minutos.

- **Limitaciones a la jornada:**
  - **Descanso intrajornadas:** 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.
  - **Jornada máxima diaria:** 9 horas, excepto si por CC o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores -en adelante RPT-, se establece otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.
  - **Descanso semanal:** 1 día y medio ininterrumpido en promedio quincenal.
- **La jornada no debe ser necesariamente homogénea. Posibilidad de distribución irregular de jornada (la jornada flexible):**
  - Mediante CC o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los RPT, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.
  - Aparecen “horas adicionales” (que no son H.E) que se compensan con descanso en los períodos de menor actividad. El plazo para compensar se fija en CC o en el acuerdo de empresa (período de referencia). A falta de tales previsiones: 12 meses desde que se produzcan, aunque se “entre” en el año natural siguiente.
  - Límites:
    - ❖ Descanso intrajornadas y semanal.
    - ❖ Preaviso de 5 días, señalando día y hora.

### Artículo 35. JORNADA EXTRAORDINARIA (HORAS EXTRAS)

- **¿Qué son?** Son horas de trabajo que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo (las que sobrepasan, pues, las horas laborables fijadas en el calendario laboral).
- **¿Cómo se compensan?** Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las H.E. en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto, se entenderá deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización. **El CC de Oficinas y Despachos de Madrid no dice nada, así, que salvo pacto con el trabajador, se compensan por descanso**
- **¿Cuál es el límite máximo?** 80 horas al año, pero si se compensan con descanso en los 4 meses siguientes, dejan de computar para el límite de 80 horas y se convierten en una especie de distribución irregular de jornada.
- **A efectos del cómputo de H.E., 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.**
  - DA 3ª RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo: Derecho de los representantes legales de los trabajadores a b) Ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

# PUNTO DE PARTIDA ¿QUÉ ES LA JORNADA?



## ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

**¿CÓMO SE COMPENSAN LAS H.E. QUE SE HACEN EN FESTIVOS O EN DÍAS DE DESCANSO SEMANAL? DEPENDE DE LO QUE DIGA EL CC, pero puede haber unos mínimos legales, según el motivo por el que se realizan**

**A. SE TRABAJA EN DÍAS FESTIVOS POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES (no estaba previsto inicialmente en el calendario laboral, pero concurren razones técnicas u organizativas)**

Se aplica el art. 47 RD 2001/1983 sobre la regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos (los arts. de este RD relativos a festivos continúan en vigor) que prevé 2 opciones:

a) Pagar el salario correspondiente por esas horas incrementado en un 75%.

b) O bien, como alternativa, compensarlo con un día de descanso (cuando se compense con descanso, hay que indicarlo expresamente “compensación por trabajo en festivo”, para que se entienda cumplida la obligación del art. 47 -STS 21-6-2005, rec. 502/2005) . En este caso no se cobra ningún plus económico, tan solo se cambia el día de descanso. Este descanso compensatorio se puede acordar de forma individual entre la empresa y el trabajador, o si lo regula, según lo que disponga el convenio colectivo.

**B. SE TRABAJA EN DÍA FESTIVO PORQUE YA ESTABA PREVISTO EN EL CALENDARIO LABORAL**

Se compensará según lo que establezca el CC. Si el CC no dice nada, no hay un mínimo legal que respetar.

# PUNTO DE PARTIDA ¿ANTES DEL REAL DECRETO-LEY NO EXISTÍA OBLIGACIÓN DE REGISTRO DE JORNADA?



¿Si un trabajador que ha entrado en la empresa a las 9, continúa en el centro de trabajo a las 7 de la tarde? ¿quiere decir que está haciendo H.E? no necesariamente. Dependerá de cómo esté distribuida la jornada.

## CONFUSIÓN ENTRE LAS “HORAS ADICIONALES” y LAS “HORAS EXTRAS”

- En la distribución irregular de jornada si las horas adicionales superaran los descansos compensatorios y se rebasara la jornada anual pactada, el exceso debería computarse como H.E. y compensarlas como tales.
- En defecto de pacto, sin embargo, el art.34.2 establece que las diferencias podrán compensarse en un plazo de doce meses desde su realización, lo que incrementa si cabe más la flexibilidad empresarial y hace más improbable, o al menos dificultoso, la apreciación de estos excesos.
- En aquellos casos en que conviven ambos sistemas, horas extras y distribución irregular de la jornada, probablemente habrá que esperar al final de año para poder establecer con seguridad los excesos que se han producido y, en definitiva, las horas extras que deben reconocerse. Ello, por supuesto, sin perjuicio de que el empresario pueda optar por señalar como hora extra cualquier prolongación de la jornada ordinaria en el mismo momento de su realización, pasando a compensarla como tal.

# JORNADA EN EL CC OFICINAS Y DESPACHOS MADRID



## Resolución 5 de octubre de 2015 (BOCM 7 noviembre 2015)

- Art. 18. Jornada laboral. **BAREMO ANUAL**: jornada máxima anual efectiva de 1.765 horas.
- Art. 19. Horarios y descanso:
  1. Salvo en aquellos supuestos en que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, las empresas mantendrán sin variación alguna los horarios y su régimen de distribución vigente el 2 de octubre de 1981. En todo caso, se respetará el cómputo anual de jornada señalado en el artículo anterior.
  2. **Cuando concurren las circunstancias especiales** a que se hace referencia en el apartado anterior, las empresas podrán adaptar sus horarios, previo acuerdo con sus trabajadores, sus representantes o, en su defecto, previo arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio y con sujeción, en todo caso, a las siguientes limitaciones en conjunto:
    - a) BAREMO SEMANAL Ninguna semana tendrá una jornada superior a 42 horas y media de trabajo efectivo.
    - b) Fuera del período de vacaciones cada trabajador disfrutará de 13 semanas, en las que la jornada será de 35 horas de trabajo efectivo, en régimen de **jornada intensiva** y de lunes a viernes.
    - c) Al menos 4 de estas semanas de 35 horas se disfrutarán seguidas y, precisamente, dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre

# JORNADA EN EL CC OFICINAS Y DESPACHOS MADRID



Resolución 5 de octubre de 2015 (BOCM 7 noviembre 2015)

d) No será obligatorio para las empresas conceder estas semanas de 35 horas simultáneamente a toda la plantilla.

e) Durante las semanas de 42 horas y media, cada trabajador tendrá derecho a descansar un día laborable cada 2 semanas, que preferentemente se hará coincidir con puentes o sábados.

f) En todo caso, la jornada anual no podrá ser superior a la que está vigente con anterioridad al establecimiento de las presentes modificaciones.

3. 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**, sin que rija lo establecido en los puntos anteriores. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en dicho Estatuto.

**SE OPTA POR LA COMBINACIÓN DEL BAREMO ANUAL Y EL SEMANAL COMO FÓRMULA DE CONCRECIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO MÁS APROPIADA A LA GESTIÓN FLEXIBLE Y LA APLICACIÓN IRREGULAR DEL TIEMPO DE TRABAJO.**

# JORNADA EN EL CC OFICINAS Y DESPACHOS MADRID



Resolución 5 de octubre de 2015 (BOCM 7 noviembre 2015)

## A. Federaciones deportivas donde hay RPT

- Pueden pactar con la RPT distribución irregular de jornada, respetando sólo el límite intrajornadas y el descanso semanal, compensándose con descanso en los 12 meses siguientes (1 hora adicional se compensa con 1 hora de descanso).
- Aunque no lleguen a un acuerdo, la federación puede distribuir irregularmente el 10% de la jornada anual: 176,5 horas, con los límites anteriores y compensándose en los 12 meses siguientes.

## B. Federaciones deportivas donde no hay RPT

- Pueden distribuir irregularmente el 10% de la jornada anual: 176,5 horas, con los límites anteriores y compensándose en los 12 meses siguientes.

# ¿CÓMO PODEMOS CONTROLAR H.E. QUE SE HACEN? ¿ ANTES DEL REAL DECRETO-LEY 8/2019, EXISTÍA OBLIGACIÓN DE REGISTRAR LA JORNADA?



- El artículo 34 ET no decía nada
- Otras obligaciones de registros:
  - Art. 12.4 ET: contrato a tiempo parcial: “la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años”. **Muy parecido al art. 35 ET.**
  - Art. 35 ET: horas extras.
  - Arts. 10.bis.5 y 10.bis.2 RD 1561/1995: para trabajadores móviles, marina mercante y ferroviarios.

**PROBLEMA: CONFORME AL ART.35 ¿SÓLO EXISTÍA DEBER DE REGISTRAR HORAS EXTRAS O ERA PRECISO REGISTRAR TODA LA JORNADA PARA PODER VALORAR SI SE HABÍAN HECHO HORAS EXTRAS?**

# SITUACIÓN ANTES DEL RD LEY 8/2019

## HISTORIA DE UN DESENCUENTRO ENTRE LA AUDIENCIA NACIONAL Y EL TRIBUNAL SUPREMO

### 1. 2015: PRIMERA SENTENCIA A FAVOR DEL REGISTRO HORARIO

SAN 4-12-2015 (rec. 301/2015) -caso Bankia-: La empresa no tenía un sistema de registro de la jornada diaria. No obstante, registraba el control de ausencias, de manera que los trabajadores, que no cumplían su jornada por alguna razón, estaban obligados a registrarlo en la Intranet de la empresa. Los RPT solicitaron de la dirección el establecimiento de sistemas de registro de jornada, respondiéndose por la empresa que ya existía un control de ausencias.

FJ:

- La inspección de Trabajo no puede controlar si se supera la jornada ordinaria, si no existe un registro de jornada diaria.
- Los resúmenes diarios del art. 35.5 ET, no tienen que reflejar H.E., puesto que una jornada diaria puede prolongarse sin que se produzcan H.E., que solo concurrirán cuando se supere, en cómputo anual, la jornada de 40 horas semanales, sino reflejar día a día la jornada realizada, que es el único medio para constatar si se superaron o no los límites de la jornada ordinaria.
- No enerva tal conclusión:
  - Que en Bankia existieran distintos horarios, algunos de los cuales se ejecutan de forma flexible.
  - Que algunos trabajadores no desempeñen su trabajo total o parcialmente en la empresa.

LA MAYOR COMPLEJIDAD EXIGE AUN MÁS EL REGISTRO DIARIO (TRANSPARENCIA)

**EL REGISTRO DIARIO ES UNA HERRAMIENTA DE MODERNIZACIÓN.**

# SITUACIÓN ANTES DEL RD LEY 8/2019

## HISTORIA DE UN DESENCUENTRO ENTRE LA AUDIENCIA NACIONAL Y EL TRIBUNAL SUPREMO

### 2. 2016: INSTRUCCIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO 3/2016, SOBRE INTENSIFICACIÓN DEL CONTROL EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS.

- El registro de la jornada realizada por los trabajadores es obligatorio a pesar de no existir horas extraordinarias. LA FALTA DE REGISTRO NO ES UN MERO INCUMPLIMIENTO FORMAL, SINO TRANSGRESIÓN DE LAS NORMAS SOBRE JORNADA DE TRABAJO. FALTA SANCIONABLE, ex. art. 7.5 TRLISOS (infracción grave)
- El registro de la jornada debe ser diario e incluir el horario concreto de entrada y salida respecto a cada trabajador (determinando así el número de horas realizadas por cada trabajador).
- No se considera aceptable la presentación de cuadrantes u horarios expuestos con anterioridad a su realización. Ha de acreditarse siempre la jornada realizada con posterioridad al trabajo efectivo.
- La comprobación de la existencia de registro se realizará en el centro de trabajo con el fin de limitar una posible alteración o manipulación de los mismos.
- Medios de registro: Existe libertad de formato para el registro de jornada ante el vacío legal en esta materia. No obstante, deben garantizar la FIABILIDAD E INVARIABILIDAD de los datos.
  - Registro electrónico: En los casos de existencia de registro por banda magnética, huella, medios electrónicos o informáticos, etc, la ITSS podrá solicitar la impresión de los registros.
  - Registro mediante medios manuales: El registro por medios como firma del trabajador en soporte de papel está permitido. En este caso el Inspector solicitará copia del mismo

**CONSECUENCIA: DISMINUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAS NO RETRIBUIDAS DURANTE 2017**

# SITUACIÓN ANTES DEL RD LEY 8/2019

## HISTORIA DE UN DESENCUENTRO ENTRE LA AUDIENCIA NACIONAL Y EL TRIBUNAL SUPREMO

### 3. 2017: EL TRIBUNAL SUPREMO CORRIGE LA DOCTRINA DE LA AUDIENCIA NACIONAL

BANKIA recurrió la SAN de 4 de diciembre de 2015, siendo revocada por STS de 23-3-2017 (rec. 81/2016), con 5 votos particulares. Razones:

- El art. 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, sino sólo de las H.E. De haber sido otra la intención del legislador, habría incluido esta obligación en el artículo 34 (como ya lo hice con el CTP y con jornadas en algunos sectores especiales).
- En materia de protección de datos, "la creación de este registro implica un aumento del control empresarial de la prestación de servicios y un tratamiento de los datos obtenidos, máxime en los supuestos de jornada flexible, de trabajo en la calle o en casa, que pueden suponer una injerencia indebida de la empresa en la intimidad y libertad del trabajador, así como en otros derechos fundamentales".
- El trabajador no queda indefenso ya que puede aportar pruebas mediante testigos, correos electrónicos...
- La Normativa comunitaria tampoco lo impone con carácter general.
- El mismo TS recomendaba «lege ferenda» una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias". Con este registro, no se trataría," simplemente, de registrar la entrada y salida, sino el desarrollo de la jornada efectiva de trabajo con las múltiples variantes que supone la existencia de distintas jornadas, el trabajo fuera del centro de trabajo y, en su caso, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, cuando se pacte".

# SITUACIÓN ANTES DEL RD LEY 8/2019

## HISTORIA DE UN DESENCUENTRO ENTRE LA AUDIENCIA NACIONAL Y EL TRIBUNAL SUPREMO

Un mes después el Tribunal Supremo dictó en el mismo sentido y sobre otra entidad bancaria, ABANCA, la sentencia de 20 de abril de 2017 (rec.116/2016). Fue ponente María Luisa Segoviano Astaburuaga, quien había presentado voto particular en la anterior. En este caso no hubo votos particulares.

- Una de las cuestiones que quería controlar la Inspección es que entre el tiempo de trabajo de la mañana y las reuniones convocadas para las tardes, no se superaran las 9 horas diarias.

**4. 2017: Nueva Instrucción 1/2017 de la ITSS**, dictada el 18 de mayo: aunque se mantiene la vigencia de la Instrucción 3/2016, excluía de la misma la obligación de las empresas de llevar el registro de la jornada laboral diario.

**5. 2018: El PSOE logra que se empiece a tramitar en el Congreso la proposición de ley sobre registro de la jornada laboral diario.** Se tramitaría como proyecto de ley para ser enmendada. En noviembre, según informan los periódicos, el Gobierno ya se planteaba aprobarlo mediante Real Decreto-Ley:

- Equipara el registro de la jornada laboral de los contratos a tiempo completo a la regulación ya existente para la jornada parcial, y modifica también la LISOS para castigar su incumplimiento.

# SITUACIÓN ANTES DEL RD LEY 8/2019

## HISTORIA DE UN DESENCUENTRO ENTRE LA AUDIENCIA NACIONAL Y EL TRIBUNAL SUPREMO

**6. ENERO 2018: LA AUDIENCIA NACIONAL REABRE EL DEBATE (AUTO DE 19 DE ENERO DE 2018 -caso DEUTSCHE BANK-).** Plantea cuestión prejudicial ante el TJUE donde consulta sobre la interpretación del TS, basándose en la Directiva 2003/88 relativa a determinados aspectos de ordenación del tiempo de trabajo y la Directiva 89/391 relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores.

**7. ENERO 2019: CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL DEL TJUE QUE CONFIRMA LA INTERPRETACIÓN DE LA AUDIENCIA NACIONAL:** propone al TJUE que declare que las empresas tienen la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva. Los Estados miembros tienen libertad para determinar la forma y el modo de cumplimiento de esa obligación

# RESPUESTA DEL GOBIERNO: UNA NORMA DE URGENCIA



EL REAL DECRETO-LEY 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

- BOE: 12 DE MARZO
- ENTRADA EN VIGOR: 12 DE MAYO
- CONVALIDACIÓN POR EL CONGRESO: 10 DE ABRIL DE 2019.
- IDEAS CENTRALES DE LA INTRODUCCIÓN:
  - Regulación del registro de jornada “como forma de combatir la precariedad laboral”.
  - **La flexibilidad laboral “no debe confundirse con el incumplimiento de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias”.**
  - Dificultades para el control de la jornada de trabajo por parte de la ITSS debidas a “la ausencia en el Estatuto de los trabajadores de una obligación clara por parte de la empresa del registro de la jornada que realizan las personas trabajadoras”.
  - La reforma introducida pretende “garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, ...crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y ...posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”... “reconociendo el papel de la negociación colectiva”.

# MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR EL RD-LEY 8/2019



## ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- Modificación del apartado 7 del art. 34 ET para permitir al Gobierno establecer “especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran”.
  - Se habla de establecer “especialidades” y no de suprimir el requisito del registro.
- Se introduce un nuevo apartado 9 en el artículo 34: “La empresa garantizará el **registro diario** de jornada, que deberá incluir el **horario concreto de inicio y finalización** de la jornada de trabajo de cada **persona** trabajadora, **sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo**.”

**Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta** con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se **organizará y documentará** este registro de jornada.

La empresa **conservará** los registros a que se refiere este precepto durante **cuatro años** y permanecerán **a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**” No se dice nada de totalizarlas mensualmente ni de entregar copia al trabajador con el recibo del mes.

# MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR EL RD-LEY 8/2019



## TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

- Nueva redacción del art. 7 LISOS «5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, **registro de jornada** y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.»

Durante los 2 meses de *vacatio legis*, se suscitaron DUDAS EN LAS EMPRESAS ¿incluía el registro también a los trabajadores atípicos, personas con horarios de trabajo muy flexibles -que cambian según el día y en los que desde el inicio al fin de una jornada se producen varias interrupciones en el trabajo-, y la de aquellos que no siempre estén presentes en el centro de trabajo, como los comerciales, los acogidos a teletrabajo, los trabajadores destinados en el extranjero, etc.? ¿a qué se refería la norma cuando decía “sin perjuicio de la flexibilidad horaria”? ¿era preciso negociarlo por CC o llegar a un acuerdo con la RPT? ¿qué ocurría si no existía CC ni RPT?

# A FALTA DE REGLAMENTO, EL GOBIERNO SE EXPLICA

## LA GUÍA PRÁCTICA SOBRE REGISTRO DE JORNADA (13 DE MAYO DE 2019): MERO CARÁCTER INFORMATIVO



### I. ÁMBITO SUBJETIVO

a. Se aplica a los trabajadores por cuenta ajena, en el sentido del art. 1.1 ET, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo.

- Obligación de registro diario de jornada de trabajadores “móviles”, comerciales, temporales, trabajadores a distancia o cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelve, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa.
- No tienen obligación de registro de jornada de los trabajadores autónomos, aunque sean TRADES (ya que la LETA no remite al ET), ni los socios trabajadores de cooperativas, ni los administradores que tienen vínculo mercantil.

### b. ÚNICAS PECULIARIDADES O EXCEPCIONES:

**b.1. Relaciones laborales especiales (art. 2 ET):** se habrá de estar a lo establecido en su normativa específica y atender tanto a la forma y extensión con que esté regulada la jornada de trabajo como a las reglas de supletoriedad establecidas en cada caso. En concreto, queda **COMPLETAMENTE EXCEPCIONADA** de la aplicación de la norma el personal de alta dirección contemplado en el artículo 2.1.a) ET.

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE REGISTRO DE JORNADA



## ÁMBITO SUBJETIVO

### ▪ ¿QUÉ ES PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN? RD 1382, 1985

ART. 1.2 : Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan **podere inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa**, y relativos a los **objetivos generales de la misma**, con **autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas** emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

¿Por qué se les excluye?

Art. 3. Dos: las “normas de la legislación laboral común, incluido el Estatuto de los Trabajadores, sólo serán aplicables en los casos en que se produzca remisión expresa en este Real Decreto, o así se haga constar específicamente en el contrato”. En materia de tiempo de trabajo no hay remisión expresa al ET: “El tiempo de trabajo en cuanto a jornada, horarios, fiestas y permisos, así como para vacaciones, será el fijado en las cláusulas del contrato, en cuanto no configuren prestaciones a cargo del empleado que excedan notoriamente de las que sean usuales en el ámbito profesional correspondiente” (art. 7).

**PARA TENER LA CONSIDERACIÓN DE ALTO DIRECTIVO SE REQUIERE QUE SE HAYA FIRMADO CONTRATO DE TAL**

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE REGISTRO DE JORNADA



## ÁMBITO SUBJETIVO

- ¿CONCEPTO AMPLIO O ESTRICTO DE ALTA DIRECTIVO? ESTRICTO

¿Qué ocurre con los “socios profesionales”, con las personas que trabajan por objetivos, con los bonus que se fijan en función del número de horas facturadas (en muchos casos el mínimo son 2000 horas)? ¿es decir con los trabajadores que admiten prolongaciones habituales de jornada a cambio de una retribución superior? ¿Qué ocurre con los directivos que, sin tener relación laboral especial, están excluidos del convenio (ej: CC Oficinas y despachos Madrid)?

La guía se refiere a ellos como “trabajadores que, no siendo estrictamente personal de alta dirección (mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades) tienen pactado un régimen de **libre disponibilidad del tiempo de trabajo** o forma parte de sus obligaciones contractuales su plena disposición horaria para el cabal cumplimiento de su actividad profesional”.

Regla general: se parte de la premisa de que no se ocultan situaciones de abuso de derecho. **OBLIGACIÓN DE REGISTRO DE LA JORNADA DIARIA**, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria, interpretándose que la retribución obtenida por el trabajador ya compensa de manera proporcionada esa mayor exigencia de tiempo de trabajo.

**LLAMADA A LA AUTORREGULACIÓN** (CC, acuerdos de empresa) para dejar constancia de tal circunstancia para evitar situaciones indiciariamente abusivas o desproporcionadas.

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE REGISTRO DE JORNADA



## ÁMBITO SUBJETIVO

### NOS PREGUNTAMOS:

¿A qué se refiere con ese **PACTO DE “PLENA DISPONIBILIDAD” DEL TIEMPO DE TRABAJO?**  
¿necesariamente debe concertarse por escrito?

➤ Se entiende que sí, salvo que en el CC o acuerdo de empresa esté previsto para esa determinada categoría de trabajadores.

¿Es lo mismo ese pacto de “plena disponibilidad” que la percepción de un “plus de mayor dedicación”, “plus de especial dedicación”, “plus de responsabilidad”, “plus de prolongación de jornada”?

Sería sinónimo de los pluses que implican una mayor dedicación de tiempo de trabajo para conseguir unos objetivos (pluses vinculados a resultados), pero no con los pluses que son complementos de puesto de trabajo, cuya naturaleza sea retribuir al trabajador para que tenga mayor disponibilidad horaria para la prestación de sus servicios, de forma que pueda ser llamado fuera de sus horarios habituales o que esté sujeto a cambios constantes de horario (ej: profesores o monitores deportivos). En este caso, cobrar el plus no implica necesariamente la realización de horas por encima de la jornada habitual. Si se superan tendrá derecho a que se consideren H.E. y se compensen como tales.

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE REGISTRO DE JORNADA



## ÁMBITO SUBJETIVO

### NOS PREGUNTAMOS:

¿Y si existe sospecha de abuso de derecho? ¿cuándo existe abuso de derecho?

Cuando se supera el límite máximo de H.E. Los pactos de plena dedicación podrían interpretarse como una aceptación previa voluntaria para hacer H.E. Los complementos asociados (en forma de pluses o de variables) serían la forma de retribuir esas H.E. Ahora, bien, continúa el límite de no superar el límite de H.E.

¿Significa la desaparición del salario variable ligado a objetivos? No, necesariamente. El nuevo registro de jornada obligará a que los objetivos sean proporcionales a los límites legales de jornada. Debería implicar la desaparición de la sobrecarga de trabajo para alcanzar las metas fijadas por la empresa. Aun cuando fueran pactadas, como ocurre con los bonus fijados por número de horas (2000).

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE REGISTRO DE JORNADA



## ÁMBITO SUJETIVO

- ¿ESTARÍAN TAMBIÉN EXCLUIDOS LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES? NO

### RD 1006/1985, de deportistas profesionales

Art. 9. Jornada: define cuáles son los tiempos de trabajo efectivo y se remite a la legislación general para la aplicación de los límites:

#### Artículo 9 Jornada

1. La jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma.
2. La duración de la jornada laboral será la fijada en convenio colectivo o contrato individual, **con respeto en todo caso de los límites legales vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual.**
3. No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de la celebración de las mismas, sin perjuicio de que a través de la negociación colectiva se regule el tratamiento y duración máxima de tales tiempos.

#### Art. 21. Derecho supletorio

En lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE REGISTRO DE JORNADA



## ÁMBITO SUBJETIVO

**b. 2. Trabajadores que cuentan con un régimen específico o particular en materia de registro de jornada (contratos a tiempo parcial, trabajadores móviles, marina mercante y transporte ferroviario).**

**b.3. Modos de organización del trabajo que se basan en fórmulas de flexibilidad del tiempo de trabajo y de distribución irregular de la jornada, incluido el trabajo a distancia o teletrabajo y horarios flexibles del trabajador, dentro siempre de los límites legales y convencionales aplicables: SÍ REGISTRO DE JORNADA (es un elemento que garantiza la acomodación a las necesidades empresariales y a los intereses de conciliación de los trabajadores, familiares o de otro tipo).**

- A efectos de comprobar que se hacen H.E. será preciso tomar en cuenta el período de referencia dentro de los cuales se distribuye de forma irregular la jornada.
- Ej: Si la flexibilidad horaria exige el cumplimiento de una determinada jornada mensual, libremente distribuida por el trabajador, el hecho de que un registro horario diario compute excesos de jornada no se interpretará como trabajo extraordinario o por encima del pactado si, analizados los registros de los restantes días del mes, queda acreditado el cumplimiento de la jornada mensual ordinaria. En coherencia, cualesquiera otros períodos de referencia a los fines redistributivos seguirán idéntica regla.

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE REGISTRO DE JORNADA



## ÁMBITO SUBJETIVO

- En concreto, respecto del TRABAJO A DISTANCIA y el TELETRABAJO existen fórmulas asequibles que aseguran el registro de la jornada diaria, incluidas las especificidades o flexibilidad para su cómputo, a través de registros telemáticos o similares. En todo caso, si existe autorregulación convencional al respecto, mediante la negociación colectiva o el acuerdo de empresa, o **si el empresario da por buena la firma por el trabajador de hojas o instrumentos similares de autogestión del tiempo de trabajo del teletrabajador o trabajador a distancia**, tales serán instrumentos válidos para dar cumplimiento a la obligación legal. Todo ello sin perjuicio de la capacidad de control y poder de dirección del empresario para asegurar la veracidad de la declaración unilateral del trabajador.

↓

¡POSIBILIDAD DE QUE EL PROPIO TRABAJADOR “AUTOGESTIONE” SU TIEMPO!

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE REGISTRO DE JORNADA



## ¿QUIÉN ASUME LA OBLIGACIÓN EN CASO DE QUE HAYA VARIAS EMPRESAS IMPLICADAS?

### I. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

- **EMPRESA USUARIA:** obligación de registro y de conservación de los registros durante 4 años.
- **ETT:** como es la que retribuye y cotiza, deberá acordarse con la EU la forma de aportar los registros.

### II. SUBCONTRATACIÓN DEL ART. 42 ET

- **EMPRESA CONTRATISTA:** es la que asume la obligación de registro y de conservación de los registros.
  - ✓ Cuando los trabajadores de la contratista estén desplazados al centro de trabajo de la empresa cliente, ambas empresas podrán acordar servirse de los sistemas de registro diario de jornada empleados en la principal para sus trabajadores.

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE REGISTRO DE JORNADA



## CONTENIDO ¿QUÉ SE REGISTRA?

- **Deberá** contener, por expresa mención legal, “el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora”.
- Es “**conveniente**” igualmente que sea objeto de llevanza todo aquello que forme parte de la misma, en especial lo relativo a pausas diarias obligatorias legal o convencionalmente previstas, o voluntarias, para permitir eludir la **presunción de que todo el tiempo que media entre el inicio y finalización de jornada registrada constituye tiempo de trabajo efectivo**.
- Cuando la expresión legal, convencional o contractual de esas interrupciones o pausas intrajornada es clara, predeterminada y global, el registro diario podrá eludir esos elementos configurativos internos de la jornada diaria, porque resultan identificables en relación con esos otros instrumentos que permiten dar certeza y seguridad jurídica del tiempo de trabajo realizado y retribuable (ej: trabajador con jornada continua, de siete a tres, que tiene una pausa de 15 minutos para desayunar. Si dicho tiempo se considera de trabajo (por fijarlo así el CC o acuerdo de empresa o concesión del empresario), solo habría que registrar una entrada y una salida. Tampoco contabilizarían pausas para ir al baño o similares..
  - En caso contrario, **es recomendable** que el modelo de registro aplicable contenga parámetros medibles que otorguen valor diario, en su caso, a esas otras pausas. A estos fines, de nuevo la autorregulación convencional, mediante la negociación colectiva o el acuerdo de empresa, se muestra como el modelo idóneo.

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE REGISTRO DE JORNADA



## CONTENIDO ¿QUÉ SE REGISTRA?

- Trabajadores desplazados fuera del centro habitual de trabajo con o sin pernocta (trabajadores en misión):
  - ✓ Sólo **se debe registrar** el “tiempo de trabajo efectivo”. Sólo se considera tiempo de trabajo el tiempo invertido en el desplazamiento para cumplir la misión y el tiempo dedicada a la realización del trabajo en que consiste la misión (STS 7-2-2017, rec. 536/2015).
  - ✓ El registro no incluirá intervalos de puesta a disposición de la empresa (durante los cuales no se presta de forma efectiva trabajo), sin perjuicio de su compensación mediante dietas o suplidos (ej: los tiempos de comidas, las noches de hotel, tiempo libre).
  - ✓ ¿Cómo sabemos cuál es el tiempo de trabajo efectivo y cuál es el de descanso o tiempo dedicada a asuntos particulares del trabajador? Es **“conveniente”** que el registro, a efectos de prueba de la **separación entre ambos elementos temporales**, deje constancia expresa de su cómputo, siendo adecuada **la declaración documentada del trabajador**, al margen de la capacidad de control y ejercicio de poderes directivos por parte de la empresa para verificar la realidad de esa manifestación. → **¿DE NUEVO LA AUTOGESTIÓN DEL TIEMPO POR EL TRABAJADOR?**
  - ✓ En definitiva, solo tiene la consideración de jornada laboral a efectos de registro lo contemplado en el artículo 34 ET, aun cuando subsistan deberes empresariales en materia de prevención de riesgos laborales y sí sea considerado tiempo de trabajo a efectos de accidente de trabajo (in itinere o en misión) porque el trabajador se encuentra bajo la esfera organizativa del empresario, sin poder retornar a su ámbito personal para romper el nexo causal con su actividad profesional. **A efectos de determinar lo que es tiempo de trabajo en los trabajadores en misión, consideramos que es necesario tener en cuenta la Jurisprudencia del TS**

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE REGISTRO DE JORNADA



## CONTENIDO ¿QUÉ SE REGISTRA?

- ✓ **A efectos de determinar lo que es tiempo de trabajo en los trabajadores en misión, consideramos que es necesario tener en cuenta la Jurisprudencia del TS**
- STS de 19 de marzo de 2019 (rec. 30/2018-caso ALTADIS TABACALERA-): la asistencia a los eventos calificados como actividades «comerciales especiales fuera de la jornada», tales como presentaciones de revistas y competiciones deportivas, forma parte del tiempo de trabajo y, por consiguiente, ha de regirse por los límites establecidos en el artículo 34.3 del ET. El trabajador tiene derecho a que se programe el inicio de la siguiente jornada de trabajo no en el horario habitual, sino 12 horas después de haber finalizado las actividades relacionadas con el evento especial, y a que se consideren las horas dedicadas a dichas actividades como jornada laboral.
- STS de 11 de octubre de 2017 (-caso ALTADIS-TABACALERA). Reclamación de que el tiempo de desplazamiento utilizado en domingo para acudir a la Convención de Ventas y a la Reunión Nacional de Ventas se compense con tiempo de descanso. Indiscutido y acreditado pacíficamente que la Convención de Ventas y la Reunión Nacional de Ventas son eventos comerciales especiales, y que es habitual que en las mismas se convoquen también reuniones de equipo y/o actividades formativas y que se convocan generalmente por meses o cada dos meses, es claro que los trabajadores comerciales que dediquen su tiempo en domingo, cuando sea necesario para asistir a tales eventos, tienen que ser compensados posteriormente con días de descanso en los términos previstos en el art. 31 B.1 b) del Convenio, lo que implica que si el desplazamiento a dichos eventos obliga al trabajador a utilizar el domingo, el tiempo utilizado para el desplazamiento deberá computar como tiempo a compensar posteriormente con días de descanso.

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE REGISTRO DE JORNADA



## CONTENIDO ¿QUÉ SE REGISTRARÁ?

### NOS PREGUNTAMOS:

¿Qué ocurre con los desplazamientos dentro de la jornada? Sí son tiempo de trabajo

¿Qué ocurre cuando el trabajador carece de centro de trabajo fijo y debe desplazarse desde el domicilio a los clientes?

- SSTS 12 de junio de 2015 y de 4 de diciembre de 2018: cuando el trabajo del comercial se desempeña en el domicilio de los clientes que se le señala diariamente, el tiempo de desplazamiento desde el domicilio hasta el primer centro del cliente y el invertido desde el último centro hasta el domicilio, no es tiempo de trabajo, salvo que el CC lo califique así.
- Podría ser contraria a la STJUE de 10 de septiembre de 2015 C-266/14 -caso TYCO-, en aplicación de la Directiva 2003/88/CE, que concluyó que, precisamente los desplazamientos realizados por los trabajadores para dirigirse a los centros de los clientes asignados por su empresario son el instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de los trabajadores en los centros de estos clientes, y que precisamente durante dichos desplazamientos los trabajadores permanecían sometidos a las instrucciones del empresario puesto que el orden en que realizan los desplazamientos no viene determinados por los trabajadores sino que éstos se encuentran a disposición del empresario, por ello, los desplazamientos entre los distintos clientes se consideraba tiempo de trabajo, como si dichos trabajadores permanecieran en el trabajo.

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE REGISTRO DE JORNADA



## ÁMBITO SUBJETIVO

### NOS PREGUNTAMOS:

**¿Qué ocurre con los trabajadores móviles, los comerciales y con los trabajadores en misión, valdría simplemente con la geolocalización a través del coche?**

- STSJ País Vasco de 13 de marzo de 2018: Sistema de control de la jornada establecido por una empresa de transporte sanitario, mediante la activación del sistema GPS, tanto al inicio de la conducción como al final de la misma por parte del trabajador. Si los trabajadores deben acceder a las oficinas de empresa, activar su codificación, recoger documentación, conocer las rutas o realizar otras gestiones, están desarrollando su jornada laboral. Igual ocurre cuando abandonan el vehículo y deben acercarse a la oficina. Cuando acaba todo ello finaliza su jornada. Si la empresa articula un sistema que excluye estos períodos, el mismo resulta objetivamente inadecuado.

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE REGISTRO DE JORNADA



## INSTRUMENTOS DE REGISTRO

- PUNTO DE PARTIDA: LA LEY FIJA UN SISTEMA ABIERTO Y HACE UNA LLAMADA A NEGOCIAR.
- ¿QUÉ INSTRUMENTOS SERÍAN POSIBLES? DEBEN RESPETAR LOS SIGUIENTES REQUISITOS:
  - ✓ Deben proporcionar **INFORMACIÓN FIABLE, INMODIFICABLE Y NO MANIPULABLE A POSTERIORI**, ya sea por el empresario o por el propio trabajador. La información de la jornada debe documentarse en algún tipo de **instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos**, en su caso, que garanticen la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez de registrada. Cabría pues, desde el tradicional fichador, la huella digital, un papel, una llamada telefónica (ej: Tam-Tam basic), una App, NFC...
  - ✓ PREOCUPACIÓN POR EL RESPETO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES: en el supuesto de que el sistema elegido requiera el acceso a dispositivos digitales o el uso de sistemas de videovigilancia o geolocalización, deben respetarse en todo caso los derechos de los trabajadores a la intimidad previstos en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, que remite a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
    - ❖ AEPD (Documento de trabajo de la AEPD de 2018) sobre la lectura de la huella digital y del rostro con software de reconocimiento facial: podría considerarse una medida de control amparada en el art. 20 bis ET y ahora también del 34.9 ETT, por lo que no exigiría consentimiento del trabajador. No obstante, para implantar esta medida debe aplicarse el principio de “minimización”.
    - ❖ SAN de 6-2-2019 (rec. Caso Telepizza (geolocalización) Nulidad del sistema que obliga a los repartidores a llevar su propio móvil para que los pedidos sean geolocalizables. El seguimiento de la localización en este caso vulnera el derecho a la privacidad de los trabajadores, ya que no es proporcional ni se informó adecuadamente a los empleados ni a la RPT. Telepizza cometió "un manifiesto abuso de derecho empresarial" con la medida y que la compensación económica para los trabajadores "resulta del todo punto insuficiente".

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE REGISTRO DE JORNADA



## INSTRUMENTOS DE REGISTRO

### ➤ CONSERVACIÓN:

- ✓ Es válido cualquier medio de conservación siempre que se garantice su preservación y fiabilidad e invariabilidad a posteriori de su contenido, ya se trate de soporte físico o cualquier otro que asegure idénticas garantías.
- ✓ El deber de conservación se extiende a los registros diarios. No se prevé la totalización de los mismos en periodos más extensos, sin perjuicio de las obligaciones previstas en el caso de horas extraordinarias.

# GUÍA PRÁCTICA REGISTRO DE JORNADA



## INSTRUMENTOS DE REGISTRO

### ¿Qué significa que el registro “tiene que permanecer a disposición”?

- Debe estar y permanecer físicamente en el centro de trabajo (en cada centro de trabajo, no en la sede central, según borrador de Instrucción de la IT) , o ser accesible desde el mismo de forma inmediata. Con ello, se evita, además, la posibilidad de la creación posterior, manipulación o alteración de los registros.
- La permanencia a disposición no implica la obligación de entrega de copias, salvo pacto expreso en contrario, ni debe entregarse al trabajador individual copia de su registro diario, sin perjuicio de facilitar su consulta personal, ni a los representantes legales de los trabajadores, lo que no obsta, de nuevo, la posibilidad de estos últimos de tomar conocimiento de los registros de los trabajadores

### ¿Dos registros, uno de jornada ordinaria y otro de H.E.?

El registro diario de jornada y el registro de horas extraordinarias son obligaciones legales independientes y compatibles. Sin embargo, el registro del art.34.9 ET puede utilizarse simultáneamente para el cumplimiento de la obligación de registro del artículo 35.5 ET, además de que, adicionalmente, deba cumplirse el resto de las obligaciones establecidas en este último precepto y en el apartado 2 de la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995.

# GUÍA PRÁCTICA REGISTRO DE JORNADA



## ¿CÓMO SE ORGANIZA EL REGISTRO? LA LLAMADA A LA NEGOCIACION COLECTIVA

### ➤ ¿Cuáles son los asuntos relacionados con la organización y documentación del registro horario?

Está incluido todo cuanto no esté expresamente regulado en el art. 34.9 ET así como el **sistema concreto** (registros manuales, plataformas digitales, tornos, etc) o la **forma específica de cumplimentarlos**, incorporando todos aquellos aspectos que se consideren necesarios para que se cumpla su finalidad. Esta previsión permite que las diferentes tipologías de empresas, sectores y ocupaciones profesionales puedan contar con un modelo o sistema adecuado a sus características, y precisar, de acuerdo con las **propias definiciones contenidas en el convenio, condiciones tales como interrupciones, pausas, flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo o similares**.

### • ¿Cómo se hace?

- Mediante Convenio Colectivo
- Acuerdo de empresa
- En defecto de ambos, siempre que haya RPT, por decisión del empresario previa consulta de los RPT.
- Si no hay Convenio Colectivo o éste no establece nada, y no hay RPT: el empresario tomará la decisión individualmente (es obligación, no mera potestad).

# GUÍA PRÁCTICA REGISTRO DE JORNADA



## ¿CÓMO SE ORGANIZA EL REGISTRO? LA LLAMADA A LA NEGOCIACION COLECTIVA

### ➤ ¿Cuáles son los asuntos relacionados con la organización y documentación del registro horario?

Está incluido todo cuanto no esté expresamente regulado en el art. 34.9 ET así como el **sistema concreto** (registros manuales, plataformas digitales, tornos, etc) o la **forma específica de cumplimentarlos**, incorporando todos aquellos aspectos que se consideren necesarios para que se cumpla su finalidad. Esta previsión permite que las diferentes tipologías de empresas, sectores y ocupaciones profesionales puedan contar con un modelo o sistema adecuado a sus características, y precisar, de acuerdo con las **propias definiciones contenidas en el convenio, condiciones tales como interrupciones, pausas, flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo o similares**.

### • ¿Cómo se hace?

- Mediante Convenio Colectivo
- Acuerdo de empresa
- En defecto de ambos, siempre que haya RPT, por decisión del empresario previa consulta de los RPT.
- Si no hay Convenio Colectivo o éste no establece nada, y no hay RPT: el empresario tomará la decisión individualmente (es obligación, no mera potestad).

# Y...LLEGÓ LA STJUE DE 14 DE MAYO DE 2019 (C-55/18)



## ESPALDARAZO AL REAL DECRETO-LEY 8/2019 DESDE EUROPA

- Corrige el criterio de la STS de 23 de marzo 2017. Extiende sus efectos a la normativa de todos los Estados Miembros
- **NORMATIVA EN JUEGO: DESCANSO DIARIO Y SEMANAL VINCULADO A LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**
- Consideraciones generales
  - El derecho de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal no solo constituye una norma del Derecho social de la Unión de especial importancia, sino que también está expresamente consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la CDFUE, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados
  - Las disposiciones de la Directiva 2003/88, en especial sus artículos 3, 5 y 6, precisan ese derecho fundamental y, por lo tanto, deben interpretarse a la luz de éste.
  - En particular, si se quiere garantizar el respeto de dicho derecho fundamental, las disposiciones de la Directiva 2003/88 no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva en perjuicio de los derechos que la Directiva concede al trabajador
  - Para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas, procede interpretar dicha Directiva teniendo en cuenta la importancia del derecho fundamental de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal.

# Y...LLEGÓ LA STJUE DE 14 DE MAYO DE 2019 (C-55/18)



## ESPALDARAZO AL REAL DECRETO-LEY 8/2019 DESDE EUROPA

- Sin un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador, aunque a nivel interno la regulación de los descansos diario y semanal sea más favorable que la prevista en la Directiva 2003/88 (art. 6.b), “no es posible determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador ni su distribución en el tiempo”.
- Tampoco es posible determinar “el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias”.
- De otro modo “resulta extremadamente difícil, cuando no imposible en la práctica”, que los trabajadores logren que se respeten los derechos relativos a la limitación de la jornada y a los descansos pertinentes.
- Determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal es esencial para comprobar si se ha respetado la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y los períodos mínimos de descanso diario y semanal. De no existir el respeto a la normativa quedaría en manos de los empresarios.
- Una normativa nacional que no establezca la obligación de utilizar un instrumento que permita determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal no puede asegurar el efecto útil» de los derechos ex artículo 31.2 CDFUE y Directiva 2003/88.

# Y...LLEGÓ LA STJUE DE 14 DE MAYO DE 2019 (C-55/18)



## ESPALDARAZO AL REAL DECRETO-LEY 8/2019 DESDE EUROPA

- Esta dificultad no se ve atenuada en absoluto por la obligación que incumbe a los empresarios en España de establecer un sistema de registro de las H.E. realizadas por los trabajadores que hayan prestado su consentimiento a este respecto.
- Los medios de prueba existentes a disposición del trabajador, como podrían ser, según alegaron el Estado y la empresa demandada, declaraciones testificales, correos electrónicos consulta de teléfonos móviles u ordenadores, “no permiten determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal realizadas por el trabajador”. Tampoco puede considerarse que las dificultades derivadas de la inexistencia de un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador puedan superarse mediante las facultades de investigación y de sanción que la legislación nacional confiere a los órganos de control, como la Inspección de Trabajo, ya que, sin tal sistema, las propias autoridades se ven privadas de un medio eficaz de obtener acceso a datos objetivos y fiables relativos a la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores en cada empresa, que puede resultarles necesario para llevar a cabo su cometido de control, y, en su caso, para imponer sanciones
- En cambio, un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por los trabajadores ofrece a estos un medio particularmente eficaz para acceder de manera sencilla a datos objetivos y fiables relativos a la duración efectiva del trabajo que han realizado”.
- En conclusión a lo expuesto, el TJUE entiende que “los Estados miembros deben imponer a los empresarios la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador”.