



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la
Comunicación**

Campus de Segovia

GRADO EN DERECHO

Trabajo Fin de Grado

**La obligatoriedad de registro de la jornada de los
trabajadores**

Presentado por **M^a Elena de Andrés Sanjuán**

Tutelado por **Graciela López de la Fuente**

Segovia, junio 2020

RESUMEN:

El registro de la jornada laboral a lo largo de los años ha venido siendo una materia muy controvertida dentro del Derecho Laboral pero que, adquirió una regulación específica por medio del Real Decreto Ley 8/2019 por el que se regula esta obligación, la cual deben cumplir los empresarios en relación con los trabajadores que se encuentren sometidos al Estatuto de los Trabajadores. Esta nueva regulación fue motivada por una Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea en la que respondía a la cuestión prejudicial planteada por nuestra Audiencia Nacional sobre esta materia. Se trata de una legislación que apenas cuenta con un año de vigencia, lo que, unido a los problemas ya existentes sobre la consideración de jornada laboral, ha provocado que sigan siendo numerosos los conflictos a los que tienen que enfrentarse empresarios y trabajadores.

ABSTRACT:

Over the years, the registration of working hours has been a highly controversial issue within Labour Law, but it acquired a specific regulation by means of Royal Decree Law 8/2019, which regulates this obligation that employers must comply with in relation to workers who are subject to the Workers' Statute. This new regulation was motivated by a Ruling of the European Union's High Court of Justice in which it responded to the question posed by our National Court in this matter. This is a legislation that has been in force for barely a year, which, together with the problems that already exist regarding the consideration of working hours, has meant that there are still many conflicts that have to be faced by employers and workers.

Palabras clave: Jornada laboral, registro de la jornada, Real Decreto Ley 8/2019, Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea.

Key words: Working hours, the registration of working hours, Royal Decree Law 8/2019, European Union's High Court of Justice.

ABREVIATURAS:

Art./Arts.	Artículo/artículos.
CC	Código Civil, de 24 de julio de 1889.
CCOO	Comisiones Obreras.
CE	Constitución Española, de 6 de diciembre de 1978.
EPA	Encuesta de población activa.
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
ETT	Empresa de Trabajo Temporal.
ITSS	Inspección Técnica de la Seguridad Social.
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
LOPD	Ley Orgánica de Protección de Datos.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
Pág./págs.	Página/Páginas.
SS	Seguridad Social.
STJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
UE	Unión Europea.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. LA JORNADA DE TRABAJO	7
2.1. Concepto de jornada de trabajo en nuestro ordenamiento	7
2.2. El tiempo de trabajo efectivo	8
2.3. Diferencias entre la jornada ordinaria y las jornadas especiales.....	13
2.4. Las horas extraordinarias y su relevancia en el derecho laboral.....	17
3. LA JORNADA LABORAL Y EL REGISTRO EN EL PLANO INTERNACIONAL Y EUROPEO.....	20
3.1 Plano internacional	20
3.2 La Unión Europea	22
4. LAS NOVEDADES INTRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO LEY 8/2019 DE MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN SOCIAL Y DE LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA JORNADA DE TRABAJO	27
4.1. Antecedentes de esta nueva legislación	27
4.2. El nuevo artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores introducido por el Real Decreto Ley 8/2019	32
5. ALCANCE DE LA OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO DE JORNADA	37
5.1 Alcance subjetivo.....	37
5.2. Alcance objetivo.....	44
5.3. Ámbito modal.....	48
6. OTRAS MODIFICACIONES LEGISLATIVAS RELEVANTES A RAÍZ DE LA OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO DE LA JORNADA. OBLIGACIONES DERIVADAS, INCUMPLIMIENTO Y PROCEDIMIENTO LABORAL.....	52
6.1. Otras obligaciones derivadas del registro de jornada.....	52
6.2. Incumplimiento de la obligación de registro de la jornada.....	54
6.3. El registro de jornada en el procedimiento laboral.....	58
7. RELACIÓN ENTRE OTROS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO DE JORNADA.....	60
7.1. Relación con los derechos de conciliación.....	60
7.2. Relación con el derecho a la desconexión	62
7.3. Relación con el derecho a la intimidad.....	63
8. CONCLUSIONES	64
9. BIBLIOGRAFÍA	69

1. INTRODUCCIÓN

La jornada de trabajo y sus límites, a lo largo de la historia del Derecho Laboral, ha sido una materia muy controvertida que, en nuestro país, encontramos regulada a través de dos artículos principalmente, el 34 y el 35 del Estatuto de los Trabajadores. En estos artículos se establecía el límite de la jornada ordinaria en 40 horas semanales de promedio en cómputo semanal, el cual limita la jurisprudencia en 1826 horas y 27 minutos en cómputo anual y respecto al registro, sólo existía obligación para aquellas que tuvieran la consideración de extraordinaria según lo establecido en el propio Estatuto. La consideración o no de determinados periodos como jornada ordinaria ha sido muy difusa por lo que, además del texto legislativo, es necesario acudir a la jurisprudencia para así conocer las peculiaridades de cada supuesto en concreto. Una vez conozcamos qué periodos tendrán esta consideración de jornada de trabajo, se podrá delimitar aquellos que se encuentren bajo la condición de horas extraordinarias y conseguir así un registro de la jornada ordinaria eficaz, hilo conductor de este trabajo.

Los dos textos legislativos fundamentales en esta materia han sido la Directiva 88/2003/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en el ámbito comunitario, y 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, en el marco nacional, siempre junto con la ley básica del Derecho Laboral, el ya citado Estatuto de los Trabajadores.

Por medio de la Directiva de 2003, los países europeos se vieron obligados, aunque de manera laxa, a proteger la salud de los trabajadores por medio del aseguramiento de los periodos de descanso. Esta Directiva se ha visto modificada en numerosas ocasiones debido a la evolución del Derecho Laboral y a las diferentes consideraciones que ha mostrado al respecto la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea en las distintas sentencias que, a lo largo del trabajo, se irán comentando.

En el marco nacional, no es hasta 2019, cuando, tras una consulta prejudicial de la Audiencia Nacional al TJUE, se decide abarcar el problema de la seguridad de los trabajadores por medio de la implantación del registro de la jornada laboral ordinaria. Esta obligatoriedad del registro ya había sido puesta sobre la mesa por la jurisprudencia tanto de la Audiencia Nacional como del Tribunal Supremo en diversas sentencias desde el año 2015 que, acompañadas de la Instrucción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 3/2016, revelaban la necesidad de asegurar de un modo real y efectivo el descanso de los trabajadores,

cumpliendo así con la normativa internacional. La respuesta que el Alto Tribunal Europeo ofrece en mayo de 2019 a la consulta realizada por la Audiencia Nacional es acorde con la nueva regulación sobre el registro de la jornada laboral, que se había implantado en nuestro país unos meses antes por medio del Real Decreto Ley 8/2019.

Este Real Decreto ha sido muy controvertido, tanto por la forma como por el contenido que en él se recoge. Por un lado, se considera que el método empleado por el gobierno, el Real Decreto Ley, no es el adecuado puesto que la situación social del momento no cumplía con los requisitos establecidos en la Constitución Española. Por otro lado, hay quienes consideran que el contenido de este no aclara muchas de las complejas situaciones que nos podemos encontrar con respecto a esta obligatoriedad del registro de la jornada laboral, siendo todo ello objeto de análisis en este trabajo.

Dentro de esta obligación nos encontramos con algunos problemas en relación con los distintos tipos de empresa y de trabajadores a los que afecta esta obligatoriedad del registro, puesto que algunos trabajadores se encuentran excluidos de esta obligación mientras que otros sí lo estarán, pero en base a su normativa particular y específica. Los conflictos provocados por esta nueva regulación también van a estar relacionados con qué periodos de trabajo sucumben a esta obligación de registro y cuáles no, además de los diversos métodos que se pueden emplear para llevarlo a cabo junto con sus correspondientes ventajas e inconvenientes.

También debemos tener en cuenta la modificación que se realizó por este mismo texto legislativo de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social para adecuarla con el incumplimiento de esta obligación y el procedimiento judicial que se va a llevar a cabo para resolver los conflictos provocados por este Real Decreto de 2019.

Para finalizar, esta nueva legislación ha sido analizada desde el punto de vista de la conexión entre esta obligación de registro y otros derechos de los trabajadores con los que puede entrar en conflicto y que tienen mucha importancia en la actualidad como son el derecho a la intimidad o los derechos de desconexión y conciliación familiar.

2. LA JORNADA DE TRABAJO

2.1. Concepto de jornada de trabajo en nuestro ordenamiento

Cuando hacemos referencia al Derecho Laboral, uno de los conceptos más relevantes que nos encontramos es el de “jornada de trabajo”. El conocimiento de este concepto es esencial dentro de los contratos de trabajo puesto que, en el mismo nos encontramos con los elementos cuantitativos y cualitativos fundamentales del contrato laboral y que, a la vez tienen una extensa correlación entre ellos¹.

Dentro de la Sección 5ª del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), dedicada al tiempo de trabajo, nos encontramos en su artículo 34.1 con que “la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.”²

Como aclaración de este artículo 34 ET, la jurisprudencia española³ a raíz de la Directiva 2003/88/CE⁴ ha realizado una distinción entre “jornada de trabajo” y “jornada”. De esta manera, entiende que el concepto de “jornada de trabajo” debe ser considerado desde un punto de vista jurídico-laboral, como el cómputo de tiempo diario, semanal o anual que el trabajador dedica a su cometido laboral⁵ y que se encuentra en su puesto de trabajo, no teniendo cabida en el mismo los descansos no retribuidos. Esta consideración también la podemos deducir del artículo 2 de la Directiva Europea, donde define de manera similar el tiempo de trabajo, diferenciándolo del tiempo de descanso.

Por otra parte, el término de “jornada” debe ser considerado desde un punto de vista sociológico haciendo referencia a todo el tiempo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo incorporando así al concepto de jornada laboral todos aquellos descansos no retribuidos de los que dispone el trabajador.

¹ Basterra Hernández, M. (2014). La distribución de la jornada de trabajo en España. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*, 2 (nº 1). Págs. 2 – 5.

² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

³ STS 6 de marzo de 2000, rec. 1217/1999; STS 19 de marzo de 2019, rec. 30/2018; STS 20 de junio de 2017, rec. 170/2016.

⁴ Del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. (DOUE de 18 de noviembre).

⁵ STS 21 de octubre de 1994, rec. 600/1994.

2.2. El tiempo de trabajo efectivo

Dentro de la legislación europea, en la Directiva 2003/88, nos encontramos con el artículo 2 donde se establecen los conceptos de “tiempo de trabajo” y “periodo de descanso” pero estas definiciones son extremadamente sintéticas, por ello, el art. 34.5 ET, establece una definición más concreta: “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”. La falta de concreción absoluta y la casuística del Derecho Laboral ha provocado numerosos conflictos puesto que, dentro de esta jornada laboral, nos encontramos con distintas pausas, interrupciones o actividades que provocan dudas acerca de su consideración o no como trabajo efectivo, como más adelante se analizará⁶. Pese a todo ello hay algo que de manera lógica se puede deducir de estas definiciones y es que, todos aquellos permisos por asuntos propios que el trabajador solicite no podrán tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Además de esta definición recogida en el artículo de referencia del Estatuto de los Trabajadores, también nos encontramos otros artículos en esta y otras leyes que van a hacer referencia al tiempo de trabajo efectivo como: los tiempos dedicados a la formación en materia de modificaciones técnicas o en materia de prevención de riesgos laborales, votaciones a los delegados de personal, asistencia de los delegados de prevención a las reuniones el Comité de Seguridad y Salud y tiempo dedicado por estos en su formación...

A continuación, se realizará un análisis de situaciones concretas que, a través de disposiciones reglamentarias o por medio de jurisprudencia y doctrina judicial han sido considerados o no como tiempo de trabajo efectivo:

- Tiempo invertido por personal de enfermería “en la continuidad asistencial de los enfermos”⁷. El Tribunal Supremo (en adelante TS) consideró en esta sentencia que, aunque ni en la normativa nacional ni en la europea se haga referencia alguna a estos periodos, se trata de actividades profesionales que “resultan de absoluta necesidad para el adecuado tratamiento y seguridad de los enfermos ingresados”. Da esta consideración de tiempo de trabajo efectivo a estos periodos de 15 – 20 minutos, puesto que los considera de absoluta necesidad para el desempeño del trabajo se van

⁶ Rodríguez Pastor, G. (2019) 2. Tiempo de trabajo Efectivo y registro diario de jornada. *El registro de jornada*. Págs. 22 – 34.

⁷ STS de 20 de junio de 2017, rec. 170/2016.

a realizar antes de iniciarse y antes de terminar el turno de trabajo correspondiente. En este supuesto es más claro al tratarse de un organismo público y, aunque la sentencia recoge que de igual manera se consideraría en el caso de ser una persona privada, nos puede surgir la cuestión de qué pasaría si no fueran enfermeros quienes realizan estos periodos sino cuidadores de guarderías sobre el estado de los menores o cuidadores de personas no ingresadas en centros hospitalarios sino en residencias de mayores o de discapacitados. Bajo mi punto de vista, a los “periodos de información” que realicen estos trabajadores se les debería dar de igual modo la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

- Tiempo de 5 minutos de descanso por cada hora de “desarrollo de actividad en pantalla de visualización de datos”⁸. En esta ocasión el TS también considera ese corto periodo de 5 minutos como tiempo de trabajo efectivo, aunque esto lo hace basándose en el convenio colectivo donde así se recogía. A colación de este aspecto, cabría preguntarnos si, debido al auge de las nuevas tecnologías, debería establecerse de manera más general y no en casos concretos de convenios colectivos que así lo recojan, un periodo de descanso que vele por la salud y seguridad de los muchos trabajadores que realizan gran parte de su trabajo sentados frente a una pantalla de ordenador.
- Tiempo que pone en marcha o finaliza el trabajo de los demás.⁹ En esta ocasión y teniendo además regulación específica¹⁰, “el tiempo de trabajo prolongado no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias”, el TS no considera que estos periodos puedan tener la calificación de tiempo de trabajo efectivo ni de horas extra aunque esto no quita que pueda establecerse una remuneración específica por pacto entre las partes.
- Tiempo de cambio de ropa o aseo personal impuesto por la empresa. Es numerosa la jurisprudencia que podemos encontrar sobre la consideración o no de este periodo como tiempo de trabajo efectivo. De manera general, se entiende que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo a no ser que se considere más beneficioso, pero ¿qué podríamos considerar como más beneficioso? Por ejemplo, en la STSJ de Castilla y León de fecha 9 de mayo de 2018, rec. 575/2018, se considera que el tiempo en el que el trabajador se pone la ropa ignífuga y antiestética, de manera

⁸ STS de 15 de abril de 2010, rec. 52/2009.

⁹ STSJ Andalucía de 8 de junio de 1998, rec. 4423/1997.

¹⁰ Art. 20 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

obligatoria en el centro de trabajo, no será considerado como tiempo de trabajo efectivo puesto que lo considera “un simple uniforme” debido a que no queda acreditado en los hechos que se necesite más tiempo para ponérsela o quitársela que el tiempo que emplean los demás trabajadores que llevan un uniforme “normal”. En cambio, en otros supuestos como los recogidos en la STSJ del País Vasco de 24 de enero de 2012, rec. 3179/2011, sí considera el tiempo de cambio de ropa como tiempo de trabajo efectivo puesto que, en este caso, así se había venido haciendo durante más de 30 años y termina considerándolo como condición más beneficiosa para el trabajador. Relacionado con este mismo problema, nos encontramos el conflicto del aseo personal, aunque tras el análisis del Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo relacionado con la protección de los trabajadores¹¹, se considerará tiempo de trabajo efectivo al necesario para el aseo personal por haber estado expuestos a sustancias cancerígenas y agentes biológicos¹². Este problema de consideración del tiempo de trabajo efectivo se ve agravado con la nueva obligación de registro de la jornada, por lo que considero que se debería especificar en qué situaciones se va a considerar el periodo de aseo o de cambio de ropa como tiempo de trabajo y en cuáles no.

- Respecto a las guardias, nos encontramos con que no va a ser lo mismo en el caso de que se trate de una guardia de presencia o de una guardia localizable. Respecto a las primeras, es de gran transcendencia la STJCE de 3 de octubre de 2000, caso SIMAP¹³, en la cual se considera a este periodo de tiempo como tiempo de trabajo efectivo puesto que cumpliría con el requisito de la Directiva 88/2003 ya que el trabajador se encuentra en su centro de trabajo y además se le permite descansar en el caso de que no se requieran sus servicios. En el supuesto de las guardias localizables hay diferencias entre si el trabajador tiene libertad de movimiento a pesar de tener que acudir al centro de trabajo en caso de llamada o no puesto que existen supuestos en los que el empresario obliga al trabajador a encontrarse en un determinado lugar, aunque fuera del centro de trabajo, como puede ser el domicilio y acudir en un reducido periodo de tiempo a su puesto de trabajo¹⁴, en cuyo caso sí tendría la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

¹¹ Sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

¹² Art. 6.2 y 7.2 del RD 664/1997 de 12 de mayo sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

¹³ STJUE de 3 de octubre de 2000, asunto C- 303/98. Caso SIMAP (Sindicato de Médicos de Asistencia Pública)

¹⁴ STJUE de 21 de febrero de 2018, asunto C-518/15. Caso Nivelles.

- En lo referente a los desplazamientos de los trabajadores hay que diferenciar entre si existe un centro asignado o no. En el caso de que exista un centro asignado, todos los desplazamientos que tenga que realizar el trabajador que no sean “los propios de ida y vuelta al trabajo desde el domicilio o residencia del trabajador” y que “venga impuestos por la empresa”, tendrán la consideración de tiempo de trabajo como recoge la jurisprudencia el Tribunal Supremo¹⁵. En cambio, en el supuesto de que el trabajador no tenga un centro de trabajo concreto, se considera que su jornada de trabajo comenzará en el trayecto desde su vivienda hasta el primer lugar al que debiera ir y finalizará cuando regrese a su domicilio considerando de esta manera, ambos trayectos como tiempo de trabajo efectivo¹⁶. Esto es contrapuesto a lo que se recoge en el artículo 34.5 ET que no tiene en cuenta estos trabajos en los que no existe un centro de trabajo habitual asignado¹⁷. Respecto a esta cuestión la jurisprudencia no realiza la misma consideración en el caso de la ayuda domiciliaria¹⁸ aunque bajo mi punto de vista, se debería ampliar la consideración del TJUE a todos los supuestos similares, independientemente del posible tiempo de desplazamiento que hubiera entre el domicilio del trabajador y el primer lugar al que deba acudir.

La principal consecuencia de la consideración o no como tiempo de trabajo efectivo la encontramos en la remuneración, en el supuesto de no considerarse tiempo de trabajo efectivo, el empleador no estará obligado a retribuir esos periodos, lo cual no quita que, a través de los convenios colectivos se pueda proceder a acuerdos trabajador – empresario para que estos periodos temporales sean remunerados aún sin la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Además de la consideración como tiempo de trabajo efectivo o no de estos periodos de tiempo, también nos encontramos con el problema respecto a la consideración que se debe dar a los descansos y a las pausas durante la jornada diaria.

Respecto a estos periodos debemos acudir al art. 34.4 ET en el que se establece que los trabajadores que tengan una jornada de trabajo continuado superior a 6 horas dispondrán de, al menos, 15 minutos de descanso, consideración que también aparece recogida en el artículo 4 de la Directiva de referencia en el ámbito europeo. En el supuesto de que el trabajador sea

¹⁵ STS 18 de septiembre de 2000, rec. 1696/1999 y STS 24 de septiembre de 2009, rec. 2033/2008.

¹⁶ STJUE 10 de septiembre de 2015, asunto C-266/14. Caso Tyco.

¹⁷ Igartua Miró, M. (2019). La obligación del registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019. *Temas laborales*, 147/2019. Págs 115 – 149.

¹⁸ STS 4 de diciembre de 2018, rec. 188/2017.

menor de edad, el periodo de descanso se verá ampliado a al menos 30 minutos y la jornada laboral continuada reducida a 4 horas y media. Además, este mismo artículo establece que la consideración o no de estos periodos como tiempo de trabajo efectivo recaerá en lo pactado por las partes a través del Convenio Colectivo o el contrato de trabajo.

A raíz de diferentes sentencias del Tribunal Supremo podemos llegar a la conclusión de que, la consideración del tiempo del “bocadillo” como tiempo de trabajo efectivo la van a disfrutar todos los trabajadores y bajo el mismo concepto, independientemente de la fecha en la que fueron contratados¹⁹. Además, tras el análisis de determinadas sentencias²⁰ podemos llegar a deducir que en el caso de que en el convenio no se establezca nada, puede llegar a ser considerado como una condición más beneficiosa, que no podría ser modificada ni suprimida de manera unilateral por el empresario. En cambio, si se recoge que no tendrán esa consideración pero que se dejará al arbitrio de cada empresa concreta, la tolerancia del empresario no dará origen a esa situación más beneficiosa. Otro aspecto relevante es que este periodo no podrá ser compensado de manera económica ni en otros periodos de horas puesto que, lo que se pretende con este descanso es “romper la permanencia del esfuerzo laboral durante más de seis horas y proporcionar un tiempo libre para un refrigerio”²¹ por ello, aunque pudiera admitirse en el supuesto de que se regulara en el convenio, considero que siempre debería otorgarse este periodo a los trabajadores puesto que si el periodo equivalente se da en otros periodos, no se estaría cumpliendo con la finalidad última de “romper la permanencia”.

A parte de esta “pausa para el bocadillo”, los trabajadores también van a realizar otras pausas como pueden ser ir al baño, salir a fumar o atender alguna que otra llamada personal. De manera tradicional, estos descansos, aun no tratándose de tiempo de periodo efectivo, han adquirido esta consideración por la tolerancia del empresario, pero a raíz del Real Decreto 8/2019 de 8 de marzo, con la obligatoriedad del registro de jornada, va a aparecer el problema de la consideración o no de estos periodos como tiempo de jornada. Aunque se analizará más adelante, el Tribunal Supremo, a través de su sentencia de 10 de diciembre de 2019, rec. 232/2019, admitirá el cómputo de fichajes de incidencia sobre ausencias para fumar puesto que considera que si antes no se tenían en cuenta era porque no existía modo alguno de contabilizar esos periodos.

¹⁹ STS de 21 de octubre de 2014, rec. 308/2013

²⁰ STS de 17 de septiembre de 2010, rec. 245/2009 y la STSJ de Cataluña de 7 de enero de 2004, rec. 104/2003.

²¹ STS del 3 de junio de 1999, rec. 4318/1998.

2.3. Diferencias entre la jornada ordinaria y las jornadas especiales

2.3.1. LA JORNADA ORDINARIA.

Cuando nos referimos a jornada ordinaria, lo hacemos en base al concepto de jornada de trabajo desde el punto de vista jurídico – laboral que encontramos en el art. 34.1 ET donde se recoge que será la pactada en los convenios colectivos pero que en todo lugar será de un máximo de 40 horas semanales en cómputo anual, es decir, a la semana el trabajador va a poder realizar a lo sumo y descontando las vacaciones y descansos correspondientes, la cantidad de 1826 horas y 27 minutos como se lleva considerando desde 1990²². Algunas de las causas que justifican el establecimiento de este límite máximo lo podemos encontrar en la Constitución Española, en cuyo artículo 40 recoge que será función de los poderes públicos velar por el descanso necesario en el ámbito laboral.²³ Dentro de esta jornada ordinaria máxima, también tenemos que hacer referencia a el límite máximo de jornada en espacios temporales de día, semana y año.

En lo referente al día, dentro del artículo 34 ET, además del apartado 1 debemos tener en cuenta el apartado 3, donde nos encontramos con que la jornada ordinaria diaria no va a poder superar, en principio, las 9 horas diarias. Además de este límite directo de la jornada, también nos encontramos con un límite indirecto, el tiempo de descanso, el cual deberá ser de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. Mientras que el límite directo podrá variar por acuerdo entre empresa y trabajadores, el tiempo de descanso es inmutable. En este marco diario, también nos encontramos el periodo al que nos hemos referido anteriormente como “tiempo del bocadillo”.

Otro de los límites a tener en cuenta va a ser el límite semanal, el cual ha ganado mucha importancia en los últimos años debido a la necesidad empresarial de establecer jornadas irregulares en función de las necesidades empresariales establecidas por el mercado. El límite en este caso lo encontramos, por un lado, en la normativa europea ²⁴, concretamente en el artículo 6, limitando la duración del trabajo a una media de 48 horas incluyendo las horas extras de las que más adelante nos ocuparemos y por otro lado, en el ET recogido en el apartado 1 del artículo 34 que el límite “será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de

²² STSJ de Madrid de 30 de octubre de 1990, rec. 2592/1990.

²³ Basterra Hernández, M. (2016). *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*. (Tesis doctoral, Universidad de Alicante).

²⁴ Directiva 2003/88 del Consejo y el Parlamento de Europa.

promedio en cómputo anual” pero este límite también podrá ser modificado por convenio colectivo o acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

En último lugar, debemos hacer referencia al límite anual, el cual, no encontramos recogido de manera directa en nuestro ordenamiento, aunque, como ya hemos mencionado anteriormente, la jurisprudencia española ha establecido el límite de jornada media anual en 1826 horas y 27 minutos. Este límite será un máximo absoluto puesto que éste, a diferencia de los anteriores, no podrá ser aumentado bajo ninguna circunstancia.

Como curiosidad nos encontramos con que, en la normativa nacional, la distribución irregular deberá quedar compensada en el periodo de un año mientras que, en ámbito europeo, como se recoge en el artículo 16 de la Directiva 2003/88 referida a los periodos de referencia, la distribución irregular deberá quedar compensada en un periodo de referencia de un cuatrimestre.

2.3.2. JORNADAS ESPECIALES.

Dentro de las jornadas especiales debemos hacer dos claras diferenciaciones. Por un lado, la especialidad motivada por la minoría de edad del trabajador y, por otro lado, debido al tipo de trabajo o modo de distribución temporal en la que se desarrolla su jornada de trabajo, las que tendrán la consideración de jornadas especiales “puras”.

En referencia a la primera distinción, nos encontramos con el art. 34.3 ET donde se limita la jornada de trabajo de los menores de 18 años, en cuyo caso, la jornada deberá ser inferior a 8 horas incluyendo en este supuesto, incluso el tiempo dedicado en su formación. Todo esto además de lo considerado anteriormente sobre los descansos para estos trabajadores.

Haciendo referencia ya a las consideradas jornadas especiales en esencia, hay que hacer clara alusión al Real Decreto 1561/1995 modificado en el año 2016 el cual trae causa del artículo 34.7 ET. En el mismo se establecen dos tipos de jornadas especiales: las ampliadas y las reducidas, distinguiendo de igual manera dentro de estas última entre: jornadas reducidas genéricas y jornadas reducidas por circunstancias personales²⁵.

Las jornadas ampliadas las encontramos en los artículos 3 a 22 del Real Decreto anteriormente mencionado, y entre ellas, hay que destacar los referentes a los transportistas,

²⁵ García Ninet, J. (2019) El tiempo de la prestación de trabajo. *Derecho del trabajo*. Págs. 727 – 738. Thomson Reuters Aranzadi.

tanto por carretera como aéreos o ferroviarios, los cuales han provocado las mayores dificultades en su limitación por la consideración de los periodos de tiempo dedicados a dejar y coger el tren, en su caso, como horas extraordinarias. A este respecto, nos encontramos con numerosas Sentencias del Tribunal Supremo que siguen esta línea desde que en el año 2014 cuando en la STS de 21 de enero de 2016, rec. 1024/2013 el Tribunal unificó la doctrina considerando que este tiempo de “toma y deje” se realiza fuera del horario normal y de carácter ocasional y desvinculado de la jornada ordinaria por lo que tendrán la consideración de horas extra y deberán ser remuneradas a ese efecto. Por otro lado, los conductores de vehículos por carretera y aéreos disponen de normativas específicas.

Cuando nos referimos, por otro lado, a las jornadas reducidas o adaptadas motivadas por el sector en el que se trabaja, debemos acudir también al Real Decreto 1561/1995 cuyo principal fundamento lo encontramos en la búsqueda de la seguridad y el bienestar de los trabajadores, debido a que dichos trabajos sean especialmente penosos o peligrosos por las condiciones en las que se realizan. Además, también nos encontramos en el art. 47.2 ET con la posible reducción, o incluso suspensión, de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. Como regulación extensa de este artículo, aparece el Real Decreto 1483/2012²⁶ donde se establece una posible reducción de entre un 10% y un 70% adecuándolo a la situación coyuntural que se pretende superar y tratando de desarrollar acciones formativas vinculadas a la actividad profesional ²⁷. También habría que hacer referencia a las reducciones de jornada motivadas por el tipo de contrato en el que nos encontremos, a tiempo parcial, de relevo o por trabajo nocturno, el cuál va a recibir esta consideración cuando se realice entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, siempre y cuando, se realice al menos un tercio de la jornada en este periodo de tiempo, como así lo recoge la legislación nacional en el art. 26 ET ampliando lo recogido en la normativa internacional de la Directiva 33/2008 en su artículo 2.

Por otra parte, pero aún dentro de las jornadas reducidas, debemos hacer referencia a las jornadas reducidas motivadas por circunstancias personales de los trabajadores, las cuales, a diferencia de las anteriores vamos a encontrar recogidas en el ET. La principal motivación del legislador fue el desarrollo de los derechos recogidos en el Capítulo III de la Constitución Española pero actualmente, lo relacionamos en gran medida con una palabra que se encuentra hoy en, prácticamente, todos los ámbitos de nuestra vida y que tiene un carácter

²⁶ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

²⁷ Art. 16 Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre.

más sociológico que laboral: conciliación²⁸. Por ello, la mayoría de los motivos por los que se reducen y adaptan las jornadas laborales es por el nacimiento o cuidado de hijos, o familiares cercanos con enfermedades, pero también aquellos supuestos en los que el trabajador o trabajadora, de manera más frecuente por desgracia, haya sido víctima de violencia de género o doméstica.

La conciliación entre la vida laboral y la vida familiar ha ido ganando cada vez más peso en nuestra sociedad debido en gran parte al acceso de la mujer a la vida laboral, quien de manera histórica se había ocupado del cuidado de los hijos y del hogar. A este respecto nos encontramos con la Ley modificativa 39/1999²⁹ de conciliación de la vida laboral y familiar, por la que se añadieron al Estatuto de los Trabajadores estas medidas de reducción de jornada además de otras medidas como las excedencias por cuidado de familiares y de protección de mujeres embarazadas. La promoción de la conciliación en la vida laboral encuentra su fundamento, no solo en el Capítulo III de la CE, sino también en el artículo 9 de la misma, en el cual, se recoge que el Estado debe promocionar la igualdad entre los ciudadanos, por ello nos encontramos también con normas como la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres³⁰.

A pesar de todas las medidas de promoción de la igualdad y la conciliación laboral que a lo largo de todos estos años, los distintos gobiernos han realizado, los informes del último trimestre de la EPA nos dan una información que nos induce a pensar que permanece latente una cierta desigualdad entre hombres y mujeres que puede ser provocada en gran medida a la dificultad para conciliar vida laboral y familiar aunque, además del problema de la conciliación laboral, también nos encontramos, dentro del ámbito de la desigualdad entre hombres y mujeres, con la diferencia salarial o la dificultad de las mujeres para acceder a determinados puestos de alta dirección.³¹

²⁸ RAE segunda acepción: “hacer compatibles dos o más cosas. Conciliar la vida laboral y la vida familiar.”.

²⁹ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

³⁰ Ruiz de la Cuesta Fernández, S., & Bajo García, I. (2006). Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismo/s*, nº 8 (dic. 2006); págs. 131-142.

³¹ Idem.

4T 2019	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
TASA DE ACTIVIDAD	58'74%	64'24%	53'53%
TASA DE PARO	13'78%	12'23%	15'55%
TASA DE EMPLEO	50'64%	56'38%	45'21%

Tabla 1: Comparativa entre las tasas de actividad, paro y empleo en función del sexo en el último trimestre del año 2019 ³².

Además, con el Real Decreto 6/2019³³, vamos a ver también afectado de gran manera este derecho a la conciliación, como se recogerá más adelante en el capítulo dedicado a la relación de la obligatoriedad del registro con otros derechos.³⁴

2.4. Las horas extraordinarias y su relevancia en el derecho laboral

Además de la jornada ordinaria, también nos podemos encontrar con otro tipo de jornada, la jornada extraordinaria, la cual se realizará en base a “horas extraordinarias” que aparecen recogidas en el artículo 35 ET. En él se definen como “aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo”. Las principales características de estas horas serán:

- En el convenio se decidirá si estas horas extras son retribuidas en la cuantía fijada, nunca inferior a la retribución por horas ordinarias, o en descanso dentro de los 4 meses siguientes.
- En el cómputo anual de 1826 horas y 27 minutos, este tipo de horas no podrá ser superior a 80 horas, cifra que se verá reducida en la misma proporción en la que se realice una jornada de trabajo inferior.
- Este número de horas extra podrá ser modificado por el poder ejecutivo con carácter general o específico.

³² Encuesta de Población activa. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3996>

³³ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

³⁴ Nuñez-cortes Contreras, P. (2019) Los derechos de conciliación. *Novedades en relación con la jornada de trabajo y los derechos de conciliación*. Dykinson, S.L. Págs. 13 – 18.

- No entrarán dentro del cómputo aquellas realizadas para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios, aunque en todo caso deberán ser retribuidas como estas horas extra.
- La prestación será voluntaria a no ser que se haya pactado lo contrario.
- En lo referente al registro de la jornada de estas horas extra, se realizará el cómputo de esta debiendo ser retribuidas en el periodo de 1 año.

El principal problema que nos encontramos respecto a estas horas extra se produce en el supuesto de que exista una distribución irregular de la jornada, posibilidad que se recoge en el art. 34.2 ET, ya que en el supuesto de que sea una jornada plenamente regular, todas las horas que la sobrepasen diariamente tendrían la consideración de “horas extraordinarias”

Existen distintas posibilidades dentro de la distinta distribución de las horas extra, más concretamente en función del periodo de referencia para la distribución de la jornada ordinaria.

En el caso de que la jornada ordinaria se realice en una distribución de cómputo anual, el número de abusos, irregularidades y perjuicios tanto al trabajador como a sus familiares y a la propia sociedad van a ser muy amplios. Serían horas extraordinarias todas aquellas que sobrepasaran las 1826 horas con 27 minutos. Además del cómputo anual, también se pueden producir horas extra en el cómputo realizado de manera diaria, aunque este es más difícil de cuantificar y de tener en cuenta puesto que, como se recoge en el art. 34.3 ET, las nueve horas podrán ser ampliadas por convenio colectivo, aunque en el caso de que el convenio no regule nada, todo el tiempo que supere las 9 horas semanales tendrá la consideración de extraordinaria ³⁵.

Además del exceso de horas dentro de la jornada laboral, también nos encontramos con la posibilidad de que se realicen estas horas extra en periodos de tiempo que el trabajador disponía como de descanso. Respecto a estas horas, a pesar de no superar el cómputo tenido en cuenta en el párrafo anterior, van a tener, en todo caso, la consideración de horas extraordinarias.

En último lugar, nos encontramos con el problema de los trabajadores temporales, quienes, en el caso de tener una jornada irregular, no van a poder obtener remuneración por horas extra, aunque sí las realicen, a diferencia de sus compañeros con contrato fijo. En relación

³⁵ STS de 22 de diciembre de 1992, rec. 40/1992.

con este supuesto, la doctrina quedó unificada a través de la STS de 25 de febrero de 2008, rec. 1058/2007 en la que el Tribunal Supremo considera que para no encontrarnos con una situación de desigualdad entre los trabajadores e incumplimiento del art. 14 CE, se debe realizar de manera proporcional a lo que le correspondería en el caso de que hubiera trabajado el año entero, independientemente de que esas horas extras sean provocadas debido a la temporada alta en determinados sectores aun sólo teniendo contrato durante ese periodo.

Por otro lado, también nos encontramos con prohibiciones al respecto de la realización de estas horas extra, no pudiendo así realizarlas los menores de 18 años, los trabajadores con jornada laboral nocturna, aquellos trabajadores con jornadas parciales o que se encuentren con este tipo de jornada reducida o parcial por permisos ni trabajadores de ciertas materias por peligrosidad, todo esto según lo establecido en Estatuto de los Trabajadores.

Además de estas horas extraordinarias de realización voluntaria por parte del trabajador, siempre y cuando no se haya pactado lo contrario, nos encontramos con horas extraordinarias de realización obligatoria para todos los trabajadores, a excepción de los menores de edad. Esto es así puesto que, en el caso de que el legislador hubiera querido que estos menores pudieran realizar estas horas extras obligatorias lo habría establecido de manera expresa, al igual que lo hizo en las otras prohibiciones³⁶. Estas horas de realización obligatoria o “por fuerza mayor” las encontramos recogidas en el art. 35.3 ET como aquellas realizadas “para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes”.

Respecto a estas horas, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha considerado que tendrán cabida dentro de esta consideración la reparación de averías, incendios, derrumbes, inundaciones y otros fenómenos naturales, etc. Pero que en este tipo de horas no solo debe tenerse en cuenta la buena fe del trabajador que se ve obligado a realizarlas, también será de gran relevancia la buena fe por parte del empresario debiendo así cumplir con la definición del art. 1105 del CC³⁷ de “fuerza mayor” que los entiende como imprevistos e inevitables, definición similar a la que nos aporta la RAE³⁸. Cabría preguntarnos si, la situación de alarma sanitaria actual en la que nos encontramos, no solo nosotros, sino todo el mundo provocada por el virus Covid – 19 tendría cabida dentro de este término de fuerza mayor.

³⁶ Basterra Hernández, M. (2016). *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*. (Tesis doctoral, Universidad de Alicante).

³⁷ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

³⁸ RAE. Fuerza mayor: fuerza que, por no poderse prever o resistir, exime del cumplimiento de alguna obligación.

La principal justificación de la existencia de estas horas extra, sobre todo las obligatorias, la encontramos en el intento del legislador de que se realice un reparto justo de empleo, fomentando así la contratación de nuevos trabajadores para aquellos trabajos que así lo requieran. Aquí podemos encontrar también la justificación de que las horas extra tengan que ser retribuidas con un salario superior al recibido por parte de los trabajadores por su jornada ordinaria. Todo esto se intenta incrementar a través de la obligatoriedad del registro de estas horas extra a través del Real Decreto 8/2019 ³⁹ puesto que, como se recoge en la exposición de motivos del mismo, “cada semana de 2018 se realizaron 6,4 millones de horas extraordinarias en España” y “un 48 por ciento de las personas trabajadoras que realizan horas extra manifiestan que no le son abonadas ni cotizadas a la SS”. En vistas a estos graves problemas sociales, se obligó al registro diario de la jornada laboral, en el cual se recogerán de manera clara todas aquellas horas extra realizadas por los trabajadores.

3. LA JORNADA LABORAL Y EL REGISTRO EN EL PLANO INTERNACIONAL Y EUROPEO

3.1 Plano internacional

En el plano internacional, nos encontramos con la Organización de la Naciones Unidas, la que, a través de la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁴⁰, establece los derechos humanos que deben protegerse en el mundo. Si acudimos al artículo 24 de la misma nos encontramos con que “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”, medida que deberá ser incorporada en nuestro reglamento interno, como recoge el artículo 10 de la CE estableciendo que “las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”.

Dentro de los documentos legislativos de esta organización nos encontramos con dos pactos muy importantes en materia general, de fecha 16 de diciembre de 1966, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,

³⁹ 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.

⁴⁰ Declaración Universal de Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

los cuales fueron ratificados por España debiendo pasar a formar parte de nuestro ordenamiento en abril de 1977, los cuales establecen las bases de los Derechos Humanos en relación con el trabajo. Así, en el artículo 7 d) del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se recoge que los Estados parte de la ONU deberán reconocer “el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos” derechos recogidos en nuestros propios textos legislativos⁴¹.

Dentro de este organismo general nos encontramos con uno concreto, especializado en todo lo relativo al Derecho Laboral, la Organización Internacional del Trabajo la cual, ya en 1919, a través de su Convenio sobre la jornada laboral en la industria de este mismo año, reconoció la necesidad a nivel internacional de regular la ordenación de la jornada laboral como importante factor en la defensa de los derechos de los trabajadores⁴². Este convenio establece en muchos aspectos las bases de los límites máximos que vamos a encontrar en las regulaciones actuales sobre Derecho Laboral.

Algunos de los aspectos más importantes que en ella se recogen y en los que encontramos gran similitud con lo recogido actualmente en las normativas nacionales son:

- Regulación para todas las empresas industriales, independientemente de que sean públicas o privadas, a excepción de las exclusivamente familiares, las cuales en esta época tenían mucha importancia.
- La duración del trabajo personal no podrá ser superior a 8 horas diarias y 48 semanales, aunque al igual que en la actualidad, se establecen unas excepciones como que sean puestos de dirección o confianza, posible distribución irregular respetando siempre unos límites, trabajo por equipos...
- Posible sobrepaso de estos máximos en el caso de accidente, fuerza mayor, urgencia, etc. aunque solo en lo indispensable y en aquellos trabajos de necesario funcionamiento continuo, supuesto en el cual, deberá ser siempre y en todo lugar inferior a 56 horas por semana.
- Establecimiento en lugares visibles el horario de los trabajadores y los “descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se encuentren comprendidos en las

⁴¹ Martín Rodríguez, O. (2017). Las Directrices de la Unión Europea sobre tiempo de trabajo, su interpretación por el Tribunal de Justicia y sus repercusiones en el sistema español. *Revista española de Derecho del Trabajo*. N° 194/2017

⁴² Ubillús Bracamonte, R. E. (2019). Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7.

horas de trabajo”, es decir, lo que actualmente conocemos como descansos no considerados tiempo de trabajo efectivo, sobre los cuales ya se ha hablado.

- Registro de todas aquellas horas extra realizadas por los trabajadores. Este tema que ha generado gran controversia en pleno siglo XXI, se lleva estableciendo así desde principios del siglo pasado. Además, se recoge que estas horas extra realizadas por los trabajadores deberán ser retribuidas con al menos un 25% más del salario normal, lo cual, en la actualidad y de manera general no se establece, simplemente se considera que su retribución deberá ser superior a la de la jornada normal, pudiendo ser simplemente superior en un 1%.

El pasado año, con motivo del centenario de este primer convenio regulador de las horas de trabajo nos encontramos con la Declaración del Centenario de la OIT en la que, la organización deja en manos de las partes, trabajadores y empresarios, el llegar a través de Convenios a acuerdos para conseguir la regulación del tiempo de trabajo y promoción de la conciliación e igualdad de género, dos de las materias que mayor relevancia tienen en la sociedad en la que nos encontramos. Además, también se incita a los estados miembros al “fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores” conforme al Programa de Trabajo Decente de la propia OIT en el que se hace amplia referencia a los tiempos de trabajo y a la manera en la que se regulan en los distintos Estados Miembros. Al respecto, tendrá la consideración de trabajo decente aquel que “permite el desarrollo de las propias capacidades respetando los principios y derechos fundamentales, repercute en un salario justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminaciones, con protección social, etc.”⁴³.

3.2 La Unión Europea

El método legislativo más utilizado por la Unión Europea para legislar sobre materia laboral es la Directiva, teniendo que hacer clara alusión a la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, la más reciente respecto a la regulación de la jornada laboral y el registro, aunque la primera fue adoptada hace más de 25 años, la Directiva 93/104/CE de 23 de noviembre de 1993. En esta primera Directiva, encontramos gran parecido en el contenido esencial con la Directiva de referencia actual de 2003; en ella se establece una jornada máxima de 8 horas diarias y de 48 horas semanales, considerando también la

⁴³<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang-es/index.htm>. Última consulta: 21 de mayo de 2020.

existencia de posibles excepciones. Esto es lógico puesto que ya en 1919, en plena postguerra, en el marco internacional se había hecho esta consideración como se ha comentado con anterioridad. Además de estas dos, también nos encontramos con otras Directivas referentes a aspectos relacionados como puede ser la 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo⁴⁴.

Aunque es cierto que en esta última Directiva se trata de recoger todas las novedades respecto al Derecho Laboral derivadas de los nuevos métodos socioeconómicos, la influencia de las nuevas tecnologías, el teletrabajo o las jornadas irregulares, la sociedad y, sobre todo la tecnología, avanzan de manera exponencial por lo que la normativa queda anticuada de manera precoz. Con motivo de esto, son numerosos los textos elaborados desde la Unión Europea para tratar de adaptar esta Directiva al nuevo modelo social de trabajo y las aclaraciones que realiza el Tribunal Superior de Justicia, sobre los que se hablará en el apartado siguiente, teniendo en cuenta que trae causa de la cuestión prejudicial emitida por parte de la Audiencia Nacional española.

3.2.1. DIRECTIVA 2003/88/CE, DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 4 DE NOVIEMBRE DE 2003 RELATIVA A DETERMINADOS ASPECTOS DE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

Como ya se ha mencionado de manera anterior, la Directiva más relevante en el ámbito de la jornada de trabajo va a ser la Directiva 2003/88/CE y lo que se va a buscar a través de ésta va a ser la protección de los trabajadores europeos, tanto en el ámbito público como en el privado, mediante el establecimiento de disposiciones mínimas de seguridad y salud en lo relativo al tiempo de trabajo.

Esta directiva fue adoptada por el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea con base al art. 153 TFUE, donde se establece que la Unión tomará medidas de mejora de las condiciones de trabajo para reforzar la salud y la seguridad a través de Directivas, que establecerán los parámetros mínimos que los Estados miembros deberán desarrollar. En la misma se establece que se aplicará “a los periodos mínimos de descanso diario, de descanso semanas y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo

⁴⁴ Marín Alonso, I. (2019). La obligación empresarial de registro de la jornada ordinaria de trabajo ante el derecho de la Unión Europea y el derecho interno. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (53), 4.

semanal” pero para poder aplicarlo de manera concreta, va a ser necesaria una clara definición de estos conceptos, como recoge el artículo 2.

En lo que aquí nos ocupa, tiempo de trabajo será “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” y tiempo de descanso será definido de manera negativa como “todo periodo que no sea tiempo de trabajo”, conceptos ambos que ya han sido discutidos de manera previa en el capítulo anterior.

Esta Directiva ha sufrido numerosas modificaciones desde el año 2003 referidas principalmente a tres cuestiones: revisión de los periodos de referencia y sus excepciones, regulación del conocido como “opt-out”, es decir, la posibilidad de llegar a acuerdos entre trabajadores y empresarios por las cuales éstos, de manera voluntaria acceden a ver superado el límite de 48 horas semanales, y la definición de tiempo de trabajo a raíz de las Sentencias del TJUE en los casos SIMAP y Jaeger. El análisis de estos conflictos será de mucha ayuda para poder entender el porqué de la redacción de la vigente Directiva 2003/88.⁴⁵

Respecto a la primera cuestión, acerca de los periodos de referencia, han sido muy discutidos a lo largo de los años y en los diferentes países de la Unión Europea, siendo especialmente importante en el Reino Unido. Algunos países consideraban que el periodo de referencia para el cómputo de las 48 horas semanas debería continuar siendo de 4 meses mientras que otros estados consideraban que debía ampliarse al año a través de convenio colectivo para conseguir el mantenimiento de las empresas especialmente susceptibles a los cambios del mercado. Aunque al ser las instituciones europeas conscientes de la posible disminución de la protección y seguridad de los trabajadores por esta nueva medida, se incorporaron amplias garantías y en la actualidad el periodo de referencia es de 12 meses.⁴⁶

En lo referente a la cuestión del “opt-out”, a pesar de que el Parlamento Europeo estaba a favor de la eliminación de esta cláusula por entender que no cumple con el primer objetivo de la Directiva, protección y seguridad de los trabajadores, la Comisión y algunos estados miembros se mostraban a favor del mantenimiento de esta. Debido a la controversia al respecto dentro de las propias instituciones de la Unión Europea, los estados que usen esta

⁴⁵ Caramés, C. F. (2006). La controvertida reforma de la Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (86), págs. 97-134.

⁴⁶ Idem.

cláusula deberán adoptar una serie de medidas para garantizar la protección del trabajador como el consentimiento de este, la llevanza de registros concretos de los trabajadores que realicen estos trabajos, etc. Pese a estas medidas, la Comisión presentó en 2004 una modificación de la Directiva en la que incluía otras medidas como que el consentimiento escrito sólo fuera válido por un periodo de un año⁴⁷.

En último lugar, haciendo alusión al concepto de tiempo de trabajo, el cuál encontramos definido en el artículo 2, surgen problemas por la falta de concreción, siendo el motivo por el que a través de las Sentencias SIMAP y Jaeger, el Tribunal trata de dar una definición más concreta de lo que considerar o no tiempo de trabajo sobre todo en el ámbito de los servicios sanitarios. El Alto Tribunal, como ya se comentó anteriormente, considera en estas Sentencias que los periodos de atención continuada realizados por los sanitarios (guardias de presencia) tendrán la consideración de tiempo de trabajo. Además, es también muy importante en este aspecto al Sentencia del TJUE de 1 de diciembre de 2005, Asunto C-14/04 puesto que, en este supuesto, la legislación francesa establecía una consideración especial para estos periodos de guardia, declarando el Tribunal su oposición al respecto y siguiendo la doctrina marcada en las sentencias anteriores⁴⁸.

Además de la Directiva de referencia, desde Europa también va a ser de gran importancia el informe de la comisión sobre la aplicación de esta Directiva de 26 de abril de 2017 y la Comunicación interpretativa de la misma de 24 de mayo de 2017.

En estos documentos elaborados en el plano internacional, se ofrecen a los estados miembros de la UE como instrucciones para la interpretación y aplicación de la Directiva puesto que, al tratarse de este tipo de norma, los estados son libres de legislar en su plano interno para el cumplimiento de los objetivos recogidos en ellas. Nos encontramos con que el principal objetivo va a ser “establecer las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la ordenación del tiempo de trabajo” en relación con el art. 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En este marco, la Directiva establece unas reglas mínimas de cumplimiento, referidas a los límites del tiempo de trabajo, las pausas tanto diarias como semanales. También contempla la posibilidad de que existan jornadas flexibles

⁴⁷ Enjuto Jareño, D. (2005). La modificación de la Directiva 2003/88/CE: problemática en torno a la cláusula “opt-out”, al período de referencia para el cómputo de la jornada ordinaria y al concepto de “tiempo de trabajo efectivo”. *IusLabor*, (3).

⁴⁸ Caramés, C. F. (2006). La controvertida reforma de la Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (86), págs. 97-134.

en cuanto a los tiempos de descanso, como recoge nuestro ET y sobre la que ya hicimos referencia en el capítulo anterior.

Las claves que se pueden extraer del informe de aplicación de esta Directiva y que no han sido mencionadas en el capítulo anterior son⁴⁹:

1. Será de aplicación tanto en el ámbito público como en el privado, aunque existe la posibilidad de exclusiones de determinados trabajadores que más adelante será analizada con más detalle.
2. Respecto al límite máximo de horas, hay algunos estados como Francia, Alemania, Italia o Eslovenia que consideran que el máximo será por trabajadores, independientemente del número de contratos que tenga, otros como España o Portugal aplican la Directiva por contrato y otros como Finlandia o Suecia diferencian entre si existen más de un contrato con el mismo empleador o existen diferentes empleadores. En mi opinión y teniendo en cuenta el objetivo de la Directiva, si realmente lo que se pretende es proteger al trabajador el límite debería calcularse siempre y en todo caso por trabajador, no por contrato, aunque es cierto que la realización del control sería más complicada incluso puesto que ¿cómo se podría calcular las horas de trabajo de cada trabajador concreto en diferentes trabajos? ¿Tal vez a través de relojes inteligentes o microchips? Esto podría considerarse una intromisión en la libertad e intimidad de los trabajadores y además sería necesaria una cooperación, muy complicada de llevar a cabo a mi parecer, entre los distintos empleadores que siempre buscarán su máximo beneficio.
3. Las excepciones de los arts. 17, 18 y 22 de la Directiva, establecen que pueden ser reguladas a través de legislación interna de los países, contemplando el artículo 17 los casos en los que será posible, a través de convenios colectivos como recoge el 18 o la posibilidad de exclusión voluntaria por parte del trabajador siempre y cuando se respeten los principios generales protección de la salud y seguridad y cumpliendo con los requisitos del artículo 22, “opt-out”. Respecto a la particularidad de esta posibilidad de exclusión voluntaria, nos encontramos con diferencias en la regulación de cada Estado. Algunos la permiten en cualquier sector, otros, entre los que encontramos a España, solo a “aquellos trabajos que utilicen ampliamente el tiempo en atención continuada” y otros, excluyen directamente esta posibilidad de exclusión

⁴⁹ Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité económico social europeo. Informe sobre la aplicación por los Estados miembros a la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. (2017).

voluntaria. Bajo mi opinión esta posibilidad no debería contemplarse de manera general en ningún caso puesto que, aunque se establezca que el trabajador no puede ser forzado a excluir el límite máximo, es de conocimiento universal que, en toda relación laboral, el trabajador siempre se encuentra en una posición más débil y puede verse cohibido o forzado, aun de manera indirecta, por el empleador a aceptar esta posible violación de su salud y seguridad.

Para finalizar ya con esta Directiva, con el informe realizado 14 años después de la Directiva se pidió a los Estados que comunicaran las conclusiones y las principales labores de evaluación en lo respectivo al informe socioeconómico, informe realizado únicamente por el Reino Unido en el que afirma una reducción inferior del 15% del tiempo de trabajo. Como solo este Estado que, paradójicamente, ya ni siquiera forma parte de la Unión Europea realizó el informe, los datos de manera general que se pueden obtener son muy pobres, y no pueden ser fuente de información.

4. LAS NOVEDADES INTRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO LEY 8/2019 DE MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN SOCIAL Y DE LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA JORNADA DE TRABAJO

4.1. Antecedentes de esta nueva legislación

4.1.1. JURISPRUDENCIA NACIONAL.

La nueva regulación de Estatuto de los Trabajadores se produjo en 2019 pero ésta trae causa de la jurisprudencia de la Audiencia Nacional de 2015, fecha en la que se emitió la primera Sentencia que recogía la obligación de la empresa de establecer un sistema de registro de la jornada ordinaria de los trabajadores. En esta Sentencia de 4 de diciembre, rec. 301/2015, la Audiencia Nacional considera que, a pesar de que en la empresa demandada no se realicen horas extra y cuente con un sistema de control de ausencias por el que, los trabajadores que no cumplen con su jornada diaria deben recogerlo, la implantación de un sistema de registro diario de jornada es fundamental para poder conocer las horas de trabajo que realiza el trabajador. Esto es así puesto que, si recordamos la definición dada anteriormente sobre las horas extra, van a ser aquellas que superen la jornada diaria, con lo cual, para poder conocerlas con exactitud va a ser fundamental conocer la jornada ordinaria, lo que debe hacerse por medio de un sistema de registro de la jornada diaria. La parte demandada

considera que sólo sería necesario en el supuesto de que en dicha empresa se realizaran horas extra, lo cual, considera la Audiencia que “provocaría un círculo vicioso que vaciaría de contenido la institución y sus fines”. El principal problema de interpretación radica en el art. 35.5 ET, el referido al registro de la jornada para el cómputo de las horas extra, la parte demandada considera que sólo debe reflejar las horas extra mientras que la Audiencia Nacional argumenta que lo que se pretende es “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”. Por todo esto, la Audiencia Nacional falla condenando a Bankia a establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva de sus trabajadores.

La parte demandada del litigio, Bankia S.A., no conforme con el fallo de la Audiencia decidió recurrirla en casación y el Tribunal Supremo dictó Sentencia el 23 de marzo del 2017, rec. 81/2016. Esta Sentencia ha sido muy controvertida dentro de la propia Sala de Social, tanto es así que cuenta con votos particulares de 5 magistrados.

En esta Sentencia se estima el recurso de casación interpuesto por Bankia S.A., contra la Sentencia de la Audiencia Nacional fundamentando el fallo principalmente en que el legislador, siempre que ha querido que se estableciera un control concreto lo ha hecho de manera expresa y considera que, si hubiera querido que el registro se produjera sobre la jornada diaria ordinaria, lo habría recogido en el art. 34 ET. Además, considera basándose en el principio de libertad de empresa recogido en la Constitución que debe hacerse una interpretación restrictiva, no extensiva y que los tribunales no deben suplir la función del legislador puesto que en este supuesto no solo se debería registrar la entrada y salida sino todo el desarrollo de la jornada efectiva de trabajo.

Los votos particulares siguen la argumentación de la Sentencia de la Audiencia de la que trae causa. Se considera que es necesario conocer la jornada ordinaria para poder delimitar “en qué punto de esta se está y en consecuencia si se ha superado” realizándose así horas extra. Los principios defendidos son no ya simplemente la salud y protección del trabajador sino también se trata de defender los medios de prueba a disposición del trabajador y la posible contribución a las arcas públicas en materia de Seguridad Social. Bajo mi punto de vista, el voto particular más importante es el último, el del Excmo. Sr. D. Jordi Agusti Julia puesto que además de lo ya mencionado, realiza una comparativa entre la redacción original del ET, Ley 8/1980 de 10 de marzo, en la que se recogía que la realización de horas extra se debería recoger día a día, y la regulación vigente en la que se establece que la jornada de cada trabajador se registrará de manera diaria para el cómputo de las horas extra. Este Magistrado

defiende que el cambio legislativo, lo que pretende expresar es la obligación de registrar la jornada ordinaria diaria de los trabajadores independientemente de que se realicen o no horas extra. Además, respecto a la capacidad o no de los tribunales de “legislar” considera, de manera muy acertada a mi parecer, que la jurisprudencia es la encargada de dotar al poder legislativo de “plasticidad y movilidad” más aún en aspectos como el aquí recogido que provoca graves conflictos sociales como así recogen las Inspecciones de Trabajo y SS puesto que se realizan un grandísimo número de horas extra que no son recogidas en ninguna parte y en consecuencia no son declaradas al Estado y en ocasiones ni siquiera retribuidas a los propios trabajadores.

Esta misma STS fue tomada como referencia en procesos posteriores que versaban sobre la misma causa, la consideración de si el ET obliga o no a los empresarios al registro de la jornada ordinaria realizada por sus trabajadores, aunque en otras como la STS de 20 de abril de 2017, rec. 116/2016, a pesar de argumentarse en los mismos extremos que la anterior, no nos encontramos con ningún voto particular por parte de ninguno de los magistrados.

Con esta incertidumbre tanto legislativa como jurisprudencial sobre si es o no obligatorio el establecimiento de un registro de la jornada ordinaria, el sindicato de Comisiones Obreras presento junto con otros sindicatos interesados, una demanda contra la empresa Deutsche Bank SAE solicitando el fallo de la Audiencia Nacional a su favor declarando esta obligación empresarial tomando como base legal, al igual que en las otras demandas citadas, el artículo 35.5 ET la diferencia con los casos anteriores la encontramos en que, en esta ocasión los sindicatos, puesto que las partes interesadas son varios sindicatos además de CCOO, también solicitaban que, con carácter previo, se formulase una cuestión prejudicial al TJUE.

Las partes interesadas pedían que el Alto Tribunal Europeo resolviera acerca de si eran compatibles los arts. 34 y 35 ET con la legislación europea, es decir, si el legislador español había interpretado correctamente la normativa europea, si las empresas debían establecer un registro de la jornada diaria de cada trabajador y si era necesario que los trabajadores dieran su consentimiento. Además, también cuestionaba si este sistema de registro debía ser objetivo, verificable y auténtico, cuestión que bajo mi punto de vista era completamente innecesaria puesto que no tendría ningún sentido el establecer un sistema de registro de la jornada que pudiera ser alterado y que no sirviera de prueba en un litigio que versase sobre esta materia. Las partes demandantes toman como base argumental no solo la normativa nacional y europea, también la jurisprudencia establecida por el Tribunal Supremo a través de las sentencias comentadas. Por todo esto, la Audiencia Nacional considera necesario

plantear esta cuestión al TJUE basándose en el art. 267 TFUE. Para la realización de la cuestión prejudicial tiene en cuenta, además de lo anterior, datos estadísticos, informes del ministerio de empleo y SS y la necesidad práctica de este sistema de registro puesto que es el mejor medio de prueba y de comprobación por parte de los representantes de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y SS del cumplimiento de lo acordado en los distintos convenios y contratos laborales.

Con todo esto, la Audiencia Nacional realiza tres preguntas al Tribunal de Justicia de la Unión Europea:

1. ¿Son suficientes las medidas que ha adoptado España en el ámbito de control de la duración de la jornada y descansos?
2. ¿Es contraria la normativa europea a la legislación española por no considerar necesario el registro obligatorio de la jornada laboral de manera diaria?
3. ¿Debe entenderse en base a la legislativa europea que es obligatorio el establecimiento de un registro de la jornada laboral para todos los trabajadores, incluidos los ordinarios?

Estas tres preguntas podrían verse reducidas a una sola, la última, es decir, con preguntar al Alto Tribunal Europeo si es necesario que las empresas establezcan un registro de la jornada diaria de todos los trabajadores, se estaría contestando a las otras dos cuestiones, aunque la Audiencia Nacional prefirió plantear estas preguntas de manera más concreta.

4.1.2. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 14 DE MAYO DE 2019.

Para terminar con la jurisprudencia relevante en el ámbito que nos interesa, nos encontramos con la importante STJUE de fecha 14/05/2019 en la cual, el Tribunal Europeo resuelve la cuestión prejudicial planteada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional española anteriormente comentada. Antes de la Sentencia que se va a analizar a continuación es muy importante tener en cuenta el informe emitido por el Abogado General Sr. Giovanni Pitruzzella sobre este mismo asunto C-55/18 de fecha 31 de enero de 2019, sólo unos días después de que la Audiencia Nacional planteara la cuestión prejudicial, en donde se establece de manera previa todo lo que tendrá en cuenta el Tribunal para dictarla unos meses más tarde.

En esta Sentencia, el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea responde a las cuestiones prejudiciales de la Audiencia Nacional considerando que los estados miembros tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la Directiva 2003/88 donde se recogen los periodos de descanso y el máximo de horas diarias y semanales para así conseguir el fin último de la Directiva, la protección y seguridad de los trabajadores. El único método para conseguir este objetivo según la Sentencia es el establecimiento de un sistema de cómputo del tiempo de trabajo que sea objetivo y fiable, como es lógico, para comprobar el cumplimiento de los periodos de descanso y la duración máxima del tiempo de trabajo, lo cual no se conseguiría con el registro de las horas extraordinarias únicamente. Además, de esta manera tanto los representantes de los trabajadores como los Inspectores de Trabajo y SS podrán comprobarlo de manera objetiva y fiable. Considera a este respecto el Alto Tribunal Europeo irrelevante que en el ordenamiento español se establezcan unos periodos máximos inferiores a los establecidos de referencia en la normativa europea.

Junto con la protección y seguridad de los trabajadores, la Sentencia considera que este registro de la jornada ordinaria también tendrá utilidad como método probatorio efectivo en manos de los trabajadores puesto que

“sin un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador, nada garantiza, que se asegure plenamente a los trabajadores el respeto efectivo del derecho a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos mínimos de descanso que confiere la Directiva 2003/88, puesto que ese respeto queda en manos del empresario” (Punto 58 de la STJUE de 14/3/2019).

4.1.3. INSTRUCCIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 3/2016.

Viendo todas estas sentencias, llama la atención que todas pertenezcan al ámbito bancario y de finanzas y seguros, Bankia, Abanca, Deutsche Bank... La respuesta la encontramos en la Encuesta de la EPA de 2015, la cual se toma como base para la realización de la Instrucción de Trabajo y de la Seguridad Social de 3/2016 de gran relevancia. En ésta se muestra que este sector bancario, financiero y de seguros es en el que más horas extras se realiza y además es aquél en el que en mayor cantidad no son remuneradas estas horas. Esta Instrucción tuvo como misión principal controlar las actividades realizadas, los contratos laborales, los cuadrantes, la distribución irregular... pero en lo que aquí nos interesa, también se controlaba el registro de la jornada según lo recogido en el art. 35.5 ET.

Esta obligatoriedad del registro de la jornada recogido en el artículo referido a las horas extras tiene su fundamento en la jurisprudencia de los distintos tribunales de la geografía española, tanto sentencias de Tribunales Superiores de Justicia de distintas CCAA (STSJ Andalucía de 19 de diciembre de 2002 y de 6 de diciembre de 2006) como las comentadas ya de la Audiencia Nacional. Además, también tiene en cuenta los informes de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 31 de julio de 2014 y de 1 de marzo de 2016

A pesar de que la Instrucción es clara sobre la obligatoriedad de establecimiento de un sistema de registro de la jornada laboral independientemente de si se realizan o no horas extras, la jurisprudencia del Tribunal Supremo es mucho más laxa respecto a este aspecto y menos clara generando grandes dudas a tanto a los empresarios sobre sus obligaciones como a los trabajadores sobre sus derechos.

4.2. El nuevo artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores introducido por el Real Decreto Ley 8/2019

En este marco jurídico y a solicitud del Tribunal Supremo a través de sus Sentencias donde citan textualmente

“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, pero de "lege data" esa obligación no existe por ahora y los Tribunales no pueden suplir al legislador imponiendo a la empresa el establecimiento de un complicado sistema de control horario” (STS 20/04/2017, conclusiones).

El Partido Socialista realizó una proposición de Ley en junio de 2017 por la que pretendían se modificara de manera principal el art. 34 del ET para incluir la obligación de registrar diariamente la entrada y salida de los trabajadores. En esta propuesta de ley, el Grupo Parlamentario Socialista considera necesaria esta modificación del Estatuto de los Trabajadores haciendo referencia sobre todo a la precarización del mercado de trabajo que afecta no solo a la salud y seguridad de los trabajadores, también a las arcas públicas. Además, aprovechan para denunciar que la flexibilidad horaria está provocando un “trabajo a la carta” dando origen a claros perjuicios a los derechos de los trabajadores. También consideran beneficioso este registro para las empresas puesto que consideran que incrementará la

productividad en la economía, reducirá el absentismo y dará seguridad jurídica al empleador sobre el cumplimiento de la prestación de servicios del trabajador⁵⁰.

Esta iniciativa legislativa fue presentada a votación el 17 de octubre de 2017 obteniendo unos resultados de 157 votos a favor y 164 abstenciones por lo que fue tomada en consideración⁵¹. Debido a la compulsiva incertidumbre política de los últimos años, esta iniciativa cayó en fracaso siendo considerada como caduca con fecha 27 de marzo de 2019, debido a la disolución del Congreso de los Diputados. Esta iniciativa terminó siendo bastante irrelevante puesto que, antes de que se produjera la caducidad de esta, el país ya se encontraba bajo la gobernanza del Partido Socialista, quien ya había llevado a cabo de manera aproximada la iniciativa legislativa a través del Real Decreto Ley 8/2019.

Con fecha 8 de marzo de 2019, el Gobierno de España, tomando como base jurídica el artículo 86 de la Constitución y en medio de los conocidos popularmente como “viernes sociales” decidió modificar a través de este medio, entre otros textos legislativos el Estatuto de los Trabajadores para, de esta manera, incluir en el artículo 34 referente a la jornada laboral, la obligatoriedad de registro diario de la misma.

Este Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo no solo recoge la modificación del artículo 34 del ET para establecer la obligatoriedad del registro diario de la jornada, sino que, como recoge en su título, se trata de un Real Decreto de “medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo”.

Este Real Decreto lo encontramos dividido en 3 capítulos en los cuales hay que destacar, además de las destinadas a regular el registro de la jornada, las siguientes medidas, las cuales no tienen demasiada relación entre sí pero que, a pesar de ello, se redactan de manera conjunta:

- Nueva regulación del subsidio para mayores de 52 años disminuyendo la edad y los requisitos para acceder a ella.
- Mayor protección a los hijos de los trabajadores y a los incapacitados permanentes a través de un incremento de la cuantía percibida.

⁵⁰ Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, 23 de junio de 2017. 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.

⁵¹ <http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Actualidad/Votaciones>

- Fomento del empleo indefinido por medio de planes de transformación de contratos temporales a contratos indefinidos en el ámbito agrario y bonificación a los empresarios que contraten desempleados de larga duración.

En lo referido a las medidas de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que es lo que aquí nos ocupa, encontramos:

- Modificación del artículo 34.7 ET para incorporar la posibilidad de que el gobierno pueda establecer especialidades en las obligaciones de registro de jornada en aquellos trabajos que lo requieran.
- Introducción de apartado 9 del mismo artículo 34 ET por el que se establece la obligación de las empresas de garantizar el registro diario de la jornada de todos sus trabajadores y la obligación de conservación de estos por un periodo de cuatro años.
- Modificación del artículo 7.5 LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social) para incluir la infracción de las nuevas obligaciones empresariales como infracción grave.

4.2.1. ¿EL MODO DE REGULARLO ERA EL MAS ADECUADO?

Este Real Decreto ha sido muy controvertido por muchos aspectos, entre ellos hay que destacar el relacionado con el artículo constitucional que recoge la posibilidad del Gobierno de legislar a través de Reales Decretos-ley. En el artículo 86 CE se recoge la posibilidad del Gobierno de legislar a través de este método en caso de “extraordinaria y urgente necesidad” siempre y cuando las medidas adoptadas no afecten al Título I de la misma, ni al régimen electoral, ni de las CCAA.

Las medidas que se recogen en este Real Decreto no tienen relación aparente entre sí, lo que las conecta es que se pretendía que todas ellas fueran llevadas a cabo a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año 2019 lo cual fue imposible de realizar. Por ello, hay quienes entienden que, de haber sido presentadas cada una de estas medidas de manera separada y no en un “paquete de medidas sociales” no habrían sido admitidas mediante Real Decreto⁵².

En lo referente a la “urgente y extraordinaria necesidad”, el Tribunal Constitucional ya se había pronunciado en su Sentencia 61/2018, de 7 de junio rec. 3688/2013, en un litigio en

⁵² Mellado, C. L. A. (2019). El Real Decreto-ley 8/2019: diversas medidas ¿urgentes?. Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, (53), 10.

el que se pone en duda la urgente y extraordinaria necesidad del Real Decreto-ley 5/2013 también de medidas sociales y relacionadas con el Derecho Laboral. En esta Sentencia, el Tribunal Constitucional considera que tiene competencia para controlar jurídicamente este límite de manera posterior al origen de la norma y divide el control en dos partes. Por un lado, la presentación de los motivos razonados por los que el Gobierno ha aprobado el Real Decreto y, por otro lado, que las medidas adoptadas en el Real Decreto sean las adecuadas para resolver el conflicto del que surge la norma. Además, entiende el Tribunal que para un análisis pleno es necesario que se estudien de manera particular e individualizada cada medida y cada caso particular. Esto es así puesto que, de manera general, se ha venido regulando a través de este medio los problemas coyunturales económicos, pero no puede entenderse que todos los problemas de este estilo deban seguir este método normativo, va a depender del caso en concreto.

En la exposición de motivos del Real Decreto, se entiende justificada la extraordinaria y urgente necesidad teniendo en cuenta los datos obtenidos por las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, la Encuesta de Población Activa⁵³ y el Plan Director por un Trabajo Digno⁵⁴. Los datos obtenidos indicaban diversas vicisitudes, que se tomarán como base para el estableciendo de las medidas correspondientes. Por un lado, muchas de las denuncias del ámbito laboral tienen que ver con el incumplimiento de la jornada laboral, existiendo diferencias entre las jornadas efectivas y las declaradas, además, gran parte de las horas extra no eran declaradas, provocando además un perjuicio a las arcas públicas, y los empresarios hacían un uso abusivo del trabajo a tiempo parcial. Por otro lado, hace referencia a la dificultad probatoria con la que se encuentran los Inspectores de Trabajo y SS para demostrar todas estas irregularidades puesto que no constan en ningún documento objetivo y fiable.

- El 35% de las denuncias por incumplimientos empresariales fueron por tiempo de trabajo.
- Mas del 50% de los asalariados declararon que sus jornadas eran superiores a las 40 horas y no se correspondían con la jornada declarada.
- Cada semana del año 2017 se hicieron de media 5,8 millones de horas extra a la semana, cifra que aumentó en 2018 hasta llegar a los 6,4 millones de horas semanales.
- El 48% de los trabajadores declara que las horas extra no le son abonadas, con el consiguiente perjuicio a las arcas públicas.

⁵³ <https://www.ine.es/>

⁵⁴ <http://www.mitramiss.gob.es/>

Con todos estos datos, se podría entender justificada la extraordinaria y urgente necesidad de regularlo puesto que por medio de estas medidas se trata de proteger las garantías de los trabajadores y los derechos laborales los cuales son proclamados por nuestra constitución. Pero, a raíz de la situación que hemos vivido muy recientemente con la crisis sanitaria provocada por el Covid – 19 me surge la cuestión de qué es realmente una situación de extraordinaria y urgente necesidad. Bajo mi entender y después de esta situación claramente urgente y extraordinaria, este método legislativo debería protegerse más y emplearse en situaciones que realmente cumplan con estos requisitos puesto que si nos paramos a pensar, todo va a ser urgente y extraordinario para un determinado grupo de personas en un determinado momento.

Además, otra cuestión que nos hace plantearnos si realmente se trataba de una medida realmente urgente y necesaria es el hecho de que esta medida dispusiera de un periodo de *vacatio legis* de 2 meses. Claro está que las empresas necesitaban un periodo de tiempo para adaptarse a esta nueva medida e implantar este sistema de registro obligatorio, pero ¿por qué si es tan urgente y necesario se concede un periodo de 2 meses durante los cuales esta norma no va a surgir efectos? ¿Debería estar unida la urgente y extraordinaria necesidad a una entrada en vigor inminente?⁵⁵

Otra de las críticas que se ha hecho a este Real Decreto es que recogiera la obligatoriedad del registro de la jornada, una materia que se encontraba en manos del TJUE debido a la cuestión prejudicial que la Audiencia Nacional había realizado y respecto a la cual no se había obtenido aun respuesta. La norma nacional se realizó tomando como base únicamente las conclusiones del Abogado General que seguían esta línea de actuación. Esto podría haber llevado a un grave conflicto jurisdiccional puesto que el Tribunal no está obligado a fallar en el mismo sentido en que lo hace el Abogado General y si finalmente el TJUE no hubiera entendido como obligatorio para los empresarios el registro de jornada diaria, como se recogía en la normativa nacional por medio de este Real Decreto, nos encontraríamos con otro conflicto entre la normativa nacional e internacional. Afortunadamente, como ya ha sido comentado anteriormente, el TJUE falló siguiendo las conclusiones del Abogado General ⁵⁶.

⁵⁵ Sagardoy de Simón, I. & Núñez Cortes Contreras, P. (2019). La obligación empresarial de registro de la jornada diaria en España: ¿innovación o retroceso?. *Derecho & Sociedad*, (53), 95-110.

⁵⁶ Monreal Bringsvaerd, E. J. (2019). Registro de la jornada: ¿Era urgente y necesario implantarlo legalmente?. *Diario La Ley*, (9394), 3.

5. ALCANCE DE LA OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO DE JORNADA

Dentro de esta obligatoriedad de registro de jornada implantada en nuestro ordenamiento por medio del artículo 34.9 ET, hay que hacer referencia a los distintos ámbitos de esta norma que nos vamos a encontrar, los cuáles van a originar diferentes problemas dentro de la aplicación de la misma por la especial casuística el Derecho Laboral, la aparición de nuevos sistemas de trabajo o la posibilidad de flexibilización de los periodos de trabajo efectivo.

5.1 Alcance subjetivo

Respecto a este alcance subjetivo de la obligatoriedad del registro de la jornada laboral nos vamos a encontrar con dos clases de sujetos que se van a ver afectados. Por un lado, las empresas quienes van a tener la obligación de cumplir con lo establecido en el apartado 9 del art. 34 ET y que va a ser definido en el primer artículo del Estatuto como “personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios”. Por otro lado, nos vamos a encontrar con aquellos trabajadores que van a verse afectados viendo registrado de manera obligatoria su jornada diaria de trabajo y que van a ser, como se recoge también en este art. 1 ET, “los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de aplicación de otra persona, física o jurídica”. El trabajador se encontrará además con la obligación de cumplir con el registro de la jornada pudiendo el empresario tomar las decisiones correspondientes por la falta de colaboración del trabajador. Además, nos encontramos con ciertas peculiaridades de aplicación del Estatuto como el caso de los funcionarios públicos, trabajos amistosos o entre familiares o relaciones laborales de carácter especial, las cuales, tienen una regulación propia.

5.1.1. EMPRESAS OBLIGADAS A LLEVAR EL REGISTRO DE JORNADA.

Van a estar obligadas a llevar a cabo este registro de la jornada diaria de cada trabajador todas las empresas, independientemente de su tamaño, organización, sector al que se dediquen o ámbito en el que trabajen, todas deben garantizar el registro de la jornada. Como es lógico, esta obligación general conlleva muchos problemas puesto que, aunque bien es cierto que en el caso de que en la empresa se realizasen ya horas extra, éstas debían ser registradas, no todas las empresas contaban con los recursos necesarios para implantarlo. Este problema que afectaba sobre todo a las microempresas y pequeñas empresas, es decir, aquellas que cuentan

con menos de 10 y 50 trabajadores respectivamente⁵⁷, el legislador intenta solventarlo otorgando libertad a los empresarios en el modo de llevar a cabo este registro, como veremos más adelante. Además, la existencia de otros métodos de trabajo como el tan popular “teletrabajo” o la posibilidad de flexibilizar las jornadas de trabajo también van a dar lugar a numerosos problemas.

Respecto a esta obligación nos encontramos con algunos problemas en el caso de las empresas de trabajo temporal o las contratas y subcontratas, problema que trata de solucionar la “Guía sobre el registro de la jornada” publicada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y SS después de la entrada en vigor del Real Decreto referido a lo largo del trabajo.

Las empresas de trabajo temporal, en adelante ETTs, tienen como base una relación triangular en la que nos encontramos con una relación laboral entre el trabajador y la ETT que le contrata y una relación funcional entre el trabajador y la empresa usuaria que requiere de sus servicios de manera temporal⁵⁸. Dentro de las obligaciones de cada empresa debemos hacer referencia a que la ETT va a ser la obligada de retribuir el salario y la retribución correspondiente a la SS, como se recoge en la Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, en su artículo 12. Pese a esto, si nos remitimos al art. 15.1 de esta misma ley nos encontramos con que la empresa encargada de la dirección y el control de la actividad laboral va a ser la empresa usuaria. En un primer momento podríamos entender que como el verdadero empleador del trabajador es la ETT, debería ser ésta la encargada de llevar a cabo el registro, pero es más lógico y sencillo que sea la empresa para la que realiza el trabajo, es decir, la empresa usuaria la que lleve a cabo el registro de la jornada del trabajador empleado por la ETT y el cumplimiento de las obligaciones derivadas del mismo como la conservación de estos. Esta segmentación de las obligaciones empresariales entre la usuaria y la empleadora llevan a una necesaria colaboración entre las dos empresas puesto que la empresa empleadora pagará el salario al trabajador y a la Seguridad Social en función del trabajo realizado por éste y controlado por la empresa usuaria⁵⁹.

Además, debido al fenómeno de la descentralización colectiva, las contratas y subcontratas tienen un papel muy importante en la actualidad en las relaciones laborales, pero forman un

⁵⁷ Anexo I del Reglamento (UE) n° 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014.

⁵⁸ Cobos Marciel, J. (2019). *Empresas de trabajo temporal en España y su actividad empresarial* (Trabajo Fin de Grado, Universidad de Valladolid).

⁵⁹ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (14/05/2019.) *Guía sobre el registro de jornada*.

complejo entramado jurídico que encontramos regulado en el art. 42 ET además de en leyes particulares de este tipo de relación entre la empresa principal y la contrata⁶⁰. Al igual que en el caso comentado anteriormente, el Ministerio de Empleo también estableció en la Guía sobre el registro de jornada quién será el encargado de llevar a cabo la obligación de registro. Lo hará la verdadera empleadora, es decir, la empresa contratista ya que, como se recoge en el art. 42 ET “es la encargada de cumplir con las obligaciones laborales”. Como en el supuesto anterior, también se contempla la posibilidad de que la empresa principal y la contratista lleguen entre ellas a un acuerdo para que quien lleve el control sea la empresa en la que realiza el trabajo de igual manera que lo haría con sus demás trabajadores. Uno de los posibles problemas que nos podemos encontrar a este respecto es qué ocurriría si el mismo trabajador realiza parte del trabajo en la empresa contratista y parte en la empresa principal, ¿debería registrar la jornada aquella en la que realice mayor parte del trabajo? o, por el contrario, ¿debería ser siempre la empresa contratista la que realice este control por ser la obligada a conservar y mantener los registros?

5.1.2. TRABAJADORES A LOS QUE AFECTA ESTA OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO.

Van a estar sometidos a esta obligación de registro todos los trabajadores “al margen de su categoría o grupo profesional”⁶¹ siempre y cuando estén incluidos en el art. 1 ET, es decir, aquellos trabajadores que presten un servicio personal, voluntario, remunerado, bajo la dirección de una persona física o jurídica, por cuenta ajena... Precisamente por eso, de esta obligación van a quedar excluidos entre otros, los autónomos. Entre los problemas que nos vamos a encontrar con respecto a los trabajadores a los que se les aplica esta normativa tenemos que diferenciar entre:

- Trabajadores que quedan excluidos de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores, como, por ejemplo, los funcionarios o penados en talleres penitenciarios.
- Trabajadores que tienen una normativa específica pero que se les va a aplicar esta normativa de manera supletoria, donde podemos encontrarnos con deportistas profesionales, personal del hogar o abogados, entre otros.

⁶⁰ Gómez Salado, M. Á. (2019). Encadenamiento de contratas y responsabilidad empresarial. *REJIE: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, (19), 87-99. Montoya Melgar, A. (2004). Contratas y subcontratas. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 48, págs. 13 – 38.

⁶¹ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (14/05/2019.) *Guía sobre el registro de jornada*.

- Trabajadores que disponen de una amplia flexibilidad horaria o que pueden prestar sus servicios desde su hogar, lo que se conoce como “teletrabajo”.

En referencia a los primeros, aquellos excluidos de la aplicación del Estatuto de los trabajadores diferenciaremos:

- Funcionarios. En la Directiva 2003/88 a la que se ha hecho referencia de manera reiterada anteriormente, se recoge que la misma será de aplicación para todos los trabajadores, tanto privados como públicos, incorporando entonces a los trabajadores de la Administración pública. Respecto a estos trabajadores nos encontramos con la Resolución de 28 de febrero de 2019 de la Secretaría del Estado de Administraciones Públicas en la que se recoge en su artículo 12 un control y seguimiento de la jornada y horario de trabajo⁶². Por ello, aunque estos trabajadores no se encuentren vinculados por el Estatuto, sí lo están por la Directiva Europea quedando reflejado en esta Regulación vigente y de manera expresa en la Resolución anterior, ya derogada de 22 de julio de 2015⁶³.
- Penados en talleres penitenciarios. En este caso nos encontramos con la legislación específica del Real Decreto 782/2001 de 6 de julio en el cual se establece que será de aplicación esta normativa salvo en el supuesto de que en el Estatuto se recoja una remisión expresa, no siendo este el caso. Así se excluye a los penados que trabajen en los talleres penitenciarios de la obligación de fichar, va a ser el director del Establecimiento Penitenciario sobre quien recaiga la obligación de dirección y el control de estas actividades. Bajo mi parecer esto va en contra de otras previsiones del propio Real Decreto, puesto que, por ejemplo, en el art. 11.3 se establece que la organización y los métodos de trabajo serán lo más semejantes que sea posible a como es en el exterior para de esta manera, favorecer la inserción de los penados una vez adquieran de nuevo la libertad. Si actualmente en todas las empresas, independientemente del sector de trabajo, tamaño u organización tienen la obligación de registrar su jornada, el hecho de que en el centro penitenciario no tengan esta

⁶² Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos

⁶³ Resolución de 22 de julio de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

obligación puede provocar un perjuicio para la reintegración plena a la sociedad añadido al exceso de carga punitiva que suponen los antecedentes penales⁶⁴.

Respecto al segundo grupo, aquellos que disponen de una normativa específica pero que aplican esta normativa estatutaria de manera supletoria, debemos referirnos entre otros a:

- Deportistas profesionales. La norma de referencia va a ser el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, en el cual nos vamos a encontrar, en primer lugar, con quiénes van a ser deportistas profesionales. Serán aquellos que lo hagan de manera voluntaria, dentro de la organización de un club y que obtengan por su actividad una remuneración económica. Además, en su artículo 9 nos encontramos con que la jornada de estos deportistas va a estar limitada por la normativa vigente por lo que podríamos entender junto con el artículo 21 que establece la supletoriedad del Estatuto de los Trabajadores que a estos deportistas también se les deberá aplicar la obligatoriedad del registro de jornada. Además de esta regulación legal, también hay que tener en cuenta los convenios o acuerdos colectivos por lo que habrá periodos de concentración previa a la competición, por ejemplo, que serán computados como tiempo de trabajo efectivo para determinados deportistas, pero no para otros⁶⁵. En mi opinión, esta regulación está muy desfasada puesto que nuestra sociedad y nuestra cultura ha cambiado mucho y esta evolución es aún más acentuada en el mundo del deporte, sobre todo en aspectos de marketing y publicidad realizada por los deportistas, trabajos que deberían tener de alguna manera una regulación diferente y más particular. En el mundo del deporte nos encontramos con muchas desigualdades salariales y de condiciones referidas no solo a las categorías, también al tipo de deporte o, incluso en mismo deporte y categoría, en función del género del deportista. Estas desigualdades se ven acrecentadas por la libertad que otorga el Real Decreto en cuestión a la regulación particular que realicen los convenios colectivos, siendo estos libres de considerar o no como jornada, por ejemplo, los tiempos de desplazamiento o de concentraciones realizados por determinados jugadores.
- Abogados. Los abogados, debido a su estrecha relación con el mundo jurídico deberían ser los primeros en dar ejemplo y cumplir con esta obligatoriedad del registro puesto que, en el último año, gran parte de su actividad jurídica ha sido originada por este Real Decreto, pero como coloquialmente se dice, “en casa de

⁶⁴ Larrauri Pijoan, E., & Jacobs, J. (2011). Reinserción laboral y antecedentes penales. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, 13(9), págs. 1-25.

⁶⁵ Del Valle Herán, J. (2019, Sep 16). El registro horario de los deportistas. *Cinco días*.

herrero, cuchillo de palo”⁶⁶. La normativa propia de los abogados es el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, en el cuál no encontramos dentro de las fuentes de esta relación laboral el Estatuto de los Trabajadores, pero sí queda incorporado en la Disposición Adicional 4ª como derecho supletorio siempre y cuando no sea contrario al propio Real Decreto. Con lo cual, teniendo en cuenta esta legislación, los abogados quedarían obligados por el Real Decreto 8/2019 a registrar su jornada laboral diaria. En el Capítulo V del Real Decreto específico nos encontramos con el tiempo de trabajo el cuál no podrá superar al marcado por el Estatuto en el cómputo anual, lo que no es diferente a lo recogido en otras legislaciones particulares, pero a este respecto hay mucha controversia dentro de los propios bufetes de abogados. Por un lado, nos encontramos con abogados que defienden el registro de la jornada en la abogacía puesto que consideran que “la ley está para cumplirla” y que es la única manera de controlar el límite de 1826 horas anuales que establece la jurisprudencia española en base a las 40 horas semanales marcadas por el ET y de esta manera garantizar la seguridad y protección de los, en su mayoría, jóvenes abogados. Por otro lado, también existen grandes y no tan grandes despachos que entienden como imposible el establecimiento de un registro de jornada puesto que consideran que “un gran sueldo conlleva una gran disponibilidad”⁶⁷. Esta consideración la hacen aun teniendo muchos de ellos sistemas de control de la productividad conocidos como “timesheets” pero, la productividad es muy diferente y casi siempre muy inferior a la jornada laboral diaria. Bajo mi punto de vista, la obligatoriedad del registro de jornada debería realizarse en todos los sectores, sin existir supuesto alguno que lo excluya. Uno de los principales motivos del legislador para establecer esta nueva obligación de registro es eliminar la precariedad laboral y conseguir una mayor protección del trabajador y conciliación, lo cual no tendría sentido bajo la premisa de que todo lo puede un buen salario, defendida por los detractores de esta obligatoriedad. Pese a esto, también es cierto que, la dificultad de registrar la jornada en aquellas profesiones liberales que dependen de muchos factores ajenos al propio trabajador complica esta obligación de registro por lo que debería ser el legislador consciente de ello y adaptar la normativa a determinados supuestos específicos como este.

- Servicio del hogar familiar. Referido a esta relación laboral de carácter especial nos encontramos con su legislación particular en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de

⁶⁶ Del Rosal Segura, P. (2019, May 20). Por qué incomoda tanto a los despachos el registro horario. *Cinco días*.

⁶⁷ Idem

noviembre, en el cuál y a diferencia del anterior supuesto, sí se hace referencia dentro de las fuentes normativas a la aplicación supletoria del ET. Esta legislación es muy particular puesto que en su artículo 9, referente al tiempo de trabajo, nos encontramos con que excluye la obligación de registrar las horas extra establecida en el art. 35.5 ET por lo que de una interpretación análoga cabría entender que, si no se obligaba al registro de las horas extra, tampoco se hará en relación con la jornada ordinaria⁶⁸. El motivo podría encontrarse en la verdadera dificultad de realizar este registro por el tipo de trabajo, pero si remitiéndonos al supuesto anterior a la Directiva 2003/88, lo que se busca en gran medida es la protección de los trabajadores y es socialmente conocido la precariedad laboral en la que se encuentran estas personas, en su mayoría mujeres que se dedican al servicio del hogar.

Para finalizar con el ámbito subjetivo de esta obligatoriedad del registro de jornada, hay que hacer referencia a aquellos trabajadores que tienen una amplia flexibilidad horaria puesto que, por ejemplo, pueden prestar sus servicios desde su domicilio a través de los conocido como “teletrabajo” o aquellos que disponen de una distribución irregular de la jornada.

- Teletrabajadores. A través del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, se incorpora al ET el artículo 13 que regula el trabajo a distancia donde se recoge que estos trabajadores tendrán los mismos derechos que quienes prestan sus servicios de manera presencial, teniendo derecho a una “protección adecuada en materia de seguridad y salud”. En este caso concreto, uno de los pilares fundamentales de sostenibilidad de este sistema de trabajo es la “buena fe” puesto que, aunque la encontramos de manera general en el art. 5. a) ET, este sistema se ve incrementado en el caso del teletrabajo debido a que, la actividad no se realiza bajo la vigilancia empresarial de manera directa⁶⁹. Este control del registro queda claro que va a ser obligatorio también para los teletrabajadores y se va a poder realizar mediante diferentes modos que se verán más adelante, pero los cuales siempre deben respetar los derechos de los trabajadores, no solo la salud y protección como se recoge en el ET, también otros como el derecho a la desconexión, la privacidad o la conciliación⁷⁰. Algunos de estos sistemas pueden llegar a chocar de manera frontal con la

⁶⁸ Alfonso Mellado, C. (2019) 5. Situaciones específicas, *El registro de jornada*. Tirant lo blanch. Págs. 85 – 107.

⁶⁹ Sierra Benítez, E. (2011). El poder de control del empresario en el teletrabajo, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo* págs. 317 – 323.

⁷⁰ Sierra Benítez, E. (2011). El poder de control del empresario en el teletrabajo, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo* págs. 180 – 182.

obligatoriedad del registro de jornada a pesar de que por medio del Acuerdo Marco europeo sobre Teletrabajo, firmado en 2002, se trata de proteger siempre y en todo lugar estos derechos de los teletrabajadores⁷¹. En la situación de crisis sanitaria en la que nos encontramos, el teletrabajo ha adquirido mucha importancia y por ello, numerosas empresas han tenido que incorporar este método de manera repentina para poder continuar con su actividad laboral. El hecho de que muchas empresas lo hayan tenido que incorporar de forma rápida e imprevista ha hecho que, tal vez, las técnicas empleadas no sean las más adecuadas o no cumplan de la mejor manera con las obligaciones de registro entre otras puesto que no han dispuesto del tiempo suficiente para desarrollar los programas de teletrabajo y registro de la jornada de sus teletrabajadores.

- Jornadas irregulares. La distribución irregular de la jornada la encontramos recogida en el art. 34.2 ET, la cual no podrá bajo ningún concepto, en el cómputo anual, ser superior al 10% de la jornada laboral. Hay quienes consideran que esta distribución irregular tiene muchas similitudes con las horas extras, cuyo registro se establece en el artículo 35.5 ET⁷². En un primer momento, cabría dudas respecto a la obligatoriedad de registrar esta jornada irregular por no recogerlo la normativa de manera expresa a pesar de su similitud con las horas extra, pero, en la actualidad, con la incorporación del apartado 9 del art. 34 ET no cabe duda de que es obligatorio registrar todas las jornadas, incluidas las irregulares, de igual manera que las ordinarias, con un método objetivo y fiable e imposible de alterar.

5.2. Alcance objetivo

En el conjunto de nuestra legislación, ya encontrábamos de manera previa al Real Decreto 8/2019 la obligatoriedad de registrar determinadas jornadas como, por ejemplo, la jornada parcial⁷³ o las horas extras⁷⁴ ya comentadas en capítulos anteriores. Junto a lo establecido en el ET, también nos encontramos con esta obligación en determinados textos particulares como el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo donde se recoge la obligatoriedad de registro para aquellos trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios. La nueva regulación respecto a la obligatoriedad de registro de la jornada diaria

⁷¹ Belzunegui Eraso, A. G. (2008). Teletrabajo en España: acuerdo marco y Administración Pública. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, (1), págs. 129-148.

⁷² Arias Domínguez, A (2016). Registro diario e individual de la jornada de trabajo: ¿instrumento sólo para las horas extras, o también para la distribución irregular de jornada? Comentario a la SAN 207/2015, de 4 de diciembre. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 44.

⁷³ Art. 12.4 c) ET.

⁷⁴ Art. 35.5 ET.

no exige del cumplimiento de estas obligaciones, es más, ambas deben ser cumplidas. En muchas ocasiones, gracias a esta obligación previa, las empresas ya contaban con los recursos necesarios para registrar todo tipo de jornada laboral, tanto la ordinaria, como la parcial, horas extra o jornadas especiales pero este mecanismo empleado debe cumplir con los requisitos que se establecen en el art. 39.9 ET y enunciados en la STJUE, debe ser diario, objetivo, fiable, ser conservado durante 4 años⁷⁵.

5.2.1. ¿QUÉ SE DEBE REGISTRAR Y QUÉ NO ES NECESARIO?

El reciente artículo 39.9 ET establece que el registro “deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora” es decir, solamente se exige a las empresas, como se recoge en la STJUE de 14 de mayo de 2019 el registro de la jornada diaria, aunque posiblemente sería más conveniente sustituir jornada diaria por “jornada a jornada” puesto que las jornadas nocturnas suelen realizarse en un periodo de dos días⁷⁶. Dentro de esta obligación no nos encontramos de manera expresa con la obligatoriedad de registrar los descansos intrajornada, acerca de los cuales, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, consideró en su Criterio Técnico 101/2019 que el ET es una norma de mínimos con lo cual, estos periodos de descanso quedarán al arbitrio de lo establecido en los convenios colectivos. Otro de los problemas que nos encontramos respecto a la jornada es la flexibilidad que se recoge en el propio apartado 9 pero que se regula en el apartado 2 de este mismo artículo bajo el nombre de “jornadas irregulares”. El establecimiento de una jornada flexible no puede suponer una violación de los derechos a la protección y la seguridad de los trabajadores como se establece en la Directiva 2003/88⁷⁷.

Pese a esta libertad que se otorga por medio de una posible regulación de la obligación de registro o no de los periodos de descanso, en el Criterio Técnico se considera que sería adecuado que este registro sirviera para dar una “visión adecuada y completa del tiempo de trabajo efectivo” como se recoge en la STJUE de 14 de mayo, el registro debe ser objetivo y fiable y por eso los convenios debería establecer de manera concreta que periodos de descanso intrajornada deberán entrar dentro de esta obligación de registro.

⁷⁵ Alfonso Mellado, C & Rodríguez Pastor, G. (2019) 4. Forma y conservación del registro de jornada, *El registro de jornada*. Tirant lo blanch. Págs. 59 – 83.

⁷⁶ Sagardoy de Simón, I. & Núñez Cortés Contreras, P. (2019). La obligación empresarial de registro de la jornada diaria en España: ¿innovación o retroceso?. *Derecho & Sociedad*, (53), 95-110.

⁷⁷ Igartua Miró, M. T. (2019). La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (147), págs. 115-149.

En el propio ET se recogen determinadas pausas obligatorias como, por ejemplo, la ya comentada “pausa del bocadillo” en el caso de jornadas continuas de más de seis horas o más de cuatro horas y media en el caso de los menores de edad o periodos para comer en el caso de las jornadas partidas. La consideración de tiempo de trabajo efectivo de estos periodos será diferente puesto que en el primer caso habrá que estar a lo que se determine por el convenio o pacto colectivo concreto, pudiendo ser considerado tiempo de periodo efectivo⁷⁸ mientras que, en el segundo caso, estas pausas no tendrán esta consideración. Además, también nos encontramos con algunas pausas voluntarias como podrían ser ir al baño repetidas veces, salir a fumar o atender una llamada personal. Sobre la necesidad o no de registrar estas pausas, se deberá estar, como en tantas otras ocasiones, a lo que recoja el convenio colectivo concreto. Además de estas pausas, obligatorias o voluntarias también nos encontramos con determinadas actividades que no van a ser laborales pero que van a estar estrechamente relacionadas como podrían ser cenas de empresa o actividades “extralaborales” con los compañeros de trabajo⁷⁹.

Existen dos posibles puntos de vista respecto a la obligatoriedad o no de registro de estas pausas. Por un lado, si nos situamos en el punto de vista del empresario, se consideraría necesario registrar todas estas pausas que realice el trabajador entre el inicio y final de su jornada puesto que el interés del empresario va a ser maximizar sus beneficios y todo el tiempo que el trabajador no se encuentre en su puesto de trabajo va a ser tiempo que no va a ser efectivo. Por otro lado, si nos posicionamos en el lugar del trabajador, el registro de jornada debería limitarse al inicio y al fin de la jornada puesto que si, además, el trabajador debe registrar todas las pausas que realice para tomarse un café o ir al baño se estaría considerando a los trabajadores autómatas⁸⁰. Lo que busca esta normativa y ha aclarado la STJUE de 14 de mayo, es buscar la protección del trabajador respecto a los límites máximos de jornada, pero también respecto a los periodos de descansos diarios y semanales, respetando sus condiciones de vida y buscando la seguridad y protección del trabajador.

Debido a la controversia generada por la obligatoriedad o no de registrar estas pausas, nos encontramos con sentencias por las que se clarifican ciertos aspectos sobre “partidos de fútbol de empresa” y la “pausa del café y cigarro”.

⁷⁸ STS de 21 de octubre de 2014. Rec. 308/2013.

⁷⁹ Rodríguez Pastor, G. (2019) 3. Registro diario de jornada, *El registro de jornada*. Tirant lo blanch. Págs. 36 – 45.

⁸⁰ Alfonso Mellado, C. (2019) 4. Forma y conservación del registro de jornada, *El registro de jornada*. Tirant lo blanch. Págs. 59 – 70.

En el primero de los casos nos encontramos con la STS 229/2019 de 19 de marzo de 2019, rec. 30/2018. Según esta Sentencia, el tiempo que los trabajadores han dedicado a “eventos comerciales fuera de la jornada” como en este caso eran los partidillos de fútbol entre trabajadores y clientes tendrán la consideración de jornada laboral, a pesar de ser voluntarios, por lo que además de ser retribuidos, el inicio de la siguiente jornada debe ser 12 horas después. A raíz de esta consideración del Tribunal Supremo podríamos entender también que las cenas de empresa entre trabajadores y clientes o actos sociales tendrían esta misma consideración. El hecho de entender estos periodos como jornada laboral podría provocar que las empresas eliminaran de sus agendas todos estos actos sociales y eventos especiales que se realizan limitando así su libertad de empresa recogido en el art. 38 CE.

Además, respecto a lo que aquí nos ocupa, se debería registrar el tiempo que dure el partido, pero ¿incluyendo también los periodos de acudir al campo, calentamiento, estiramiento y vuelta al domicilio del trabajador? ¿Debería registrarse también en el caso de que después del partido, los jugadores de ambos equipos, trabajadores y clientes acudieran a un bar para “comentar las jugadas”? Al fin y al cabo, tiene el mismo carácter voluntario y los trabajadores se encuentran al servicio de la empresa... En mi opinión el TS ha establecido un criterio demasiado extenso de consideración de jornada laboral y, tal vez, debería haberlo limitado a la voluntariedad real de las actividades o de la relación directa que tengan estas actividades especiales con la actividad principal de la empresa. Por ejemplo, si se trata de un gimnasio o una empresa de ropa de deporte, tendría una relación más estrecha con actividades deportivas que una empresa, por ejemplo, de seguros o un bufete de abogados.

Por otro lado, nos encontramos con la Sentencia de la AN 144/2109 de fecha 10 de diciembre de 2019, rec. 232/2019 por la que se declara la admisión de un “nuevo cómputo de fichajes de incidencia sobre ausencia para fumar, tomar café, desayunar, que hasta ahora se integraban como tiempo de trabajo”. El tribunal considera, basándose en otras sentencias⁸¹ que lo decisivo es que concurra una voluntad del empresario expresa, no una mera tolerancia. En este caso en concreto existían unos tornos por los que se debía pasar para salir a la calle y acceder al centro de trabajo con lo cual es obligatorio que todas las salidas queden registradas pero este registro debería hacerse en todos los casos independientemente del modo de registrar la jornada que se tenga en cada caso. Este caso deberá ser analizado de nuevo por el Tribunal Supremo, pero, uno de los magistrados que verá el asunto, el Señor Ángel Blasco Pellicer, ha dado algunas claves y bajo su opinión “tienen que fichar, no es

⁸¹ STS de 2 de octubre de 2019 rec. 153/2018.

tiempo de trabajo efectivo”⁸². Además, ¿se estaría limitando la libertad del trabajador y su bienestar y salud al no poder “desconectar” del trabajo ni siquiera cinco minutos para fumarse un cigarro o tomarse un café? ¿Podría el empresario argumentar el empresario que ya disponen del “descanso del bocadillo” para esto? En mi opinión, tanto los empresarios como los trabajadores deberían buscar el equilibrio entre el bien propio y el bien ajeno, es decir, el empresario debería permitir salir a sus trabajadores siempre y cuando éstos no abusen de su confianza saliendo cada hora a fumarse un cigarro y a tomarse un café. Esto puede ser más fácil en empresas pequeñas, en las que la cercanía entre empresario y trabajador es mayor, pero las grandes empresas multinacionales en las que se busca maximizar los beneficios a toda costa, estas consideraciones hacia los trabajadores pueden ser más difíciles, aunque bien es cierto que, concediendo cierta libertad al trabajador se puede reforzar la actividad y sacrificio de éste hacia la empresa.

5.3. Ámbito modal

Como ya se ha hecho referencia, en el artículo donde se establece la obligatoriedad del registro de jornada, no nos encontramos con ninguna referencia sobre el modo en el que debe realizarse este control. La única información que nos encontramos sobre el modo de registro aparece en la STJUE de 14 de mayo, recordemos posterior al Real Decreto, donde establece que deberá ser un “sistema objetivo, fiable y accesible”, el cual deberá ser establecido por cada estado teniendo siempre en cuenta las particularidades y especialidades de cada empresa, obligación que se introduce en nuestra normativa interna a través del art. 34.7 ET. A pesar de esta posibilidad de que el Gobierno regule a través de reglamento las situaciones especiales, esta regulación no ha tenido lugar por el momento.

Los primero de todo en lo relativo al ámbito modal del registro de jornada, es cómo se va a llegar al establecimiento del sistema de registro adecuado en cada caso. Para ello hay que hacer referencia a la comunicación que debe producirse entre empresarios y representantes de los trabajadores para concretar este método. En este aspecto, el apartado 9 establece que será por medio de la negociación colectiva o acuerdo de empresa y en su defecto, por medio de decisión del empresario previa consulta. Para aclarar estos términos, nos vamos a encontrar con las referencias dispuestas en la Guía del Ministerio sobre el registro de la jornada y el Criterio técnico 101/2019⁸³.

⁸² Serraller, M. (15/02/2020) Qué esperar del Supremo sobre el registro horario. [Artículo de prensa]. Recuperado de:

<https://www.expansion.com/economia/politica/2020/02/15/5e484449e5fdeaba698b457f.html>

⁸³ <http://www.mitramiss.gob.es/>

En primer lugar, se establece que la organización del registro se realizará por medio de negociación colectiva o acuerdo de empresa, pese a esto, también podría considerarse la posibilidad de que la negociación sea en una circunscripción más reducida como podría ser el centro de trabajo puesto que es posible que debido a las particularidades del centro de trabajo, no sea efectivo el establecimiento de un sistema de registro general. Esto en el caso de que existan representantes de los trabajadores, pero, en el supuesto de que no existieran o la existencia no se produjera en todos los centros de trabajo, nos podríamos encontrar con la posibilidad de establecerlo por analogía, siempre y cuando fuera posible y efectivo⁸⁴.

En segundo lugar y de manera supletoria, nos encontramos con la posibilidad de que sea el empresario quien organice este registro habiendo realizado de manera previa una consulta con los representantes de los trabajadores⁸⁵. Para aclarar el término “consulta con los representantes”, debemos acudir de nuevo a la Guía del Ministerio sobre registro de jornada ya mencionada. En esta se establece que esta consulta deberá cumplir con lo establecido en el art. 64 ET donde se determina que se entenderá por consulta el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo, teniendo la obligación las partes de actuar con “espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores”.

De manera previa a hacer referencia los diferentes métodos de registro, y siguiendo como base los criterios establecido en la STJUE, de objetividad, fiabilidad, no posibilidad de modificación... nos encontramos, también, con otros requisitos que deben cumplir todos los sistemas de registro. Estos son:

- Ponerse en conocimiento de los trabajadores el sistema elegido por la empresa.
- Referencia a los datos personales del trabajador.
- Dejar constancia de los tiempos en que se efectúa el fichaje.
- Respeto de los derechos de los trabajadores independientemente del sistema empleado para el registro.

Respecto a los modos de registro hay que hablar de cuatro clases de modelos dentro de los cuales encontraremos ciertas particularidades.

⁸⁴ Alfonso Mellado, C. (2019) 4. Forma y conservación del registro de jornada, *El registro de jornada*. Tirant lo blanch. Págs. 59 – 75.

⁸⁵ Idem.

En primer lugar y más tradicional, nos encontramos con el sistema manual por medio de una hoja de registro. Este sistema tiene claras ventajas a nivel económico debido al coste tan bajo de incorporación por lo que será el elegido por las empresas con no demasiados recursos para controlar las jornadas de sus empleados. También cuenta con el perjuicio de que es muy fácilmente modificable y manipulable en el supuesto de que fuera el empresario quien registrara las horas de inicio y fin de la jornada diaria de cada uno de sus trabajadores. Para solventar este problema, el trabajador da fidelidad al documento a través de su firma junto con la hora que se establece tanto de entrada como de salida. A pesar de la firma del trabajador, este sistema de registro puede verse alterado de una manera relativamente sencilla puesto que aunque el trabajador firme una hora de salida, puede permanecer en el centro de trabajo realizando su actividad a pesar de que, oficialmente ha finalizado su jornada diaria cumpliendo con la normativa vigente, puesto que, como se ha mencionado en numerosas ocasiones, el trabajador tiene una posición más débil que el empresario y más aún en pequeñas empresas en las que el trabajador puede tener una mayor necesidad de retribución, estando dispuesto a permitir ciertos abusos por parte del empresario.

En segundo lugar, nos encontramos con un sistema muy actual y de un coste superior al sistema anterior, el registro a través de medios informáticos. Para ello, nos encontramos con aplicaciones de registro para el móvil o la Tablet, softwares o por medio del encendido o apagado del dispositivo. El coste de estos sistemas es superior puesto que se va a necesitar adquirir el sistema propio y, además, hay que dotar a todos los trabajadores del aparato correspondiente para poder registrarlo. Otro de los problemas que presenta este sistema es la localización de los trabajadores por medio de estos dispositivos que de manera general llevan incorporado un GPS con lo cual puede entrar en conflicto este registro con los derechos a la intimidad de los trabajadores, por eso, se debe tener también en cuenta lo establecido en el ET en este aspecto y la regulación específica de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales. Respecto a esta normativa, debemos acudir a su art. 87.3 y 90 donde se recoge este derecho a la intimidad de los trabajadores y que, además, deberán ser informados de los sistemas que se empleen. Por otro lado, nos encontramos con que estos sistemas de GPS sólo pueden estar en funcionamiento durante el periodo que dure la jornada diaria, ni antes ni después⁸⁶.

⁸⁶ STSJ Asturias de 27 de diciembre de 2017, rec. 2241/2017.

En tercer lugar, deberíamos hacer referencia a los sistemas biométricos⁸⁷, los cuales, como es lógico tendrán un altísimo coste para la empresa, lo que se verá compensado con una mayor fiabilidad del registro por ser prácticamente imposible su alteración o modificación. Estos sistemas pueden emplear la lectura facial, ocular o de las huellas dactilares de los trabajadores para registrar su jornada laboral. Otro inconveniente que plantea este sistema es el choque que encontramos a su vez con la intimidad del trabajador puesto que aunque a nivel legal solamente sea necesario la información al trabajador del sistema empleado, como se recoge en la mencionada Ley de Protección de Datos Personales, también debería ser necesario el consentimiento de los trabajadores afectados puesto que la adquisición de esos datos oculares, faciales o dactilares supone una intromisión en su intimidad y un análisis de aspectos muy íntimos y únicos de cada trabajador⁸⁸.

En cuarto y último, pero no menos importante lugar, nos encontramos con el registro a través de máquinas como las que nos podemos encontrar en el transporte público, de tornos a través de tarjetas personales de cada trabajador. Este sistema también supondrá un elevado coste a la hora de la adquisición de la maquinaria necesaria pero no entrará en conflictos con la intimidad y los datos personales de los trabajadores, por ello, bajo mi punto de vista es el más adecuado de manera general para las empresas a nivel fiabilidad, objetividad e inalterabilidad en relación con el desembolso económico que supone⁸⁹.

Mientras que el segundo sistema es el propio para las empresas cuyos trabajadores no tienen un centro fijo de trabajo, estos dos últimos modelos serán más adecuados para las empresas cuyos trabajadores realizan toda su jornada en un mismo centro de trabajo o, por ejemplo, deben acudir siempre a él por tener allí su taquilla o que dejar en un garaje los camiones con los que realizan su trabajo.

⁸⁷ Referente a la biometría entendida esta como “estudio mensurativo o estadístico de los fenómenos o procesos biológicos”, según la RAE.

⁸⁸ Alfonso Mellado, C. (2019) 4. Forma y conservación del registro de jornada, *El registro de jornada*. Tirant lo blanch. Págs. 59 – 75.

⁸⁹ Idem.

6. OTRAS MODIFICACIONES LEGISLATIVAS RELEVANTES A RAÍZ DE LA OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO DE LA JORNADA. OBLIGACIONES DERIVADAS, INCUMPLIMIENTO Y PROCEDIMIENTO LABORAL.

6.1. Otras obligaciones derivadas del registro de jornada

Si analizamos el art. 34.9 ET en su último párrafo, nos encontramos con que además de la obligación de registro, las empresas también tienen otras dos obligaciones, la conservación de estos registros durante un periodo de 4 años y la puesta a disposición de estos a los trabajadores, sus representantes y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En el ámbito europeo a este respecto lo encontramos en la STJUE de 14 de mayo donde establece que los empresarios deben implantar un sistema accesible además de objetivo y fiable.

En base a esto, se deduce que el registro elegido por el empresario también debe cumplir con el requisito de que sea susceptible de conservación. Este requisito es de muy fácil cumplimiento en el caso de las empresas que han elegido un sistema informático, mecánico o biométrico puesto que estos datos de registro de la jornada quedarán recogidos en los propios medios informáticos pero, en el caso el registro por hojas de papel puede ser más complicado puesto que debido a la facilidad con que puede alterarse, su conservación debe realizarse cumpliendo con una serie de requisitos que nos encontramos en el Criterio Técnico 101/2019 que fija la actuación a seguir por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada. Se indica que para su conservación se archivará en soporte informático mediante el escaneo de los originales teniendo que guardar las debidas garantías. Todos los datos, tanto en el caso de que se recojan en papel y posteriormente se pase a formato informático como los recogidos directamente en formato informático, deben ser susceptibles de impresión o descarga en un “formato legible y tratable”⁹⁰.

Nos encontramos con que el principal motivo de esta obligatoriedad de conservación es que el mismo sea accesible para los trabajadores, sus representantes y la ITSS, lo cual debe ser interpretado con un doble punto de vista⁹¹.

Por un lado, “los registros tienen que estar y permanecer físicamente en el centro de trabajo o ser accesibles de manera inmediata”. Con esto quiere decirse que siempre debe encontrarse en el centro de trabajo, no cabe, por ejemplo, que, en el caso de un grupo de empresas, el

⁹⁰ Criterio Técnico 101/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de Registro de jornada.

⁹¹ Idem

registro de cada centro de trabajo se conserve en un centro de trabajo principal, cada registro en su centro de trabajo. Existe la posibilidad de que, en determinados casos concretos, como los ya vistos de las ETTs o las contratas, existan dos empresas, una que contrata al trabajador como tal y otra que es a la que ofrece sus servicios. En estos casos, se considera que quien debe conservar los registros es la empresa que tiene el poder de dirección pudiendo no coincidir con el lugar en el que se realiza el registro como tal, que sería el centro de trabajo.

En el caso particular de las ETTs nos encontramos con que el poder de dirección y control corresponde a la ETT según se establece en el art. 15.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio por lo que será esta empresa usuaria la encargada de registrar y conservar los datos de registro y facilitar el acceso. En el otro supuesto, el de las contratas, nos encontramos con que el art. 42 ET establece que la empresa principal es la obligada a cumplir con las obligaciones laborales, es decir, es quien tiene el poder de dirección y control sobre el trabajador. Como lo más lógico es que el registro se realice en el centro de trabajo, va a ser necesario que la empresa principal y la contrata lleguen a un acuerdo para garantizar este registro puesto que durante el tiempo que dure la contrata se deberá conservar en el centro de trabajo mientras que cuando acaben los servicios de la principal, será ésta quien adquiera la obligación de conservar y poner a disposición de los trabajadores y representantes esta información.

En estos casos es muy importante que ambas empresas lleguen a acuerdos claros y concisos sobre estas obligaciones de registro y de conservación y puesta a disposición puesto que en el caso de litigio entre ellas o con los propios trabajadores, estos datos tienen un importante valor a nivel probatorio y tanto ambas empresas como los propios trabajadores, tienen un interés legítimo de acceso a esos datos⁹².

Por otro lado, se hace referencia al acceso por parte de los trabajadores, sus representantes o la ITSS en cualquier momento. Como es lógico, estas personas solo podrán tener acceso a los determinados datos, es decir, los trabajadores sólo podrán tener acceso a su registro particular y los representantes y las autoridades estatales tendrán acceso en su ámbito competencial y para el cumplimiento de sus obligaciones respetando siempre sus deberes y obligaciones recogidos en el Capítulo I del Título II del ET además del respeto de la Ley Orgánica de Protección de Datos 3/2018. Esta obligación recogida en el ámbito nacional, la encontramos también en el plano internacional en la STJUE de 30 de mayo de 2013, asunto

⁹² Alfonso Mellado, C. (2019) 4. Forma y conservación del registro de jornada, *El registro de jornada*. Tirant lo blanch. Págs. 75 – 83.

Worten ⁹³. En esta Sentencia del caso C – 342/12 por la que se resuelven las cuestiones prejudiciales presentadas por los tribunales portugueses, se considera que una normativa nacional que imponga al empleador poner a disposición del organismo estatal competente el registro de jornada para que éste pueda controlarlo no va en contra de la normativa comunitaria.

6.2. Incumplimiento de la obligación de registro de la jornada

6.2.1. TIPIFICACIÓN DEL INCUMPLIMIENTO DEL EMPRESARIO Y DEL TRABAJADOR.

En el Real Decreto de 8 de marzo, no solo se modifica el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, también se produce una modificación sobre la LISOS para “tipificar como infracciones en el orden social las derivadas de incumplimientos relativos al registro de jornada”, es decir, para dotar a la nueva legislación de una sanción nueva acorde con el Estatuto de los Trabajadores. Con anterioridad a este Real Decreto, la doctrina consideraba la falta de llevanza de un registro como una infracción formal o documental teniendo así la consideración de falta leve como se establece en el art. 6 LISOS⁹⁴.

La modificación contemplada en el art.11 del Real Decreto Ley 8/2019 se refiere al art. 7.5 LISOS dando una nueva redacción en la cual se va a reconocer como infracción grave aquella que suponga la “transgresión de las normas y los límites pactados en materia de jornada” haciendo una referencia a todo aquel incumplimiento de determinados artículos del ET entre los que encontramos el art. 34 ET.

Las infracciones laborales son aquellas en las que el empresario, a través de sus acciones u omisiones no respeta las normas laborales o las cláusulas establecidas en los convenios colectivos. Las multas impuestas por la ITSS van a depender de la materia que se infringe y de la gravedad de estas, teniendo en cuenta las circunstancias particulares. En el caso del incumplimiento del art. 34.9 ET nos encontramos con una infracción grave dividida en tres tramos⁹⁵:

- Grado mínimo de 626€ a 1.230€.
- Grado medio de 1.251€ a 3.125€.

⁹³ Idem

⁹⁴ Igartua Miró, M. T. (2019). La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (147), págs. 115-149.

⁹⁵ Art. 40.1 b) LISOS

- Grado máximo de 3.126€ a 6.250€.

A pesar de que el Real Decreto se publicó a principios de abril de 2019, no fue hasta el 12 de mayo cuando entró en vigor, es decir, hasta esa fecha, las empresas no estaban obligadas a llevar un registro de la jornada diaria de sus trabajadores pero, en el mismo momento de entrar en vigor la normativa, se entiende que las empresas deberían estar en disposición ya de todos los recursos necesarios para llevar a cabo este registro puesto que dispusieron de un periodo de dos meses para implantar en sus empresas los mecanismos adecuados, los cuales, como ya se comentó podían ser muy diversos y no tenían por qué suponer un gran desembolso inicial.

Pese a esto, se considera que como lo que se pretende con el registro de jornada no es registrar las jornadas en sí sino proteger a los trabajadores en lo relativo al cumplimiento de sus horarios laborales, se contempla la posibilidad de que las empresas podrán tener otros medios de control⁹⁶. Por ello, en el caso de que la empresa esté tratando de llegar a un pacto con los representantes de los trabajadores para establecer un sistema adecuado o respeten la salud y la seguridad de los trabajadores con otros métodos no se le impondrá ninguna sanción⁹⁷.

Además, otra de las instrucciones que se da a los Inspectores de Trabajo desde el Ministerio de Trabajo y SS es que valore el caso concreto y las circunstancias particulares valorando la posibilidad de requerir al empresario el cumplimiento de la obligación antes de iniciar el procedimiento sancionador, es decir, dar un aviso, un toque de atención, a aquellos empresarios que no cumplen con el art. 34.9 ET, no iniciar directamente el procedimiento sancionador.⁹⁸ Esta comprensión respecto a la sanción sobre los empresarios nos lleva a plantearnos de nuevo la necesidad, urgencia y necesidad inmediata de esta normativa conseguida por medio de Real Decreto-ley.

Por otro lado, nos encontramos con la posibilidad de que no solo se incumpla la obligación de registro de la jornada ordinaria a la que nos hemos referido, la infracción puede afectar también, por ejemplo, a las horas extras realizadas por el trabajador o a los periodos vacacionales en cuyo caso la sanción se vería incrementada, como es lógico.

⁹⁶ Guía MITRAMISS <http://www.mitramiss.gob.es/>

⁹⁷ Criterio Técnico 101/2019 Criterio Técnico 101/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de Registro de jornada.

⁹⁸ Idem.

Esta obligación de registro ya hemos visto que es para los empresarios, pero en las relaciones laborales como en todos los contratos, nos encontramos con dos partes, el empresario y el trabajador con lo cual, debemos preguntarnos qué sanción tendrá el trabajador que no cumpla con este registro de jornada a pesar de que el empresario le haya dotado con los medios suficientes para cumplir la obligación de control de la jornada.

En este caso no debemos acudir a la LISOS puesto que como se establece en su art. 2, los responsables de estas infracciones en el orden social serán los empresarios, en los supuestos en los que se encuentran involucrados los trabajadores debemos acudir al Estatuto o al propio convenio colectivo por el que se rige el trabajador.

Nos podemos encontrar distintos tipos de incumplimiento por parte del trabajador, por un lado, el incumplimiento de su horario de trabajo por llegar tarde, irse antes, alargar el “descanso del bocadillo”, etc. las cuales encontramos como causa de despido disciplinario en el ET⁹⁹. Por otro lado, puede darse la situación que el incumplimiento del trabajador sea directamente con el registro de la jornada puesto que, como ya se vio, algunos sistemas requieren la participación activa del trabajador en ese registro, a través de su firma, pasando su tarjeta, poniendo su huella... en este caso se podría considerar que el trabajador está infringiendo la buena fe del empleador, lo cual también es causa de motivo disciplinario como se recoge en el art. 54.2 d) ET. También relacionado con la actividad del trabajador nos encontramos con los hechos contrarios, es decir, que el trabajador por voluntad propia decida permanecer más tiempo en su puesto de trabajo o que el tiempo del que dispone para “el bocadillo” o para comer en el caso de las jornadas partidas, lo emplee para continuar con su actividad laboral como muestra de compromiso con la empresa. En estos casos lo más adecuado sería que en el propio convenio colectivo se fijasen y delimitasen qué trabajos se pueden hacer fuera de la jornada laboral, y cuales computarían como horas extra debiendo ser remunerada como se ha comentado y como se establece en el art. 35 ET¹⁰⁰.

6.2.2. EL INCUMPLIMIENTO DEL REGISTRO DE JORNADA EN CIFRAS.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el pasado mes de noviembre dio los datos sobre los primeros seis meses con la obligación del registro de jornada en los cuales encontramos referencia no solo al propio registro, sino que también nos encontramos con los

⁹⁹ Art. 54.2 ET

¹⁰⁰ Rodríguez Pastor, G. (2019) 3. Registro diario de jornada, *El registro de jornada*. Tirant lo blanch. Págs. 49 – 55.

incumplimientos producidos en aspectos relativos al tiempo de trabajo incluyendo aquí también las horas extra ¹⁰¹.

RESULTADOS MAYO - OCTUBRE 2019				
	EXPEDIENTES FINALIZADOS	INFRACCIONES	IMPORTE SANCIONES	REQUERIMIENTOS
REGISTRO DE JORNADA	505	107	113.181 €	189
TIEMPO DE TRABAJO	4.858	873	1.150.197'50 €	1.482
TOTAL (MAYO - OCTUBRE)	5.363	980	1.263.378'50 €	1.671

Tabla 2: Resultado de los expedientes, infracciones, requerimientos e importe de sanciones entre los meses de mayo y octubre de 2019. ¹⁰²

COMPARATIVA ENTRE SEMESTRES				
	EXPEDIENTES FINALIZADOS	INFRACCIONES	IMPORTE SANCIONES	REQUERIMIENTOS
MAY - OCT 19 Y NOV 18 - ABR 19	3'9%	9'8%	10'5%	10'9%

Tabla 3: Comparativa entre los semestres de noviembre de 2018 a abril de 2019 y mayo a octubre de 2019 sobre los expedientes, infracciones, requerimientos e importe de sanciones. ¹⁰³

A través de estos datos se revela que todos los datos aumentaron respecto al semestre inmediatamente anterior, lo cual puede verse justificado en que, con la introducción de nuevas medidas de registro, el número de inspecciones se vio aumentada, incrementando así también los expedientes, las infracciones y los requerimientos realizados. Se puede observar también que ha sido mayor el número de requerimientos que se han producido que sanciones como tal, lo cual tiene su explicación, como ya se comentó, en la guía MITRAMISS donde

¹⁰¹ Nota de prensa del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de 12 de noviembre de 2019.

¹⁰² Nota de prensa del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de 12 de noviembre de 2019.

¹⁰³ Idem.

se indica hacer un requerimiento previo a las empresas no iniciando así el expediente sancionador de manera inmediata. También podemos observar que las infracciones cometidas han sido muy superiores en materia de tiempo de trabajo que por el propio registro de la jornada lo cual podríamos entender como que la nueva medida no ha sido realmente efectiva puesto que los trabajadores han seguido realizando horas extra o tiempos de trabajo fuera de los límites legalmente establecidos.

Para conocer realmente la efectividad o no de esta nueva medida de registro de jornada sería necesario, en mi opinión, conocer los datos de un periodo de tiempo más largo puesto que sólo con el primer semestre, las empresas pueden estar todavía implantando el sistema de registro que más de adecue a sus necesidades o modelo de empresa o los trabajadores pueden no estar aun familiarizados con esta nueva obligación no dándole la importancia que le corresponde. Para ello, en la Nota de prensa comentada se informa también que a lo largo de este año 2020 se llevaría a cabo un incremento de las inspecciones realizadas por la ITSS en conjunto con las Comunidades Autónomas, aunque estas inspecciones deberán esperar debido al Estado de alarma declarado en nuestro país el pasado 14 de marzo.

Es también conocido que, debido a este estado excepcional, muchas empresas han relajado el sistema de registro de sus trabajadores puesto que hasta la fecha no disponían de un sistema adecuado para registrar por ejemplo en tan demandado en la actualidad, teletrabajo. Deberemos esperar para saber si las empresas, a pesar de este estado excepcional, han cumplido con el registro de jornada o si se han relajado y también la posición más o menos severa que toma la ITSS a este respecto.

6.3. El registro de jornada en el procedimiento laboral.

Entre los principales objetivos que encontramos sobre esta nueva obligación de registro de jornada nos encontramos, como ya se ha comentado en numerosas ocasiones, es dotar a las partes implicadas de un mecanismo objetivo para usar como prueba en el procedimiento laboral. La utilización de este registro en el procedimiento laboral va a ser sobre todo eficaz en dos conflictos, el provocado por la realización de horas extra y en la justificación o impugnación de despidos disciplinarios.

6.3.1. JUSTIFICACIÓN DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRA.

En primer lugar, debemos hacer referencia a la utilización de este registro de jornada como método probatorio de la realización de horas extra. El TS en su sentencia de 22 de julio de

2014, rec. 2129/2013 consideraba que es el trabajador el encargado de demostrar las circunstancias de la realización de horas extraordinarias a pesar de lo que se establece en el art. 217.7 LEC donde nos encontramos con que el tribunal deberá tener en cuenta la “disponibilidad y facilidad probatoria” de cada parte.

De manera previa al establecimiento de esta obligación, los trabajadores debían recurrir a otros métodos probatorios de la realización de horas extra como podían ser correos electrónicos, consulta de móviles u ordenadores los cuales no cumplirían con la obligación actual puesto que no se trataba de medios fiables y objetivos de contabilización de estas horas extras. Por otro lado, también nos encontramos con la posibilidad de que fuera el propio trabajador quien emplease su propio testimonio como prueba de la realización de horas extra. El TJUE consideró, de manera muy acertada y en línea con el conjunto de la obligación de registro¹⁰⁴ que

“habida cuenta de la situación de debilidad del trabajador en la relación laboral, la prueba testifical no puede considerarse, por sí sola, un medio de prueba eficaz para garantizar el respeto efectivo de los derechos en cuestión, ya que los trabajadores pueden mostrarse reticentes a declarar contra su empresario por temor a las medidas que este pueda adoptar en perjuicio de las condiciones de trabajo de aquellos”. (Apartado 55 de la STJUE de 14 de mayo de 2019. Asunto C-55/2018).

El hecho de que este registro deba cumplir con los requisitos de objetividad, fiabilidad e imposibilidad de alteración, lo convierte en el método más útil para probar la realización de horas extra, junto con la obligación de accesibilidad ya comentada. Estos registros deben solicitarse por parte de la representación del trabajador como se recoge en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social en su art. 90.3.

Hay quienes consideran que esta obligación de registro juega en beneficio del trabajador puesto que en el caso de que no se presente dicho registro se presumirá que sí que se realizaron dichas horas extra¹⁰⁵. Esto es completamente lógico puesto que, por un lado, el hecho de que el empresario no quiera aportar el registro aun teniéndolo, da indicios de que efectivamente, se han realizado horas extra que no han sido remuneradas al trabajador. Si el trabajador estuviera mintiendo, el método de acreditación del empresario sería la

¹⁰⁴ Monereo Pérez, J. L. & Guindo Morales, S. (2019). Sobre la obligación de establecer un sistema de registro que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador. *La Ley Unión Europea*, (72), 3.

¹⁰⁵ Rodríguez Pastor, G. (2019) 3. Registro diario de jornada, *El registro de jornada*. Tirant lo blanch. Págs. 50 – 52.

presentación de dicho registro. Por otro lado, si estamos en el supuesto de que el empresario no tenga un sistema de registro, además estaría incumpliendo con la obligación no solo de registro de las horas extra del art. 35.5 ET también con el art. 34.9 de este mismo texto legislativo, lo cual también aportaría indicios de irregularidades por parte del empresario. Esta presunción a favor del trabajador la puede solventar el empresario mediante la aportación de pruebas en contrario¹⁰⁶ acreditando que dichas horas fueron abonadas en la cuantía correspondiente o descanso, como se regula en el art. 35.1 ET.

6.3.2. JUSTIFICACIÓN DE DESPIDO DISCIPLINARIO.

Como ya ha sido comentado también anteriormente, en el caso de que se produzca un despido por “faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo” como se recoge en el art. 54.2.a) ET, tendrá la consideración de despido objetivo y tanto el trabajador como el empresario podrán acreditar el incumplimiento o no del contrato laboral por este medio de registro.

Como este registro tiene que ser objetivo, fiable, no susceptible de alteración... cumpliendo con las consideraciones del TJUE, se va a tratar de una prueba fehaciente¹⁰⁷ lo cual va a aportar seguridad en el procedimiento por lo que debería ser bien recibida tanto por parte de las empresas, garantizando el cumplimiento del contrato por sus trabajadores y disponiendo de un método objetivo y fiable para justificar el despido como por parte de los trabajadores para asegurarse el respeto de su seguridad, al no quebrantar las horas establecidas legalmente y además teniendo este registro como muestra fidedigna de realización contractual por su parte.

7. RELACIÓN ENTRE OTROS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO DE JORNADA

7.1. Relación con los derechos de conciliación

El origen de los derechos de conciliación lo encontramos tras las Guerras Mundiales, momento en que las mujeres, tradicionalmente ocupadas de las labores domésticas, se

¹⁰⁶ STSJ Canarias, Tenerife 31 de enero de 2019, rec. 654/2018.

¹⁰⁷ Rodríguez Pastor, G. (2019) 3. Registro diario de jornada, *El registro de jornada*. Tirant lo blanch. Págs. 53 – 55.

incorporan al mercado laboral. Estos derechos en un primer momento y bajo una clara concepción paternalista trataban de favorecer a la mujer para que pudiera compatibilizar su trabajo externo con la labor que realizaba en su casa. En la actualidad, lo que buscan estos derechos de conciliación es la igualdad entre hombres y mujeres, que ambos dispongan de las mismas oportunidades para conciliar la vida personal y laboral. A lo largo de los años, tanto la OIT como la UE se han ido ocupando de implantar y mejorar estos derechos. En el ámbito nacional, una de las últimas leyes en esta materia es el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo¹⁰⁸, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Dentro de lo que aquí nos ocupa, la obligatoriedad del registro de la jornada de trabajo, encontramos relación con este derecho de conciliación puesto que, si los trabajadores registran su jornada de trabajo no pudiendo superar los límites acordados con su empresario, podrán dejar de lado su vida profesional dedicando más tiempo a su vida familiar y personal.

Como ya hemos visto, el fundamento principal de establecer esta obligatoriedad de registro de la jornada es la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, lo cual va a estar muy relacionado con la posibilidad de que estos trabajadores puedan cumplir con sus periodos de descanso disfrutando de su vida privada y familiar¹⁰⁹.

Algunas de las medidas posibles para esta conciliación entre la vida laboral y la personal son, por ejemplo, el fomento de la auto organización. Se trata de un sistema por el cual, los propios trabajadores disponen de la flexibilidad necesaria para, por ejemplo, elegir su horario¹¹⁰. Si juntamos esta libertad del trabajador con el registro de jornada, se puede generar un aumento de la productividad de los trabajadores por tratar estos de conseguir una mejor gestión de su trabajo y porque, como ya se ha comentado, la confianza depositada en los trabajadores en gran medida va a ser retribuida en productividad por parte del trabajador¹¹¹.

¹⁰⁸ Nuñez-cortes Contreras, P. (2019) Los derechos de conciliación. *Novedades en relación con la jornada de trabajo y los derechos de conciliación*. Dykinson, S.L. pág. 13 – 15.

¹⁰⁹ Ginés Fabrellas, A. (13 May 2019). Registro de jornada: flexibilidad, eficiencia, salud y conciliación. *Cinco días*.

¹¹⁰ Nuñez-cortes Contreras, P. (2019) Los derechos de conciliación. *Novedades en relación con la jornada de trabajo y los derechos de conciliación*. Dykinson, S.L. pág. 22.

¹¹¹ Ginés Fabrellas, A. (13 May 2019). Registro de jornada: flexibilidad, eficiencia, salud y conciliación. *Cinco días*.

7.2. Relación con el derecho a la desconexión

En el mundo actual en que vivimos, las nuevas tecnologías han adquirido muchísima importancia, tanto es así que a nadie le extraña que al firmar un contrato de trabajo con casi cualquier empresa se entregue un dispositivo electrónico como puede ser un teléfono móvil, una Tablet o un ordenador de la empresa, pero estos dispositivos pueden ser usados de manera errónea conllevando excesos de jornada, dificultad en la conciliación familiar, lo cual puede provocar daños en la salud de los trabajadores¹¹². Para tratar de conseguir el buen uso efectivo de la tecnología, en el art. 88 de la LOPD nos encontramos con el derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar sus periodos de descanso, permisos, vacaciones, etc. respetando el tiempo de trabajo establecido.

Empresas como Infojobs o ENDREDED – IPSOS han realizado en los últimos años diversos estudios sobre la verdadera desconexión de los trabajadores reportando unos datos alarmantes, más de la mitad de los trabajadores reconocían que su empresa les llamaba fuera del horario laboral y casi la totalidad de los trabajadores reconocían hacer uso del correo electrónico de noche o en periodos vacacionales¹¹³ esto incluso después de la incorporación de este nuevo derecho a la desconexión digital como revela el estudio realizado por Hays en 2019.

Hay quienes piensan que más que ser considerado un derecho de los trabajadores se debería tener como una obligación del empleador, aunque obviamente el derecho de unos y la obligación de otros está relacionados. El trabajador no tiene la obligación de responder las llamadas ni los correos de su jefe fuera de su jornada laboral, pero, debemos volver de nuevo a hacer referencia a la vulnerabilidad y posición de inferioridad del trabajador con respecto al empresario¹¹⁴. Lo más probable es que le surja un sentimiento de culpabilidad por no responder a la llamada de su jefe o a un correo de algún compañero a pesar de que, seguramente, el trabajo pueda esperar al día siguiente. El trabajador considerará que éste rechazo le reportará consecuencias negativas con la empresa en el futuro¹¹⁵.

El registro de la jornada y el derecho a la desconexión digital van a estar muy relacionados puesto que ambos van a buscar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores ya

¹¹² Serrano Argüeso, M. (2019). Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral. *IUSlabor*.

¹¹³ Idem

¹¹⁴ Taléns Visconti, E. E. (2018). La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva. *Revista de información Laboral*, (4), 193-208.

¹¹⁵ Pérez Campos, A. I. (2019). La desconexión digital en España ¿Un nuevo derecho laboral?. *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, (52), págs. 101-124.

que, se ha demostrado que la “hiperconexión” tiene consecuencias muy negativas para los trabajadores como estrés, agotamiento o fatiga informática, lo cual también tendrá repercusión sobre el empresario al ver reducida la productividad de sus empleados¹¹⁶.

Si tenemos en cuenta lo analizado hasta ahora sobre trabajo efectivo y obligatoriedad de registro de la jornada laboral, podríamos concluir que estos periodos en los que el trabajador responde una llamada o accede al correo de la empresa para responder un mensaje deberían computar como horario de trabajo y, por lo tanto, ser registrados.

Respecto a la regulación de este derecho a la desconexión, tiene una posición muy importante la negociación colectiva a través de por ejemplo, la prohibición de comunicaciones fuera del horario, sistemas de redirección de correos o desconexión de los servidores fuera de su horario de trabajo con lo cual lo que se busca es un límite de las horas de trabajo a raíz del derecho a la desconexión¹¹⁷, no que estas horas computen pero ¿qué sería más eficaz, poner los medios, posiblemente insuficientes, para conseguir el derecho a la desconexión limitando la conectividad o que esos excesos de jornada sean considerados como tiempo de trabajo u horas extra y que como tal sean retribuidos?

7.3. Relación con el derecho a la intimidad

Este derecho a la intimidad lo encontramos, además de como un derecho fundamental recogido en la Constitución, también dentro del ET, por ejemplo, en su art. 20 bis relacionado con la desconexión. Además de la relación que va a tener con este derecho a la desconexión también se va a encontrar estrechamente vinculado con la obligatoriedad de registro, sobre todo por lo método empleados para cumplir con el art. 34.9 ET como en el acceso a los registros como se comentó anteriormente.

A raíz de la Sentencia del TJUE de 20 de mayo de 2013 del caso Worten Asunto C- 342/12 se considera que los datos obtenidos por los empresarios para el registro tendrán la consideración de datos personales y, por lo tanto, estarán protegidos por la LOPDGDD en su Título X¹¹⁸. Todos los datos de los trabajadores, desde los más básicos como nombre y apellidos, DNI, o domicilio hasta los más específicos como huellas dactilares u oculares, deberán ser tratados conforme a esta normativa.

¹¹⁶ Idem

¹¹⁷ Idem

¹¹⁸ Igartua Miró, M. T. (2019). La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (147), págs. 115-149.

Además, y relacionándolo el derecho a la intimidad con la desconexión digital, muchas empresas, como ya se ha comentado, entregan a sus trabajadores dispositivos tecnológicos que pueden disponer de geolocalización para poder conocer el registro de jornada. Esto tiene especial importancia sobre todo en aquellos casos de trabajadores móviles o, por ejemplo, el caso de los transportistas donde se usan tacógrafos, los cuáles deben registrar la distancia recorrida, velocidad del vehículo, actividad del conductor, posición del vehículo cada cierto tiempo¹¹⁹...

Por otra parte, en relación con los sistemas de geolocalización de los móviles, por ejemplo, de trabajadores itinerantes, un sistema de registro demasiado objetivo y por el que se pueda conocer de manera exacta cada uno de los movimientos del trabajador, va a vulnerar su derecho a la intimidad. El conflicto, en mi opinión, no va a estar ya en la consideración o no como tiempo de trabajo efectivo, lo que ya se analizó, sino en que el trabajador no va a disponer de intimidad en ningún momento de su jornada laboral pudiendo ver vulnerado su derecho fundamental a la intimidad.

8. CONCLUSIONES

Esta nueva obligación de registro de la jornada era muy necesaria debido a las irregularidades que nos encontramos en el Derecho Laboral acerca de, entre otras cuestiones, los límites de la jornada laboral y las horas extra, extremos que han sido analizados a lo largo del trabajo. Además del análisis de estas cuestiones, también se ha realizado un comentario acerca de algunos de los principales problemas que podemos encontrarnos en relación este nuevo registro de la jornada y algunas posibles soluciones al respecto.

PRIMERA. – Respecto a la jornada de trabajo, los problemas a los que las empresas y los tribunales han tenido que hacer frente, están relacionados con la consideración o no como tiempo de trabajo efectivo de las distintas pausas o periodos de descanso de los que disponen los trabajadores. Para poder adquirir un conocimiento pleno sobre este concepto de jornada laboral, no es suficiente con acudir a los textos legislativos donde, de manera general, no se aporta una definición clara de los mismos, es la propia jurisprudencia de los distintos tribunales la que aporta un mejor conocimiento sobre cuáles serán o no, los periodos que reciban esta consideración. Este hecho muestra de manera clara la importancia del poder

¹¹⁹ Barba González, J. (2020). *Cómputo y control de jornada. Especial referencia al sector del transporte por carretera*. (Trabajo Fin de Máster, Escuela de práctica jurídica de Salamanca)

ejecutivo puesto que, en numerosas ocasiones, el poder legislativo es insuficiente para regular determinadas materias, las cuales precisan de mayor aclaración y concreción que se adquiere por medio de la jurisprudencia.

Si ponemos en relación la laxitud del poder legislativo a la hora de establecer las leyes sobre determinadas materias con la concreción con que, de manera muy necesaria, el poder judicial analiza los litigios que le son planteados, nos encontraremos con supuestos en los que las partes no van a tener una referencia clara sobre qué les está permitido o no, o en relación con la jornada de trabajo, qué periodos tendrán esta consideración y cuáles no. Esto lo vemos así reflejado, por ejemplo, en el supuesto comentado de la “continuidad asistencial de los enfermos” en hospitales, periodos a los que el Tribunal Supremo aporta la condición de tiempo de trabajo efectivo, pero puede surgir el problema en relación con residencias de ancianos, discapacitados o guarderías. Tal vez, sería más útil que el legislador, a la hora de regular estos periodos hubiera hablado, por ejemplo, de “periodos necesarios para el cuidado de terceras personas”.

Otro de los problemas que más me han llamado la atención a la hora del análisis de esta situación, pasando ahora a un plano más internacional es acerca de la libertad que en algunos aspectos, como los periodos “opt-out”, el legislador comunitario concede a los Estados Miembros. La existencia de estos periodos y su regulación está en manos de los distintos Estados, los cuales es cierto que deben cumplir con unas limitaciones marcadas desde la propia Unión Europea, originan una posible situación de vulnerabilidad a los trabajadores, quienes pueden verse coaccionados para aceptar ese posible exceso de la jornada diaria. Esta posición de inferioridad la encontramos en todas las relaciones entre trabajadores y empresarios puesto que, cualquier trabajador que necesitase un salario para sobrevivir, estaría dispuesto a aceptar esa opción de ver incrementada su jornada laboral. Aunque es cierto que esta situación de inferioridad es muy común, no todos los trabajadores se encuentran en una posición inferior a la de su empleador o al menos, no todos son conscientes de ello y entienden ese incremento de la jornada como una verdadera opción voluntaria

SEGUNDA. – Respecto al método empleado para regular esta nueva obligación de registro de jornada, el Real Decreto Ley, no considero que fuera el más adecuado puesto que, no concurría una verdadera urgente y extraordinaria necesidad a pesar de entenderlo así el poder ejecutivo como establece en las Disposiciones Generales del texto legislativo. Los datos acerca del incumplimiento de la jornada laboral, el exceso de horas realizadas por los trabajadores y que no eran remuneradas, etc., en ese momento podían hacer ver una situación

de extraordinaria y urgente necesidad. Si esa situación la comparamos con los graves problemas tanto sanitarios como sociales y económicos a los que la población en su conjunto se ha tenido que enfrentar y contra la que, previsiblemente, seguiremos teniendo que hacer frente durante los próximos años, nos permiten ver lo que es realmente una situación de extraordinaria y urgente necesidad.

Tal vez, si el legislador hubiera empleado un sistema más adecuado para regular la obligación de registro de la jornada, muchos de los problemas que plantea esta regulación, no se habrían producido o al menos, no habrían sido tan amplios ni habrían afectado a tantas personas, empresas y sectores. Si desde el poder legislativo, o ejecutivo, en este caso al tratarse de un Real Decreto Ley, hubieran tratado de regular la obligación del registro de jornada por medio de una ley ordinaria, se habría podido regular de manera más concreta y efectiva todo lo relacionado con esta obligación de registro de la jornada, desde su ámbito objetivo hasta el ámbito modal pasando por quienes serán los obligados a cumplir con esta obligación.

Por medio de este Real Decreto Ley se trató de dar una solución rápida a la situación para, en mi opinión, de este modo hacer ver a la ciudadanía el compromiso con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pero posiblemente, este sistema no era el correcto. Si la ley hubiera sido sometida a un análisis y desarrollo más concreto, teniendo en cuenta la resolución de la cuestión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional del TJUE, y marcando de manera más clara los supuesto comprendidos, facilitando a las empresas métodos de registro de la jornada, etc., este Real Decreto y las medidas que en él se integran, no habrían sido tan criticadas no solo por los empresarios, para quienes supone muy probablemente un elevado gasto por instalación de sistemas de registro, también para los trabajadores quienes en ciertas ocasiones pueden resultar también perjudicados e incluso ver vulnerados sus derechos.

TERCERA. – Respecto a qué periodos se deben registrar, debemos volver a la consideración de tiempo de trabajo, pero ahora en relación con los posibles problemas de los descansos intrajornadas, descansos para tomarse un café, atender una llamada personal, o ir al servicio. El mejor método de control de estos periodos, bajo mi punto de vista va a ser la confianza que deposite el empresario sobre sus trabajadores. Al fin y al cabo, todos aquellos que forman parte de una empresa, independientemente del tamaño de ésta, van a preferir un ambiente distendido y relajado a la hora de realizar sus funciones antes que un escenario hostil demostrando en todo momento el empresario su posición de mando de manera coactiva. Si el empresario es extremadamente controlador con todas las actividades

“personales” que realizan sus trabajadores, estos, posiblemente no van a tratar de ayudar al buen funcionamiento de la empresa, el empresario no puede pretender una productividad del cien por cien de sus trabajadores, son personas, no máquinas. En cambio, si el empresario les da cierta libertad, el trabajador entenderá que, esa confianza depositada en él por parte del empresario debe ser devuelta a través del cumplimiento de sus funciones de la mejor forma posible tratando de limitar estos periodos de descanso a situaciones realmente necesarias. Como es obvio, este patrón no va a ser el seguido por todos los empresarios ni esa confianza será aprovechada de manera positiva por todos los trabajadores.

Otro de los mayores problemas que nos encontramos con respecto al registro de la jornada laboral es la amplísima diversidad que nos encontramos en función del trabajo que se realice. Es obvio que en aquellas empresas tales como fábricas, grandes empresas de oficinas o trabajadores que tienen un centro fijo de trabajo, el registro de la jornada no supone mayor problema que la implantación de un sistema adecuado para el cumplimiento de esta obligación obviando los gastos económicos que ello suponga, pero ¿qué ocurre con las profesiones liberales o con el sector de la hostelería, los cuales tienen unos horarios muy extensos e irregulares? ¿O con aquellos que no cuentan con un centro fijo de trabajo? Bajo mi punto de vista, el texto legislativo debería haber diferenciado aquellas profesiones o sectores en los que un registro de la jornada no supone un problema como los comentados anteriormente de aquellos que, debido a sus particularidades, va a ser imposible o muy dificultosa la implantación de estos sistemas. La importancia de este registro de la jornada radica no solo en la en el cumplimiento de la jornada diaria sino en no sobrepasar el límite anual establecido tanto en la normativa nacional como en el marco europeo. No todas las empresas, empleadores o trabajadores se van a encontrar con la misma situación en relación con el registro de jornada y esto, debería haber sido tenido en cuenta a la hora de redactar el texto legal que lo regula.

Además, las empresas también se han encontrado con problemas con respecto a la intimidad de los trabajadores, su protección de datos o conciliación familiar. Es obvio, bajo mi punto de vista, que es posible que se esté produciendo una intromisión en la libertad e intimidad de los trabajadores por medio de determinados sistemas de registro de jornada, pero, en pleno Siglo XXI, con la importancia de las redes sociales, aplicaciones o páginas web... cabría preguntarnos si realmente existe el derecho a la intimidad como venía siendo entendida. De manera inconsciente y en muchas ocasiones involuntaria, aunque no siempre es así, estamos renunciando a una parte de nuestra intimidad simplemente por el hecho de buscar una noticia o querer información sobre un producto que estamos interesados en comprar, en cambio,

nos preocupa que nuestro jefe tenga datos sobre nuestra geolocalización, nuestras huellas dactilares o los descansos que hacemos. Considero que la mayoría de los trabajadores estarían dispuestos a renunciar a una parte de su intimidad siempre y cuando esa renuncia le reportara un beneficio. Este beneficio en relación con el registro de la jornada laboral sería una mayor protección y seguridad laboral lo cual, no considero plenamente factible en relación con la situación social y la regulación de este registro de la jornada que nos encontramos no ya solo en nuestro país sino también a nivel europeo.

CUARTA. – En último lugar y, relacionando el registro de la jornada con la actualidad, es cierto que, este registro de jornada debemos tenerlo en cuenta con el auge actual de las nuevas tecnologías y el derecho a la desconexión y problemas encontrados con la conciliación familiar. El Derecho Laboral es una rama estrechamente relacionada con la sociedad y debe avanzar en unión con ésta, no debiendo dejar de lado los problemas que esta conexión, en muchos casos excesiva, puede causar a los trabajadores. Por medio de, tal vez, mayores tiempos de descanso, o limitando el acceso a los aparatos inteligentes concedidos al empresario, tanto los trabajadores como los empresarios, por medio de un incremento de la eficiencia y productividad de sus trabajadores, pueden ver mejorada su salud y protección, lo cual, al fin y al cabo, es el objetivo último de la Directiva de 2003.

Por otro lado, y relacionando el registro de la jornada con el estado de alarma en el que se encuentra el país desde el pasado mes de marzo, cabría preguntarnos si las empresas han mantenido el registro, y cómo lo han hecho. Aquellas empresas que utilizaban sistemas dactilares para registrar la entrada han tenido que dejar de hacerlo puesto que esto, podría ser un foco de infección para sus trabajadores, pero ¿estas empresas realmente han seguido cumpliendo en el registro de jornada o han decidido que, debido a la situación excepcional era mejor dejarlo completamente de lado incumpliendo entonces con su obligación y exponiéndose a las posibles sanciones que ello conlleva? Sobre lo que no cabe duda es que, muchas empresas, de manera repentina se vieron forzadas a recurrir a sistemas de teletrabajo, teniendo también la obligación de registro para sus teletrabajadores. Tal vez las empresas que no contaban aun con la posibilidad de que sus trabajadores teletrabajasen, no han logrado adecuar la nueva situación al registro de la jornada, realizando así esta obligación de manera precaria o dejándola al margen de sus obligaciones directamente.

QUINTA. – En definitiva, el registro de jornada es muy necesario en muchos de los trabajos como los datos previos a su implantación reflejaban, pero, tras el análisis de esta obligación, no estoy segura de que el establecimiento de una obligación de registro de jornada sea el

sistema idóneo para cumplir con el objetivo principal de la Unión Europea de protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Además, he podido comprobar cómo de manera general, las personas, independientemente de su posición de empresario, autónomo o trabajador por cuenta ajena, no están de acuerdo con esta obligación del registro de jornada. Tal vez, la promoción de sistemas de interacción entre trabajadores, sindicatos y empresarios sea el escenario óptimo para conseguir mejores relaciones y beneficios para todos los interesados consiguiendo así una verdadera protección de los trabajadores. Este escenario peca de utópico por lo que, en la actualidad, entiendo como más efectivo una legislación detallada que abarque los problemas y, sobre todo, de solución a aquellos conflictos que, tras un año con la obligación establecida en este Real Decreto 8/2019, se han planteado a los tribunales nacionales y europeos.

9. BIBLIOGRAFÍA

LIBROS Y REVISTAS:

- Alfonso Mellado, C. & Rodríguez Pastor, G. (2019) *El registro de jornada*. Tirant lo Blanch.
- Alfonso Mellado, C. (2019). El Real Decreto-ley 8/2019: diversas medidas ¿urgentes?. *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, (53), 10.
- Arias Domínguez, A. (2016). Registro diario e individual de la jornada de trabajo: ¿instrumento sólo para las horas extras, o también para la distribución irregular de jornada? Comentario a la SAN 207/2015, de 4 de diciembre. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 44.
- Basterra Hernández, M. (2014). La distribución de la jornada de trabajo en España. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*, 2 (nº 1). Págs. 2 – 5.
- Belzunegui Eraso, A. (2008). Teletrabajo en España: acuerdo marco y Administración Pública. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, (1), Págs. 129-148.
- Del Rosal Segura, P. (2019, May 20). Por qué incomoda tanto a los despachos el registro horario. *Cinco días*.
- Del Valle Herán, J. (2019, Sep. 16). El registro horario de los deportistas. *Cinco días*.
- Enjuto Jareño, D. (2005). La modificación de la Directiva 2003/88/CE: problemática en torno a la cláusula “opt-out”, al período de referencia para el cómputo de la jornada ordinaria y al concepto de “tiempo de trabajo efectivo”. *IusLabor*, (3).
- García Ninet, J. (2019) El tiempo de la prestación de trabajo. *Derecho del trabajo*. Págs. 727 – 738. Thomson Reuters Aranzadi.
- Ginés Fabrellas, A. (13 May 2019). Registro de jornada: flexibilidad, eficiencia, salud y conciliación. *Cinco días*.

Gómez Salado, M. Á. (2019). Encadenamiento de contrataciones y responsabilidad empresarial. *REJIE: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, (19), 87-99. Montoya Melgar, A. (2004). Contratas y subcontratas. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 48, Págs. 13 – 38.

Igartua Miró, M. (2019). La obligación del registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019. *Temas laborales*, 147/2019. Págs. 115 – 149.

Larrauri Pijoan, E., & Jacobs, J. (2011). Reinserción laboral y antecedentes penales. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, 13(9), Págs. 1-25.

Marín Alonso, I. (2019). La obligación empresarial de registro de la jornada ordinaria de trabajo ante el derecho de la Unión Europea y el derecho interno. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (53), 4.

Martín Rodríguez, O. (2017). Las Directrices de la Unión Europea sobre tiempo de trabajo, su interpretación por el Tribunal de Justicia y sus repercusiones en el sistema español. *Revista española de Derecho del Trabajo*. N° 194/2017.

Monereo Pérez, J. L., & Guindo Morales, S. (2019). Sobre la obligación de establecer un sistema de registro que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador. *La Ley Unión Europea*, (72), 3.

Monreal Bringsvaerd, E. J. (2019). Registro de la jornada: ¿Era urgente y necesario implantarlo legalmente?. *Diario La Ley*, (9394), 3.

Núñez-cortes Contreras, P. (2019) Los derechos de conciliación. *Novedades en relación con la jornada de trabajo y los derechos de conciliación*. Dykinson, S.L. Págs. 13 – 15 y 22.

Pérez Campos, A. I. (2019). La desconexión digital en España ¿Un nuevo derecho laboral?. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, (52), Págs. 101-124.

Ruiz de la Cuesta Fernández, S., & Bajo García, I. (2006). Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismo/s*, n° 8 (dic. 2006); Págs. 131-142.

Sagardoy de Simón, I. S., & Núñez Cortés Contreras, P. (2019). La obligación empresarial de registro de la jornada diaria en España: ¿innovación o retroceso? *Derecho & Sociedad*, (53), 95-110.

Serrano Argüeso M. (2019). Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral. *IUSlabor*.

Sierra Benítez, E. (2011). El poder de control del empresario en el teletrabajo, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*; Págs. 180 – 182 y 317 – 323.

Taléns Visconti, E. E. (2018). La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva. *Revista de información Laboral*, (4), Págs. 193-208.

Ubillús Bracamonte, R. E. (2019). Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7.

TRABAJOS FIN DE ESTUDIOS:

Barba González, J. (2020). *Cómputo y control de jornada. Especial referencia al sector del transporte por carretera*. (Trabajo Fin de Máster, Escuela de práctica jurídica de Salamanca)

Basterra Hernández, M. (2016). *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*. (Tesis doctoral, Universidad de Alicante).

Cobos Marciel, J. (2019). *Empresas de trabajo temporal en España y su actividad empresarial* (Trabajo Fin de Grado, Universidad de Valladolid).

RECURSOS DE INTERNET:

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--es/index.htm>

<http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Actualidad/Votaciones>

<https://www.ine.es/>

<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3996>

<http://www.mitramiss.gob.es/>

<https://www.expansion.com/economia/politica/2020/02/15/5e484449e5fdeaba698b457f.html>

LEGISLACIÓN:

Constitución Española de 29 de diciembre de 1978.

Declaración Universal de Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Instrucción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2/2016.

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Pacto de Derechos Económicos, Sociales y culturales, de 16 de diciembre de 1966.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 16 de diciembre de 1966.

Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

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.

Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. 2012/C 326/01.

JURISPRUDENCIA:

Auto AN de 19 de enero de 2019.

Conclusiones del Abogado General Sr. Giovanni Pitruzzella, de 31 de enero de 2019, asunto C-55/18.

SAN 144/2109 de fecha 10 de diciembre de 2019, rec. 232/2019.

SAN 207/2015 de 4 de diciembre de 2015, rec. 301/2015.

STC de 7 de junio de 2018, rec. 3688/2013.

STJCE de 3 de octubre de 2000, asunto C- 303/98. Caso SIMAP (Sindicato de Médicos de Asistencia Pública).

STJUE de 1 de diciembre de 2005, asunto C-14/04. Caso Abdelkader Dellas.

STJUE de 1 de diciembre de 2005, asunto C-14/04. Caso Abdelkader.

STJUE de 10 de septiembre de 2015, asunto C-266/14. Caso Tyco.

STJUE de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18, asunto Deutsche Bank.

STJUE de 21 de febrero de 2018, asunto C-518/15. Caso Nivelles.

STJUE de 30 de mayo de 2013, asunto C-342/12. Caso Worten.

STJUE de 9 de septiembre de 2003, asunto C-151/02. Caso Jaeger.

STS 229/2019 de 19 de marzo de 2019, rec. 30/2018.

STS 246/2017 de 23 de marzo de 2017, rec. 81/2016.

STS 338/2017 de 20 de abril de 2017, rec. 116/2016.

STS de 15 de abril de 2010, rec. 52/2009.

STS de 17 de septiembre de 2010, rec. 245/2009.

STS de 18 de septiembre de 2000, rec. 1696/1999.

STS de 19 de marzo de 2019, rec. 30/2018.

STS de 2 de octubre de 2019 rec. 153/2018.

STS de 20 de junio de 2017, rec. 170/2016.

STS de 21 de enero de 2016, rec. 1024/2013.

STS de 21 de octubre de 1994, rec. 600/1994.

STS de 21 de octubre de 2014, rec. 308/2013.

STS de 22 de diciembre de 1992, rec. 40/1992.

STS de 22 de julio de 2014, rec. 2129/2013

STS de 23 de marzo de 2017, rec. 81/2016.

STS de 24 de septiembre de 2009, rec. 2033/2008.

STS de 25 de febrero de 2008, rec. 1058/2007.

STS de 3 de junio de 1999, rec. 4318/1998.

STS de 4 de diciembre de 2018, rec. 188/2017.

STS de 6 de marzo de 2000, rec. 1217/1999.

STSJ de Andalucía de 8 de junio de 1998, rec. 4423/1997.

STSJ de Castilla y León de 9 de mayo de 2018, rec. 575/2018.

STSJ de Cataluña de 7 de enero de 2004, rec. 104/2003.

STSJ de Madrid de 30 de octubre de 1990, rec. 2592/1990.

STSJ del País Vasco de 24 de enero de 2012, rec. 3179/2011.