

## **1. REGISTRO DE JORNADA DE TRABAJO.**

Como bien deben conocer, desde el pasado 12 de mayo, todas las empresas tienen la obligación de registrar la jornada de trabajo de sus empleados.

Concretamente, la obligación de registro de jornada es aplicable a todas relaciones laborales reguladas por el Estatuto de los Trabajadores (ET), sean a tiempo completo o a tiempo parcial. Recordemos que esta obligación de registro de jornada ya existía para el contrato a tiempo parcial (art. 12.4.c ET) y para el control de las horas extraordinarias (art. 35.5 ET). Ahora se ha extendido a los trabajadores a tiempo completo (art. 34.9 ET).

Ante las dudas suscitadas por esta nueva obligación, el Ministerio de Trabajo publicó el pasado 13 de mayo una guía con el fin de facilitar la aplicación práctica de la norma, en la que se recogen criterios, a mero título informativo, en relación con este deber formal empresarial, sin perjuicio de la interpretación de la norma que corresponde a los Juzgados y Tribunales del orden social.

Recientemente, también se ha conocido que la Inspección de Trabajo ha elaborado también un Criterio técnico sobre la actuación en materia de registro de jornada para los propios inspectores.

A continuación, detallamos, de manera resumida, el contenido de la mencionada guía.

### **TRABAJADORES AFECTADOS**

El registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, 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, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1 ET.

Las únicas excepciones son las siguientes:

- Relaciones laborales de carácter especial, en concreto, el personal de alta dirección regulado por el artículo 2.1.a) del ET.
- Trabajadores que cuentan con un régimen específico o particular en materia de registro de jornada:
  - a) Los trabajadores con contrato a tiempo parcial.
  - b) Trabajadores que, actualmente, ya cuentan con registros específicos regulados en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y que son los llamados en el propio Real Decreto trabajadores móviles.
- Otras relaciones excluidas del ámbito de aplicación del ET: Socios trabajadores de cooperativas, trabajadores autónomos, etc.

En el supuesto de 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 y siempre bajo la premisa de que tras estas modalidades no se ocultan situaciones de abuso de derecho, su jornada diaria también deberá ser objeto de registro, 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. Por ello, sería recomendable que la capacidad de autorregulación de los sujetos colectivos mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa dejara constancia de tal circunstancia para evitar situaciones indiciariamente abusivas o desproporcionadas.

### **CÓMPUTO DE LAS JORNADAS DE TRABAJO**

En la actualidad, la jornada de trabajo efectivo de los trabajadores no es una realidad homogénea. Existen horarios rígidos, flexibles, flotantes, libres; jornadas continuadas, partidas o intensivas; jornadas iniciadas o finalizadas en el centro de trabajo o en otras ubicaciones; teletrabajadores; tiempos de trabajo efectivo y otros de mera presencia, de espera y de disponibilidad; distribuciones irregulares de la jornada y adaptaciones de ésta por razones de conciliación de la vida familiar y laboral. La guía publicada no contempla una solución para esta variabilidad de jornadas diarias, limitándose a exponer que el registro diario de jornada deberá ponderarse y globalizarse a efectos de control y contabilización del tiempo de trabajo efectivo en dichas secuencias superiores a la diaria.

A modo de ejemplo, se indica que 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.

No obstante, existe una preocupación evidente de cómo computar el tiempo de trabajo. La implantación de un sistema de registro de entrada y salida puede implicar que se computen como horas de trabajo efectivo horas que, realmente, no lo son y que podrían suponer un teórico exceso de jornada y de horas extraordinarias no realizadas. Esta situación se puede producir en empresas que, hasta ahora, no controlaban el tiempo destinado para comer o los descansos durante la jornada o en aquellas que disponen de zonas de ocio a las que los trabajadores acuden sin abandonar las instalaciones de la misma.

Por tanto, es primordial acordar con los representantes de los trabajadores o con estos mismos, si no existe tal representación, un sistema en el que se identifiquen todos aquellos tiempos de presencia y descanso que no deben ser considerados como tiempo de trabajo efectivo.

### **TRABAJADORES CEDIDOS POR UNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL O SUBCONTRATAS**

En el caso de los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), corresponde a la empresa usuaria las facultades de dirección y control de la actividad laboral de los trabajadores puestos a disposición durante el tiempo en que estos presten servicios en su ámbito. Por tanto, tendrá que ser la empresa usuaria la obligada al cumplimiento del deber de registro diario de la jornada de trabajo. Y deberá cumplir con la obligación de conservar los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años, manteniéndolos a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En cuanto a la subcontratación del artículo 42 ET, dado que el control de la actividad permanece en la empresa contratista o subcontratista, verdadera empleadora, esta será la responsable del cumplimiento de todas las obligaciones laborales, incluidas las relativas a registro diario de jornada. No obstante, cuando los trabajadores de la contratista prestan actividad en la empresa principal, ambas empresas podrán acordar servirse de los sistemas de registro diario de jornada empleados en la principal para sus trabajadores. De esta manera, se asegura la mayor fiabilidad de la jornada efectivamente realizada por los trabajadores de la contratista, así como su control por esta última de defectos o excesos de la jornada que puedan contradecir los términos acordados en la relación interempresarial y ser objeto de responsabilidad. En todo caso, es obligación de la contratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados.

### **TRABAJADORES DESPLAZADOS Y TELETRABAJADORES**

En relación con los trabajadores desplazados fuera del centro habitual de trabajo, con o sin pernocta, el registro diario de jornada no altera la aplicación de las reglas estatutarias generales, debiéndose registrar el tiempo de trabajo efectivo.

Este registro no incluirá intervalos de puesta a disposición de la empresa. Sin embargo, es conveniente en estos casos 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 conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.5 del ET: *"El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo."* Este precepto es aplicable para trabajadores que realizan su jornada laboral en un centro de trabajo fijo, pero se complica cuando estos realizan su labor fuera del mismo.

La Audiencia Nacional (AN), mediante sentencia de 14 octubre de 2015, aplica la doctrina de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 10 de septiembre de 2015 que establece que en los trabajadores que carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo dedicado al desplazamiento entre su domicilio y los centros del primer y último cliente constituye tiempo de trabajo.

En estos casos se admite el cómputo de las jornadas de trabajo por períodos o secuencias temporales superiores al día, es decir, si un trabajador tiene una jornada mensual pactada y un día realiza menos horas de las acordadas y otro día del mes las compensa, las horas de más del primer día no se contarán como horas extraordinarias.

Para los supuestos de trabajo a distancia, incluido el teletrabajo, Inspección de Trabajo admitirá 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.

### **IMPLANTACIÓN DE MEDIOS PARA REGISTRAR LA JORNADA DE TRABAJO**

La norma no establece una modalidad específica o predeterminada para el registro diario de la jornada y tampoco existe un modelo oficial de registro de jornada. Las empresas pueden decidir el modo de garantizar a los trabajadores el registro de jornada, teniendo en cuenta que la previsión legal establece que se debe llevar a cabo día a día e incluir el momento de inicio y finalización de la jornada.

De acuerdo con el criterio establecido por la Inspección de Trabajo, será válido cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, que proporcione información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por el propio trabajador. Todo ello, sin obviar que los convenios colectivos podrían llegar a exigir la adopción de un sistema concreto.

Únicamente, en defecto de convenio o acuerdo colectivo corresponde al empresario establecer un sistema propio que, en todo caso, debe someterse a la consulta de los representantes legales de los trabajadores. De no existir representación legal de los trabajadores ni previsión en convenio o acuerdo colectivo, la organización y documentación del registro corresponderá al empresario, que deberá cumplir necesariamente con los requisitos y objetivos previstos en la norma.

### **CONSERVACIÓN Y PUESTA A DISPOSICIÓN DE LOS REGISTROS DE JORNADA**

La nueva redacción del artículo 34.9 del ET establece: *"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."*

La exigencia de que permanezcan a disposición debe interpretarse en el sentido de que sea posible que los trabajadores, sus representantes o la Inspección de Trabajo puedan acceder a los mismos en cualquier momento en que lo soliciten, garantizando el empresario su cumplimiento, que será coherente con el sistema de registro utilizado. Esta obligación está establecida directa y expresamente en la Ley por lo que no puede ser condicionada en ningún caso. En este sentido, que los registros "permanecerán a disposición" debe interpretarse en el sentido de estar y permanecer físicamente en el centro de trabajo, o ser accesibles desde el mismo de forma inmediata.

Es válido cualquier medio de conservación siempre que se garantice su preservación y la fiabilidad e invariabilidad a posteriori de su contenido, ya se trate de soporte físico o cualquier otro que asegure idénticas garantías.

Por razones de seguridad jurídica, que 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.

### **RÉGIMEN SANCIONADOR**

El incumplimiento de la obligación de registro de la jornada de trabajo de los empleados será calificado como infracción laboral grave y se sancionará con multas de 626 euros en su grado mínimo y de 6.250 euros, en su grado máximo.

### **ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO**

La Ministra de Trabajo en funciones, ha instado a las empresas a cumplir "*sin agobios*" pero "*con seriedad*" la nueva obligación de registro de jornada, considerando que el período de transición de dos meses, desde la publicación del Real Decreto-ley, debería haber permitido a los empresarios implantar los dispositivos de control de horarios.

También indicó que la Inspección de Trabajo actuará desde el día 13 "*con cabeza, medida y sentido común*". En este sentido, indicó que los inspectores van a vigilar que el registro de la jornada esté "*regulado*" por la empresa o, al menos, en tramitación o negociación, de modo que se va a dar "*margen de maniobra*". De este modo, si hay dudas, se van a consultar, atender y resolver, antes que a sancionar.

Por su parte, la Secretaria de Estado de Empleo, también ha declarado que habrá "*cierta flexibilidad*" para las empresas que estén negociando la implantación del registro de jornada, siempre que estas negociaciones se estén llevando a cabo con rigor y responsabilidad.

**PARA MAYOR INFORMACIÓN,  
EN NUESTRAS OFICINAS**