



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Administración y Dirección de Empresas

LA JORNADA LABORAL: La Obligación del registro de la jornada.

Presentado por:

Judith Gómez García

Tutelado por:

Azucena Escudero Prieto

Valladolid, 26 de mayo de 2020

1. INTRODUCCIÓN	7
2. REGIMEN GENERAL DE LA JORNADA LABORAL	8
2.1 Antecedentes	8
2.2 Determinación de la jornada de trabajo	10
2.3 La duración de la jornada de trabajo y su límite legal máximo	12
2.4 La distribución irregular de la jornada	13
2.5 Periodos de descanso	14
2.5.1 Descanso durante la jornada diaria continuada	15
2.5.2 Descanso diario en la jornada partida.....	15
2.5.3 Descanso mínimo entre jornadas.....	16
2.5.4 Retribución del descanso durante la jornada.....	16
2.6 Facultad del control de horario y de la jornada del trabajador (art 20.3 et)	17
3 ANTECEDENTES A LA MODIFICACION DEL REGISTRO DE LA JORNADA	18
3.5 Origen de la obligación de registro	18
3.6 Sentencia de la Audiencia Nacional	20
3.7 Actuación de la Inspección de Trabajo	22
3.8 Doctrina del Tribunal Supremo	23
3.9 Doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea	24
4 OBLIGACIÓN DEL REGISTRO DE LA JORNADA	26
4.1 Consideraciones de carácter general	26
4.2 La obligación de registrar la jornada en el artículo 34 del ET	28
4.2.1 La regulación normativa.....	28
4.3 Ámbito de aplicación del registro de la jornada	29
4.3.1 Empresas obligadas a garantizar el registro. Las singularidades del registro de la jornada de las ETT y de las empresas contratistas.....	30
4.3.2 Trabajadores obligados al registro de la jornada	31
4.4 Relaciones laborales especiales y relaciones laborales con particularidades	33
4.4.1 Regulaciones que excluyen la aplicación de la legislación laboral en materia de jornada.....	35

5. FORMA DE CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DEL REGISTRO DE LA JORNADA	37
5.1 Modalidades de registro	37
5.2 Instrumentos para realizar el registro de la jornada	38
5.3 Contenido del Registro	40
5.4 Intimidad del trabajador en la obligación de registro	41
5.5 Deber de conservación y papel de los representantes	44
6 INCUMPLIMIENTOS DERIVADOS DE LA OBLIGACIÓN DE REGISTRO	45
6.1 Incumplimiento empresarial	45
6.2 Incumplimiento por parte del trabajador	47
7. CONCLUSIONES	48
8. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	50
8.1 Bibliografía	50
8.2 Selección de Jurisprudencia	53
8.3 Webgrafía	54

RESUMEN

En el presente trabajo estudiaremos la jornada laboral, incidiendo más profundamente en el registro de la misma, ya que es uno de los aspectos que recientemente está siendo objeto de modificación en el ámbito laboral, y a mi parecer, es una cuestión de gran importancia, en relación con la lucha contra los abusos que se dan constantemente al trabajador.

La jornada laboral siempre es un tema de importancia dentro del ámbito de la relación jurídica laboral, afectando tanto al trabajador, interesado en que se cumpla la jornada correctamente, conforme a lo pactado, respetándose siempre sus derechos humanos, como también afecta al empresario, quién busca incrementar la productividad de su empresa, adaptándose de la forma más efectiva a dicha jornada.

En cuanto al registro de la jornada, el origen de la reciente obligación, nace de repetidas denuncias llevadas a cabo por sindicatos de trabajadores (sobre todo del sector financiero) donde declaran que los trabajadores trabajaban más horas de las registradas, sin ser retribuidas como correspondería. Dichas denuncias llegaron a la Audiencia Nacional, donde se redactó una sentencia, que poco después fue corregida por el Tribunal Supremo, y, que, debido a una falta de acuerdo entre ambas partes, fue el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, (más adelante TJUE), quien finalmente concluyó con una nueva interpretación sobre el registro de la jornada.

Todo ello derivó en la implantación por parte del legislador, de la reciente obligación de establecer el registro de la jornada laboral.

Para no dar lugar a duda, o error, se introduce un nuevo apartado, el apartado 9, en el artículo 34 del 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 (en adelante, ET) por el art. 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo

que introduce, entre otras medidas, una disposición contra la precariedad laboral, en este caso se pretende, mediante el registro de la jornada diaria de trabajo, registrar las horas de trabajo efectivas realizadas por cada trabajador, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, así, se evitarán que se comentan abusos

sobre el trabajador, respetando sus tiempos de descansos, y permitiendo la conciliación con su vida personal. A su vez, cuando se realicen horas extraordinarias, gracias al registro de la jornada, serán reconocidas y retribuidas como debe.

Con la implantación del sistema de registro laboral en las empresas, se hace mucho más fácil la tarea de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ya que a través de estos mecanismos de registro, la Inspección de Trabajo recoge todos los datos una forma más fiable y efectiva.

Se trata de una reforma laboral de gran necesidad, que iremos detallando a lo largo del trabajo, y de obligado cumplimiento para todas las empresas, subrayando ciertas excepciones, que de no llevarse a cabo, incurrirán en una serie de infracciones que serán sancionadas de la forma que proceda en cada caso.

Palabras clave: jornada laboral, legislación, registro de la jornada, precariedad laboral, seguridad y salud

Clasificación JEL: J5 - Relaciones laborales, sindicatos y negociación colectiva, J-83- Derechos del trabajador, K31 - Derecho del trabajo

ABSTRACT

In the present work we will study working hours, with a greater emphasis on recording them, since this is one of the aspects that has recently been subject to change in the field of employment, and in my opinion, it is a very important issue, in relation to the fight against the abuses that are constantly being committed against workers.

Working hours are always an important issue within the legal labour community, affecting both the worker, who is interested in ensuring that the working hours are complied with correctly, in accordance with what has been agreed, always respecting his or her human rights, and the employer, who seeks to increase the productivity of his or her company, adapting in the most effective way to those working hours.

As for the registration of working hours, the origin of the recent obligation arises from repeated complaints made by workers' unions (especially in the financial

sector) where they declare that workers were working more hours than registered, without being paid as they should. These complaints reached the Audiencia Nacional, where a ruling was drafted, which was later corrected by the Supreme Court, and, due to a lack of agreement between the two parties, it was the Court of Justice of the European Union, (later TJUE), which finally concluded with a new interpretation on the registration of the working day.

This led to the implementation by the legislator of the recent obligation to establish the register of working time.

In order not to give rise to doubt or error, a new section, section 9, was introduced into article 34 of Royal Legislative Decree 2/2015 of 23 October, which approved the revised text of the Workers' Statute Law (hereinafter ET) by article 10 of Royal Decree Law 8/2019, of 8 March.

This Royal Decree introduces, among other measures, a provision against precarious employment, in this case, by means of the registration of the daily working hours, it is intended to record the effective working hours performed by each worker, without prejudice to the flexibility of the hours, thus avoiding abuses on the worker, respecting their rest periods, and allowing the reconciliation with their personal life. In turn, when overtime is performed, thanks to the recording of the working day, it will be recognized and paid as it should be.

With the implementation of the labour registration system in companies, the task of the Labour and Social Security Inspectorate becomes much easier, since through these registration mechanisms, the Labour Inspectorate collects all data in a more reliable and effective way.

This is a much-needed labour reform, which we will be detailing in the course of our work, and which must be complied with by all companies, highlighting certain exceptions, which if not carried out, will result in a series of infringements that will be punished in the appropriate manner in each case.

Key words: Working hours, legislation, Record of working hour, job insecurity, health and safety

Classification JEL: J5 - Industrial relations, trade unions and collective bargaining, J-83 - Workers' rights, K31 - Labour law

1. INTRODUCCIÓN

Hemos sido conscientes de la gran destrucción de empleo sufrida, como consecuencia de la crisis económica pasada, las nefastas consecuencias que se dieron, y la precarización de las condiciones de los trabajadores en el empleo, cometándose abusos, desarrollando largas jornadas laborales, sin ser computadas efectivamente, ni como consecuencia, compensadas económicamente o en tiempos de descanso, y mucho menos cotizadas a la Seguridad Social.

Desde hace tiempo ya, diferentes ámbitos, como el judicial, Inspección de Trabajo y el sindical manifestaban la problemática sobre la prolongación de la jornada laboral a través de la realización de horas extraordinarias, y la falta de un control llevado a cabo por la empresa que verifique dichas horas, y a su vez el no respeto de los derechos de seguridad y salud de los trabajadores.

El control de la jornada de los trabajadores había sido una cuestión regulada legalmente de forma insatisfactoria, de tal forma que el contenido de los artículos 34 y 35 del 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 (en adelante, ET) resulta insuficiente de cara a garantizar una efectiva protección hacia los trabajadores respecto a los límites de la jornada. La exigencia del registro de la jornada únicamente cuando se dieran situaciones en las que se realizaran horas extraordinarias, no era válido como medio de prueba objetivo y fiable del cumplimiento de los límites legales en materia de tiempos de trabajo.

La ausencia de este registro, dificulta o imposibilita la labor de la Inspección de Trabajo, no pudiendo comprobar si se ha realizado la jornada pactada, quedando el trabajador desprotegido. En base a esto, muchos sindicatos, plantearon conflictos ante la Audiencia Nacional, reclamando y haciendo notoria la urgente necesidad de la llevanza de un registro diario de las jornadas en las empresas.

El objeto de cuestión, que da lugar a una diferencia de interpretaciones entre la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo, es si este registro de la jornada es únicamente exigible cuando en la empresa se desarrollen horas

extraordinarias, o como defiende la Audiencia Nacional es exigible siempre, con independencia de la existencia o no de horas extraordinarias.

Posteriormente a una serie de controversias que se dieron entre la Audiencia Nacional y Tribunal Supremo, la Audiencia Nacional optó por plantear la cuestión al TSUE.

El Abogado General señala el artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y los artículos 3, 5, 6,16 y 22 de la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en el que se impone la obligación a las empresas de establecer un sistema de registro de la jornada laboral efectiva de los trabajadores.

Con esto expuesto, el Gobierno decidió introducir legalmente y con carácter general la obligación del registro de la jornada, introduciendo un nuevo apartado, el apartado 9 en el artículo 34 del ET a través del RD- Ley 8/2019 de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, (en adelante y para simplificar RD-Ley 8/2019)

Este RD- Ley 8/2019 entró en vigor el pasado 12 de marzo, en el que queda reflejado la obligación de llevar a cabo un registro de la jornada laboral diaria de los trabajadores, por parte de la empresa.

La finalidad principal no es más que garantizar el cumplimiento de los límites de la jornada de trabajo, crear un marco de seguridad jurídica tanto para las empresas como para los trabajadores, respetando siempre los derechos de seguridad y salud de los trabajadores, y que a su vez la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pueda llevar a cabo un control de este registro sin dificultades, para obtener datos fiables y fácilmente revisables.

2. REGIMEN GENERAL DE LA JORNADA LABORAL

2.1 Antecedentes

De las primeras veces que el Estado intervino en las relaciones laborales, fue con el fin de reducir las jornadas excesivas de trabajo, y con excesivas, hago referencia a aquellas jornadas de trabajo continuo dónde un trabajador podía estar más de 6 horas desempeñando su tarea, sin descanso, o jornadas diarias de trabajo superiores a las 9 horas. Era necesaria la intervención del

estado, con el fin de organizar el tiempo de trabajo, estableciendo reglas que persiguen tanto limitar los acuerdos entre trabajadores y empresarios, en materia de jornada, como asegurarse que la jornada de trabajo es un instrumento útil para lograr las finalidades de los empresarios.

La intervención del legislador, en la regulación de la jornada laboral, viene acompañada por la negociación colectiva, intentando que se cumplan tanto los intereses de los empresarios, como los intereses de los trabajadores, garantizando la conciliación de su vida profesional con su vida social¹.

Esta intervención se dio en todos los países civilizados, por razones principalmente económicas, y humanitarias.

Las elevadas jornadas laborales desarrolladas durante un excesivo periodo de tiempo por los trabajadores se traducen en efectos negativos sobre la productividad del trabajo, es decir, no porque se trabaje más, se trabajará mejor. Lo más adecuado sería disminuir la duración de la jornada para evitar el agotamiento extremo de los trabajadores ante trabajos excesivos y que el tiempo trabajado intente ser en la totalidad efectivo y productivo.

La primera ley laboral en España alude a la regulación de la jornada de trabajo de los menores, esta es la Ley de 1873, posteriormente, el 3 de diciembre de 1919 se promulgó el Real Decreto de 1919, la primera regulación general en materia de jornada, cuya finalidad era establecer la duración máxima en 8 horas de trabajo diario, 48 horas semanales, y fue en el año 1931, cuando se publicó la Ley reguladora de la jornada de 8 horas y de las jornadas especiales.

En 1995 se aprobó el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que tenía por objeto la regulación de ampliaciones y limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos en determinados sectores de actividad².

¹MARTÍN BODAS, R. (2002): "*La Jornada Laboral*". Editorial Dykinson, Madrid, Pág. 9

² «BOE» núm. 230, de 26/09/1995. El presente Real Decreto tiene por objeto la regulación de ampliaciones y limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos en determinados sectores de actividad y trabajos específicos cuyas peculiaridades lo requieren, de conformidad con lo previsto en los artículos 34.7, 36.1, y 37.1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre jornadas especiales de trabajo.

El 24 de Marzo se aprueba El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que incorpora a nuestro Derecho las reglas de una Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo, con la finalidad, como hemos dicho anteriormente, de limitar las jornadas laborales excesivas hasta entonces desarrolladas, y conseguir así un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de los trabajadores, a la vez que permita la consecución de los objetivos empresariales, es decir, una limitación de la jornada laboral que beneficie tanto a trabajadores como empresarios.

2.2 Determinación de la jornada de trabajo

Son cuestiones de carácter económico, social, y cultural las que hacen necesario y preferible por parte tanto de los trabajadores como de las empresas, el establecimiento de horarios de entrada y salida del trabajo, es decir, trabajar durante un mismo periodo de tiempo, con parecidas o al menos aproximadas horas de comienzo y fin. El interés se basa en analizar la determinación no solo de cuánto se trabaja, si no cuándo, (de lunes a viernes, fines de semana, por las mañana, por la tarde, ambas...etc.) Es decir, la determinación de la jornada laboral de cada trabajador en su centro de trabajo.

La ordenación del tiempo de trabajo, o dicho de otra forma, la organización de las horas y periodos de trabajo, así como los descansos, son aspectos de gran relevancia en las relaciones laborales, teniendo grandes consecuencias tanto para los trabajadores como para las empresas.

En el ámbito social, la regulación del tiempo de trabajo, contribuye a resolver problemas sociales; en concreto, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, preservando la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.

Es necesario, que el trabajador una vez realizada su tarea en el centro de trabajo al que pertenece, tenga tiempo suficiente para el disfrute de su vida personal y de esta forma poder desconectar de la carga laboral y descansar.

Para las empresas, el tiempo de trabajo también es un factor muy importante para determinar su productividad, sostenibilidad y rentabilidad, permitiendo hacer un uso más eficiente de la maquinaria y otros medios de producción, lograr

objetivos de producción con la mano de obra disponible, y reducir en la medida de lo posible la mayor parte de los costes laborales³.

Queda reflejada así, la enorme necesidad de imponer límites a las horas de trabajo, de determinar la jornada laboral, tanto desde el punto de vista social, relacionado con la importancia de proteger la salud y bienestar de los trabajadores, como desde la perspectiva económica, relacionada con la producción.

La jornada, su duración y limitación se encuentra regulada principalmente en el Título I, Capítulo II, sección 5ª del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el ET.

La jornada laboral queda regulada en el artículo 34 del ET y se define como el número de horas o tiempo de trabajo que el trabajador dedica a la realización de la prestación de sus servicios⁴, debiendo contraponerse con la definición de horario, de tal forma que si la jornada determina el número de horas que el trabajador debe prestar servicio efectivo, el horario fija la hora de entrada y salida al puesto de trabajo, destacando la prioridad jurídica de la jornada en la obligación contractual, ya que la partida salarial retribuía precisamente el número de horas del trabajo⁵, dicho de otro modo, la jornada laboral es el tiempo que el trabajador dedica a la ejecución del trabajo, por el cual recibe un salario por parte del empresario.

La jornada de trabajo, a su vez, será determinada de forma libre por las partes, por contrato de trabajo, o por convenio colectivo, siempre respetando los límites a los que vamos a hacer alusión a continuación⁶.

Antes de comenzar a hablar sobre la duración de la jornada de trabajo y sus limitaciones, vamos a distinguir dos tipos de jornadas que pueden darse en una relación laboral, por una parte tenemos la jornada laboral continuada, que será aquella en la que las horas diarias de trabajo se cumplen en una unidad de acto, ininterrumpidamente, salvo periodos de descanso indispensables.

³ VÁZQUEZMENÉNDEZ, M. y SÁNCHEZ GARCÍA, A. (2002):“*Determinación de la Jornada de Trabajo en un Modelo de Equilibrio General*”. Documentos de trabajo en análisis económico, Vol. 1, Nº 14, disponible en:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=297683>

⁴ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (2017):“*Manual de Derecho del trabajo*”, Editorial Tirant lo Blanch, 7ª Edición, Valencia, Pág. 464

⁵ Sentencia del tribunal supremo de 22/07/1995, AS 6325 y 26/06/1998, AS 5789.

⁶ MARTÍN BODAS, R. (2002):“*La Jornada laboral*”. Editorial Dykinson, Madrid, Pág. 13.

Por otro lado, otro tipo de jornada que puede darse en una relación laboral, será la jornada partida, que será aquella, en la que el tiempo de trabajo diario se divide en dos fracciones, con una pausa entre ellas, mayoritariamente corresponderá al tiempo que destinan los trabajadores para comer⁷.

2.3 La duración de la jornada de trabajo y su límite legal máximo

Como hemos dicho anteriormente, la duración de la jornada laboral, será la pactada en el convenio colectivo, o en el contrato de trabajo. A su vez, la determinación por parte de estos, tiene que estar sujeta a unos límites insuperables.

La jornada de trabajo máxima legal, implica la existencia de un tope a la hora de establecer la cantidad de tiempo que el trabajador prestará sus servicios en el centro de trabajo, que previamente fueron pactadas en el contrato de trabajo.

Estos límites son necesarios, por varias razones, como son el respeto al derecho de descanso, derecho a la seguridad e higiene del trabajador, de garantizar tiempo suficiente para que el trabajador lo pueda destinar a su vida personal, a lo que considere oportuno, ya sea, ocio, familia, descanso, pluriempleo, etc.⁸

Tanto la duración como los límites de la jornada laboral quedan establecidos en el artículo 34 ET, donde queda reflejado, que la duración máxima que un trabajador puede desarrollar en una semana será de 40 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Al tratarse esta, de una norma legal de derecho necesario relativo, es decir, normas que no admiten peores condiciones de trabajo, el contenido de estas normas puede ser ampliado por el convenio colectivo o por el contrato individual con unas condiciones más favorables para los trabajadores, pudiendo acordar duraciones siempre de duración inferior, y nunca superiores a los límites establecidos por la Ley. En cuanto a la jornada laboral máxima el número de horas “ordinarias” de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias, y siempre, a través de convenios colectivos o acuerdo entre empresarios y representantes de los trabajadores podrán establecer otra

⁷ BURGOS HERRERA, E. (2005); “*Jornada Laboral, Vacaciones, Permisos y Suspensión del Contrato de Trabajo*”. Editorial Thomson ARANZADI, Pág. 71.

⁸BURGOS HERRERA, E.(2005);“*Jornada laboral, Vacaciones, Permisos y Suspensión del Contrato de Trabajo.*, Editorial Thomson ARANZADI, Pág. 19

distribución del tiempo de trabajo diario, respetando los descansos de los que hablaremos más adelante, establecidos por la Ley.

En el párrafo anterior hemos hecho alusión a dos términos, que tienen que quedar bien claros para comprender perfectamente la determinación de la jornada laboral, recalamos, por una parte, tiempo efectivo de trabajo que se conoce como el tiempo durante el cual el personal permanece a disposición del empresario, no comprendiendo los descansos, ya que durante estos, el personal no se encuentra a disposición de aquél⁹.

Y el término cómputo anual que permite que en unas semanas se permita trabajar más de 40 horas de trabajo efectivo, siempre que se vea compensado trabajando en otras semanas menos de esas 40 horas, de tal forma que en cómputo anual no se pueden superar 40 horas de trabajo semanal; esto es la distribución irregular de la jornada laboral que vamos a abordar en el análisis del siguiente apartado¹⁰.

2.4 La distribución irregular de la jornada

Como acabamos de exponer, es posible también, que no todas las semanas del año se trabajen de la misma forma, es decir que no todas las semanas del año y no todos los días de la semana se trabajen las mismas horas, pueden darse situaciones en las que en una semana se trabajen menos horas de las establecidas, mientras sean compensadas con, más horas trabajadas en las siguientes semanas, de tal forma que de media computen las 40 horas semanales, esto es la distribución irregular de la jornada.

Se podrá establecer una distribución irregular de la jornada laboral, a lo largo del año mediante convenio colectivo o acuerdo entre empresas y representantes de los trabajadores según el artículo 34.2 ET, debemos recalcar que nunca, ni a través de contrato de trabajo, ni por decisión unilateral del empresario, podrán determinar la distribución irregular de la jornada, a diferencia de lo que ocurre con la determinación de la jornada ordinaria, la cual puede ser decidida por el empresario de forma unilateral, o pactada en el contrato de trabajo.

⁹LASTRA LASTRA, J.M. (2014): "*La jornada de Trabajo*". Revista de derecho privado, Madrid, Pág. 425

¹⁰ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (2019): "*Manual de Derecho del Trabajo*", 7ª edición. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, Pág.465

Para adaptar la distribución de la jornada a las necesidades particulares de la actividad productiva de cualquier empresa, la Ley posibilita la intervención en esta materia de los llamados acuerdos de empresa, que permite al empresario individual, de acuerdo con los representantes de los trabajadores modificar la distribución de la jornada.

El acuerdo de empresa ha de operar “en defecto” del convenio colectivo (art 34.2 ET), de esta forma la legislación vigente añade que: la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el diez por ciento de la jornada de trabajo” Esto podrá darse siempre que, o bien, no exista convenio colectivo aplicable a la empresa, o de existir, no se pronuncie sobre la posibilidad de establecer una distribución irregular de la jornada.

Por tanto, si se opta por establecer una jornada irregular el trabajador siempre deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días, el día y la hora en la que se prestará el trabajo

La determinación de la jornada irregular debe siempre respetar el límite legal de las 40 horas en cómputo anual, como también los periodos mínimos de descanso diario y semanal que analizaremos seguidamente¹¹.

2.5 Periodos de descanso

Como bien sabemos es necesario que los trabajadores dispongan de tiempo suficiente que les permita tener una vida personal, familiar y social acorde con la vida laboral, es decir lograr una adecuada conciliación entre la vida personal y la vida laboral.

De esta forma se asegurará el descanso del trabajador, que forma parte del “descanso necesario” regulado en el artículo 40.2 de la Constitución.¹²

Estudiaremos a continuación los descansos necesarios y obligatorios, los que se deben respetar en la jornada diaria, y en la jornada semanal, y que en función del tipo de trabajador, sea mayor de edad o menor de edad, y en función del tipo de jornadas (continuada o partida) se darán unos u otros.

¹¹BURGOS HERRERA, E. (2005):“*Jornada Laboral, Vacaciones, Permisos y Suspensión del Contrato de Trabajo*”. Editorial Thomson ARANZADI, Pamplona, Pág. 33.

¹² Artículo 40.2 CE: “los poderes públicos garantizaran el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral”

2.5.1 Descanso durante la jornada diaria continuada

Cuando se desarrollen jornadas diarias continuadas superiores a las 6 horas, los trabajadores deberán disfrutar de un descanso que no sea inferior a los 15 minutos (art. 34.4 ET), es lo que se conoce de forma cotidiana como el descanso para el bocadillo, pudiendo utilizar este descanso para cualquier actividad que respete los límites del descanso, a pesar de que se conozca como descanso para el bocadillo, los trabajadores podrán optar por dedicar este descanso a tomar un café, hacer llamadas telefónicas personales, fumar, dar un pequeño paseo, y será aplicable tanto en jornadas a tiempo completo, como en jornadas a tiempo parcial.

El descanso para el bocadillo constituye una norma de derecho necesario y a través de la Sentencia del Tribunal Constitucional (STCT 21-1-1988 RTCT 1988,797: STSJ País Vasco 26-6-1997 (AS 1997,2142), podemos destacar ciertas aclaraciones como, la imposibilidad de eliminar el tiempo del bocadillo mediante compensación económica, a no ser que se den casos excepcionales en los que haya sido posible su disfrute, y a su vez, este descanso siempre podrá ser mejorado por convenio colectivo o acuerdo entre empresarios y representantes de trabajadores¹³.

En lo referente a los menores de edad, estos tendrán el derecho a disfrutar de un descanso de un tiempo no inferior a 30 minutos, que normalmente será ininterrumpido, cuando su jornada laboral exceda de las 4 horas y media, y de la misma forma que afecta a los trabajadores mayores de edad, este descanso podrá ser utilizado por el trabajador para lo que el desee, siempre respetando la duración del mismo.

2.5.2 Descanso diario en la jornada partida

Como hemos definido anteriormente, la jornada partida es aquella que se desarrolla en dos fracciones separadas por una interrupción, que habitualmente coincide con la hora de la comida.

¹³BURGOS HERRERA, E. (2005): "*Jornada Laboral, Vacaciones, permisos y suspensión del contrato de trabajo*". Editorial Thomson Aranzadi, Pàgs.42-44.

En cuanto a la duración y el momento de este descanso, será la que determine el convenio colectivo o el contrato de trabajo, pero este descanso debe hacerse de tal forma que existan dos periodos claramente diferenciados dentro de la jornada diaria, que es de esta forma como se diferencia la jornada partida de la jornada continua.

No solo les corresponde este descanso, (periodo intermedio) también le corresponderían los quince minutos de descanso, si se superan las seis horas en alguno de los periodos de su jornada¹⁴.

2.5.3 Descanso mínimo entre jornadas

Al igual que existen descansos obligatorios, que deben cumplirse en el desarrollo de una jornada, razonadamente, también debe haber descansos mínimos entre una jornada y otra, este descanso mínimo diario, conocido como descanso entre jornadas debe ser como mínimo de 12 horas (Art. 34.3 ET) que debe de ser ininterrumpido, y existir como mínimo doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente¹⁵ y siempre respetándose, incluso cuando se supere la jornada laboral diaria, mediante el desarrollo de horas extraordinarias. En estos casos es posible que se altere el horario, comenzando más tarde el día siguiente de trabajo.

El objetivo perseguido principalmente por el establecimiento de estos descansos no es más, que garantizar al trabajador un descanso prolongado y de una duración que sea suficiente para que estos puedan reponer sus energías y fuerzas empleadas en el desempeño de su actividad laboral diaria.

2.5.4 Retribución del descanso durante la jornada

Que el descanso sea retribuido o no depende de si ese tiempo en el que realmente no se trabaja, pues es tiempo de descanso, en el que el trabajador no

¹⁴BURGOS HERRERA, E. (2005): *“Jornada Laboral, Vacaciones, permisos y suspensión del contrato de trabajo”*. Editorial Thomson Aranzadi, Pág.45.

¹⁵ GARCÍA- PERROTE, ESCARTÍN I. (2019): *“Manual Derecho del trabajo”*, 9ª Edición. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, Pág. 536.

tiene por qué estar a disposición del empleador, es considerado como tiempo de trabajo efectivo o no.

Normalmente, los periodos de descanso no serían considerados como tiempo de trabajo efectivo, y por tanto no retribuidos económicamente, no obstante siempre se pueden dar excepciones y la decisión le corresponderá al convenio colectivo de aplicación.

En el caso de que se considere que el descanso es considerado como tiempo de trabajo efectivo será remunerado, y en el caso de que un trabajador participe en una huelga, el importe de la retribución ha de incluirse en los descuentos salariales correspondientes a días de huelga¹⁶.

2.6 Facultad del control de horario y de la jornada del trabajador (art 20.3 et)

Es el empresario quien debe controlar al trabajador en el desarrollo de su labor, para garantizar que este cumple día a día sus funciones en la empresa, deberá controlar el horario de los trabajadores, la jornada desempeñada por los mismos, comprobar que se cumplen los horarios de entrada y salida, y la jornada de trabajo previamente pactada entre el empresario y empleador, no obstante, el hecho de que una actividad de control o vigilancia sea útil para proteger el interés del empleador, no justifica la intromisión en la vida privada del trabajador; así queda establecido en el art. 20.3 ET “se atribuye al empresario la potestad de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores con discapacidad, en su caso.”

El poder de dirección y organización del empresario con respecto al trabajador, debe ser siempre “regular”, esto es, no debe nunca vulnerarse los derechos de los trabajadores. El empresario ejercerá su derecho de control sobre los mismos, en la medida que sea necesario, para verificar el cumplimiento de sus tareas,

¹⁶BURGOS HERRERA, E. (2005):“*Jornada Laboral, Vacaciones, permisos y suspensión del contrato de trabajo*”. Editorial Thomson Aranzadi, Pág.46.

pero siempre respetando los derechos, sobre todo en este ámbito, respetando la protección de datos e intimidad.

A todo esto, a pesar de que el trabajador tiene que respetar que el empresario ejerza este control sobre él y no tiene por qué dar su consentimiento expreso sobre ello, sí es necesario, que los trabajadores estén informados sobre la llevanza del mismo, su actividad, las razones que lo motivan, métodos, tecnología y técnicas utilizadas.

Dentro de la empresa, nos podemos encontrar con diferentes mecanismos de control, como son por ejemplo, el control del correo electrónico, o control de llamadas, uso de internet, incluso videovigilancia en el puesto de trabajo. Todas estas medidas de control serán válidas siempre que se justifique su finalidad y la información recabada únicamente se utilice en el marco de la relación laboral.

El control a través de videocámaras, queda muy limitado, debido a que se encuentra plenamente sometido a la normativa sobre Protección de datos, y por esto, únicamente se podrá hacer uso de las mismas cuando no exista otra medida más idónea.

Solo podrán recoger imágenes que comprendan espacios indispensables para satisfacer las finalidades del control laboral, y siempre con fines relacionados con dicho control¹⁷. Estas sentencias han sido analizadas por la sentencia del TSJUE de 9 de enero de 2018 (Caso López Ribalda y otros), que aborda la videovigilancia en el lugar de trabajo, y el equilibrio que debe existir entre poder de dirección y derecho a la protección de datos y a la intimidad.

No obstante, en relación con la intimidad del trabajador, y el derecho a la desconexión digital, lo abordaremos a lo largo de este trabajo, donde lo trataremos más detalladamente.

3 ANTECEDENTES A LA MODIFICACION DEL REGISTRO DE LA JORNADA

3.5 Origen de la obligación de registro

¹⁷DE LA PUEBLA PINILLA, A. (2019): "*Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*". Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, Pág. 547

La obligación general de registro de la jornada laboral, no viene de forma espontánea en el ordenamiento jurídico, como resultado de una nueva comprensión de las medidas de control de la jornada laboral máxima. La obligación de registro de la jornada diaria de trabajo es uno de los casos más característicos de la tensión jurídica entre la seguridad jurídica y la pretensión de establecer decisiones que socialmente se consideran justas¹⁸.

Esta obligación de registro de la jornada, que estamos estudiando, no es una medida extraña a nuestro ordenamiento jurídico-laboral, con carácter previo al Real Decreto-Ley 8/2019 ya se podían distinguir tres supuestos en los que se imponía al empresario una obligación de parecida naturaleza. Podemos diferenciar, en primer lugar, algunos supuestos como son los trabajadores con contrato a tiempo parcial, en este caso la jornada de los trabajadores contratados a tiempo parcial debe ser objeto de registro diario por el empresario, entregándose al trabajador, junto con el recibo de salarios, una copia del resumen de todas las horas de trabajo, (tanto ordinarias, como complementarias) realizadas mensualmente¹⁹.

En segundo lugar, para aquellos trabajadores que realizan horas extraordinarias, el apartado 5 del art 35 ET, establece que la obligación empresarial de registrar diariamente la jornada laboral de los trabajadores solo será obligatoria respecto de aquellos trabajadores que exceden su jornada ordinaria de trabajo, es decir a las horas extraordinarias efectivamente realizadas y no a toda la jornada de trabajo. Y el último supuesto en el que ya se imponía la obligación de registro de la jornada al empresario hace referencia a aquellos trabajadores sometidos a normativa sectorial o jornadas especiales, las obligaciones de registro de la jornada diaria de trabajo serán exigibles también a determinados trabajadores sometidos al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Como hemos visto, ya se regulaban jornadas laborales de ciertos trabajadores, aunque no era lo habitual, por esto, la obligación general de registro de la

¹⁸ DE LA MORENA CORRALES, P. (2019): "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 especial, la obligación de registro de jornada" Revista Trabajo y Derecho, N° 54, Junio. Pág. 2

¹⁹ /art 12.4 c/ del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

jornada hemos de generalizarla, de tal forma que todos los trabajadores, registren diariamente su jornada, y aplicarla a cualquier empresa con total independencia de ciertos factores como son, la realización de horas extraordinarias, el tipo de contrato celebrado, sector de desarrollo de la actividad. Se trata, por tanto, de llevar un cómputo de la jornada laboral diaria del trabajador, para de esta forma saber si se han realizado horas extraordinarias o no.

La razón por la que el precepto exige el cómputo de la jornada, y no directamente de las horas extraordinarias realizadas es debido a qué, el concepto de hora extraordinaria es jurídico y el cómputo de la hora extraordinaria se proyecta sobre una realidad fáctica²⁰, es decir, para poder reconocer y retribuir esas horas extra, es necesario demostrar con hechos la realización de las mismas, para afirmar que es verdadero, esto es, una vez determinada la jornada realizada, se comprobarán (en el caso de que se lleven a cabo horas a mayores de la jornada pactada) esas horas realizadas a mayores, adquiriendo la consideración de hora extraordinaria, o si, por el contrario, no son consideradas horas extraordinarias, ya que, no suponen horas a mayores de la jornada laboral ordinaria determinada, se considerarían, en este caso, como distribución irregular de la jornada.

3.6 Sentencia de la Audiencia Nacional

A mediados de octubre de 2015, todas las representaciones sindicales de Bankia se adhirieron al sindicato Unión General de Trabajadores con el fin de demandar a la entidad financiera Bankia. El fin que se pretendía alcanzar, era que esta empresa estableciese, en primer lugar, un sistema de registro de la jornada laboral realizada por los trabajadores, para de esta forma, verificar el cumplimiento de los horarios que previamente habían sido concretados entre la empresa y el empleado.

En segundo lugar, también buscaban que se proporcionase a los representantes legales de los trabajadores, un informe en el que constatasen la realización de las horas extraordinarias realizadas.

²⁰ARIAS DOMINGUEZ, A. (2017): “Registro de Jornada y supresión de las horas extraordinarias que se compensan con descanso, la Estrategia y el objetivo”. Revista de derecho del trabajo y de la Seguridad Social IUSLabor Nº 2, Pág. 3

Para llevar a cabo esta denuncia, la parte demandante exponía que la empresa ni lleva a cabo un registro diario de la jornada laboral desempeñada por los trabajadores, ni mucho menos informaba a los representantes de estos, por tanto en base a estas carencias, resulta imposible la llevanza de un control de la jornada laboral efectiva realizada, así como de los posibles excesos que se pudiesen llegar a cometer.

Respecto a la otra parte, la empresa se defiende, matizando que se trata de una medida que no es obligatoria sino que lícitamente puede hacerse o no, y que ha decidido no llevarla a cabo, pues apuesta por la presunción de cumplimiento de la jornada²¹ y a su vez establece que a pesar de que no cuenta con un régimen específico para el registro de la jornada, sí que dispone de un sistema (Intranet), que le posibilita a la empresa conocer las faltas de asistencia de sus trabajadores, ya que estos están obligados siempre a notificar a través de este sistema cualquier causa que les impida realizar su jornada.

La parte sindical, exigía a la empresa la necesidad de proporcionar a los representantes de los trabajadores un informe en el que consten la realización de horas extraordinarias, ante esto Bankia alegaba que como en la empresa no se realizaban horas extraordinarias, no tenían por tanto la obligación ni de registrar la jornada ni de comunicar a los representantes. Los representantes se negaron a aceptar este alegato, considerando que es requisito necesario, para acreditar la realización de horas extraordinarias, que haya un registro de jornada diaria en virtud de lo dispuesto en el artículo 35.5 ET.

La Sentencia de la Audiencia Nacional del 5 de diciembre de 2019, expone que es necesario y considera obligatorio que las empresas cuenten con un sistema de registro, para controlar las jornadas diarias de trabajo desempeñadas por los trabajadores, sostiene que el registro de la jornada diaria es la herramienta para asegurar efectivamente el control de las horas extraordinarias puesto que, de no ser así, no existiría medio probatorio para comprobar si se han realizado horas extraordinarias o no²².

²¹ TOLOSA TRIBIÑO, C. (2017): “La reciente doctrina del Tribunal Supremo sobre registro de jornada y sus efectos sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo”, Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, Nº 31-32 .Págs. 2-3.

²² El laborista, La Publicación oficial de la Asociación Nacional de Laboristas: “Comentario Sentencia núm. 207/2015 relacionada con la obligatoriedad para las empresas de llevar un registro diario de la jornada de trabajo” www.ellaboralista.com

Con todo esto expuesto, el debate se centraba en reconocer cual de las dos posturas es la que predomina, si la de Bankia, que establecía que la llevanza de un registro de la jornada únicamente era obligatorio cuando se realizasen horas extraordinarias, y como en su caso no se realizaban, no tenían por tanto esa obligación, o la postura de la parte sindical, quien entendía que para poder acreditar la realización o no de horas extraordinarias, es necesario antes el registro previo de la jornada diaria, puesto que en el caso de la realización de horas extraordinarias, sin un registro previo, los trabajadores no podrían demostrar la realización de las mismas.

Interviene el Tribunal Supremo determinando y apoyando a lo expuesto por la empresa demandada, Bankia, siempre que no se prueben la realización de horas extraordinarias la empresa no estará obligada a implantar un medio de registro para controlar la jornada laboral de cada trabajador.

La Audiencia nacional, a su vez, se apoya en los informes elaborados por la Seguridad Social y la Inspección de Trabajo, haciendo ver que sin el registro de la jornada los trabajadores de esta empresa, no podrían saber si superan el límite de la jornada diaria o no, privando a los mismos y a sus representantes de la única medida efectiva para comprobar los posibles excesos de la jornada.

Es una labor muy compleja para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acreditar la realización de horas extraordinarias, así como si los trabajadores realizan la jornada laboral pactada o la superan, sin el establecimiento de un sistema de registro que permita llevar este control.

3.7 Actuación de la Inspección de Trabajo

La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, después de dictarse la Sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015, pasó a definir a través de la Instrucción 3/2016 una campaña de aumento del control del desarrollo de horas extraordinarias, en la que se recogía como uno de sus criterios de actuación la exigencia a las empresas objeto de inspección del registro de la jornada diaria laboral y esto independientemente de si el trabajador realiza o no horas extraordinarias, de su tipo de contrato, así como si se trata de trabajadores a tiempo completo o tiempo parcial

El registro debe realizarse diariamente, registrando la hora de entrada y la hora de salida, y será de libre elección para la empresa el mecanismo a utilizar para llevar a cabo el registro de la jornada, siempre y cuando se garantice la fiabilidad e invariabilidad de datos.

El incumplimiento de esta obligación supondría una infracción grave de conformidad con lo previsto en el art 7.5 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Existe también la obligación por parte de la empresa de elaborar informes mensuales en los que se resuma la jornada realizada por cada trabajador, totalizada para el periodo fijado, con el objetivo de abonar las retribuciones y entregar al trabajador en los términos contemplados en el artículo 35.5 ET.

La posición adoptada por la Inspección de Trabajo supuso la conclusión de que el control de las horas extraordinarias solo podía producirse a partir de un registro de la jornada diaria de cada trabajador.

3.8 Doctrina del Tribunal Supremo

La postura del Tribunal Supremo es clara, defiende una interpretación literal del art. 35.5 ET, para alcanzar la conclusión de que el precepto no impone el registro para toda la plantilla con el objetivo de controlar el cumplimiento de los horarios pactados, obligación que tampoco se encuentra tipificada en el art. 7.5 LISOS²³

La doctrina jurisprudencial 246/2017 del Tribunal Supremo, sostiene que el artículo 35.5 ET solo exige, salvo pacto en contrario, dos obligaciones, la exigencia de un registro únicamente de horas extraordinarias realizadas por los trabajadores y la comunicación del desarrollo de las mismas a los representantes sindicales. El Tribunal Supremo establece que la obligación de llevar un registro de jornada no viene determinado en el art 34 ET, sino en el art. 35, relativo a las horas extraordinarias. No obstante, debemos resaltar que la obligatoriedad de registro horario sí que se da en algunos colectivos de trabajadores, por ejemplo, el caso de los trabajadores a tiempo parcial, trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios.

²³IGARTUA 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, Nº147. Págs. 115-116

Llegados a este punto, se alcanza una concordancia con la Sentencia de la mayoría, donde coinciden en la necesaria reforma legislativa con el objetivo de dejar evidente la obligación del control y registro de la jornada laboral

Con todo esto llegamos a la instrucción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 1/2017 de 18 de mayo, la cual sigue una tendencia enfocada en intensificar el control del cumplimiento de la normativa sobre tiempo de trabajo y más concretamente en las horas extraordinarias. A pesar de la no existencia de obligación del registro laboral, la Inspección puede actuar, aunque esta ausencia lo dificulta.

3.9 Doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

La Audiencia Nacional no satisfecha con lo conseguido decidió plantear el conflicto ante el TJUE, la polémica surge debido a las diferentes interpretaciones de la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo, sobre el contenido obligacional del artículo 35.5 del ET, de tal forma que el Tribunal Supremo consideraba que únicamente exige, salvo pacto en contrario dos obligaciones; la existencia de un registro de horas extraordinarias realizadas por los trabajadores y una comunicación relativa al número de horas extraordinarias efectivamente realizadas a los trabajadores y sus representantes²⁴, mientras que la Audiencia Nacional se muestra firme considerando que es necesario establecer la obligatoriedad del registro de la jornada con independencia de la realización o no de horas extraordinarias.

La Audiencia Nacional, pone en duda que exista compatibilidad entre la interpretación que el Tribunal Supremo hace de los artículos 34 y 35 ET, con el Derecho Europeo, ya que la inexistencia de obligación del registro de la jornada priva a los trabajadores y a sus representantes de un sistema probatorio y veraz para poder demostrar que la jornada de trabajo desempeñada por los mismos, ha superado la duración máxima del tiempo de trabajo.

La sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18) considera que los artículos 3, 5 y 6 de 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, obligan a los Estados Miembro a adoptar un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador²⁵.

El objetivo principal es garantizar y determinar de manera objetiva y fiable, a través de estos medios el número de horas trabajadas por los trabajadores, cómo se han distribuido estas horas, y si efectivamente se han realizado horas extraordinarias o no.

La consecuencia directa de la no implantación de un mecanismo de registro de la jornada, es la enorme dificultad para que se respeten los derechos de los trabajadores que le confiere el artículo 31, apartado 2 “derecho fundamental de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal”.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, hace hincapié señalando que la jurisprudencia europea sobre la finalidad de la Directiva 2003/88 no es otra que promover la seguridad y salud de los trabajadores²⁶.

La efectividad de la Directiva 2003/88 se conseguirá cuando los estados miembros se comprometan a respetar los periodos mínimos de descanso, y garanticen que los trabajadores no desarrollarán jornadas laborales por encima de los límites establecidos, y esto, anexo a la necesidad expuesta por la sentencia del TSJUE de 14 de mayo de 2019, consistente en que todos los trabajadores deberán poder conocer cuál es su jornada de trabajo, tanto para comprobar si se ha respetado la duración máxima establecida, como si se respetan los periodos mínimos de descanso, da lugar a que la Sala del TJUE mande un mensaje claro a todos los Estados miembro, estableciendo la necesaria obligación de la adopción de un instrumento que permita determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal, con el objetivo de que se respete los periodos de descanso e impedir que se sobrepasen los límites de duración de la jornada laboral diaria.²⁷.

²⁵ ROJO TORRECILLA, E. (2019): “*La obligación de registro diario de la jornada: la necesaria intervención del TJUE en el debate judicial entre la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo*”, Revista de Jurisprudencia Laboral, N°3 Pág. 2-5.

²⁶ Apartado 37 de la STJUE de 14 de Mayo de 2019, CCOO, C-55/18EU:C:2019:402

²⁷ Apartado 54 de la STJUE de 14 de Mayo de 2019, CCOO, C-55/18 EU:C:2019:402

Podemos concluir que el conflicto entre la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo fue zanjado por el legislador, a través de la sentencia nombrada anteriormente (STJUE de 14 de Mayo de 2019), afirmando que sin un sistema que permita computar la jornada laboral diaria que realiza cada trabajador «no es posible determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador ni su distribución en el tiempo, como tampoco el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias»²⁸

Por tanto queda establecida la obligación, en la que los estados miembros deben imponer a los empresarios la obligación de establecer un sistema de registro, fiable, objetivo, y accesible que posibilite computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador (apartados 46,47 y 60 de la sentencia)

4 OBLIGACIÓN DEL REGISTRO DE LA JORNADA

4.1 Consideraciones de carácter general

Remitiéndonos a lo que exponíamos al comienzo del trabajo, el pasado 12 de marzo de 2019 se publicó en el BOE el Real Decreto- Ley 8/2019.

Este Real Decreto, lo que hizo básicamente fue introducir un nuevo apartado 9º en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, en el cual queda establecida la obligación empresarial de garantizar un registro diario de la jornada laboral de los trabajadores a tiempo completo. Detallaremos en el siguiente apartado las modificaciones que se han llevado a cabo en dicho artículo.

El RD-Ley 8/2019 tiene por objeto “reducir las desigualdades sociales que aún subsisten en la sociedad española”. Las reformas legislativas introducidas por este Real Decreto, van destinadas a establecer medidas que afecten a la protección social, el fomento del empleo indefinido y la lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo²⁹.

El enorme número de denuncias por parte de la Inspección de Trabajo, justifican la exigencia del control de la jornada, estas denuncias se basan en los

²⁸ ALFONSO MELLADO, C.L. (2019): “*El registro de jornada*”. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, Pág.19.

²⁹ DE LA MORENA CORRALES, P. (2019): “*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 especial, la obligación de registro de jornada)*” Revista de Trabajo y Derecho, Nº 54.

incumplimientos que se dan en las empresas en relación al tiempo de trabajo. Podemos destacar, que casi la mitad de los empleados que afirman que han realizado horas extraordinarias, declaran que no le han sido retribuidas, y tampoco cotizadas. Otro dato también bastante preocupante es el elevado porcentaje de trabajadores que realizaron jornadas superiores a las 40 horas semanales, que supuso en torno a un 50 %, así como otros muchos empleados a tiempo parcial que confirmaban que la jornada realizada no coincidía con la declarada³⁰.

No siendo pocos, existen más motivos que los económicos, como son los motivos desde el punto de vista de la precarización del trabajo en relación con los derechos de salud, seguridad, conciliación de la vida laboral y profesional. El exceso de trabajo se traduce también en una superabundancia de la carga de trabajo, afectando muy negativamente en la salud del trabajador.

Todo esto se traduce en una gran precarización laboral, en relación con el tiempo de trabajo, y ello explica la deficiente regulación de la normativa de trabajo.

Esta regulación no facilita el control de la realización de la jornada laboral, por lo que resulta difícil compensar con tiempos de descanso, o el establecimiento de sanciones a imponer cuando se den casos de incumplimiento.

Por tanto la finalidad del registro diario de la jornada, en el marco de la lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, es crear un marco de seguridad jurídica en las recíprocas relaciones de trabajadores y empresarios, así como de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social³¹.

De este modo, por la parte que corresponde a los trabajadores, el registro de la jornada les permitirá conocer la jornada real diaria realizada, y en el caso de que se produzca un exceso de esta, que sea reconocida y a su vez retribuida, sin que se den abusos ni fraudes empresariales, y sin olvidarnos que siempre tiene que garantizar al trabajador la conciliación de la vida laboral y familiar, el disfrute de los descansos establecidos y el derecho a la desconexión.

³⁰ ALFONSO MELLADO, C.L. (2019): "*El Registro de la Jornada*", Tirant lo Blanch, Valencia, Pág. 70

³¹ ALFONSO MELLADO, C. L. (2019): "*El Registro de jornada*". Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, Pág. 76.

El empresario, debe ser estricto y exigir a los trabajadores el cumplimiento de la jornada, a su vez este registro le posibilita conocer de forma precisa el cumplimiento del horario por parte de los trabajadores, y actuar y sancionar en el caso de que los trabajadores no cumplan con lo establecido, con pruebas verídicas que acrediten tales hechos.

4.2 La obligación de registrar la jornada en el artículo 34 del ET

4.2.1 La regulación normativa

Siguiendo con lo manifestado anteriormente, finalmente la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea asunto (C-55/18), resuelve la controversia acerca de la necesidad de llevar a cabo un registro de la jornada.

La doctrina, del TJUE que corrige la sentencia del Tribunal Supremo, de 23 de marzo de 2017 rec 81/2016 establece que:

«Los Estados miembros deben imponer a los empresarios la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador».

Y le corresponde a cada Estado definir «los criterios concretos de aplicación de tal sistema, especialmente la forma que este debe tener»³²

Como hemos dicho anteriormente en este trabajo, el Real Decreto- Ley 8/2019 de 8 de marzo, introdujo el apartado 9º en el artículo 34 del ET, con la siguiente redacción:

«. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto

³² Blog del derecho de trabajo de IGNASI BELTRAN DE HEREIDA <https://sibeltran.com/2019/05/15/el-tjue-exige-la-obligatoriedad-del-registro-de-jornada-y-confirma-la-oportunidad-de-la-reforma-del-rdley-8-2019/>
Fecha de Búsqueda: 21/03/2019 11.15 am

durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social».

También se modifica el apartado 5 del artículo 7 de la LISOS, cuya redacción, contenida en el artículo 11 del RDL 8/2019 pasa a ser la siguiente:

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

Para la empresa se trata de una obligación³³, no de una opción, por esto si no quieren incurrir en una infracción, que será sancionada administrativamente, deberán cumplirla de forma estricta, esta obligación se lleva a cabo registrando el “horario concreto de inicio y fin de la jornada laboral”, con el fin perseguido de registrar y controlar la jornada diaria realizada, teniendo en cuenta todas las posibilidades que permite el ordenamiento laboral en materia de distribución de tiempo de trabajo³⁴.

4.3 Ámbito de aplicación del registro de la jornada

Una vez que queda establecida la obligación general del registro de la jornada para todas las empresas, de forma general, se debe tener en cuenta que no todas las empresas son iguales, y como es lógico, aquellas empresas más grandes, con mayor carga burocrática y de gestión, presentarán más dificultades a la hora de implantar un registro para la llevanza del control de la jornada laboral, que las empresas más pequeñas y simples.

El contenido de los apartados 9 y 7 del art. 34 ET no establece restricciones en el ámbito de aplicación subjetivo, salvo algunos colectivos que presentan ciertas particularidades, y estudiaremos a continuación, por lo que parece razonable concluir que la obligación de registro de jornada se aplica a la totalidad de los trabajadores por cuenta ajena a los que les es de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

³³ Cfr. STJUE 14 de Mayo de 2019, Deutsche Bank, C-55/18, EU:C:2019:402; Criterio Técnico 101/2019

³⁴ Criterio Técnico de la Inspección Técnica de Trabajo 101/2019 sobre el Registro de la Jornada.

Consciente el Gobierno de las peculiaridades que pueden presentar ciertos «sectores, trabajos y categorías profesionales», se incluye en el artículo 34 un nuevo apartado 7 en el que el Gobierno se reserva la facultad de «establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada»³⁵

4.3.1 Empresas obligadas a garantizar el registro. Las singularidades del registro de la jornada de las ETT y de las empresas contratistas.

Como bien hemos dicho antes, cualquier empresa con independencia de su tamaño u organización queda obligada a llevar a cabo el registro de la jornada diaria, es decir todo aquel empleador que tenga a su servicio, trabajadores dependientes y por cuenta ajena, siempre que estén incluidos en el artículo 1 ET.

De esta forma, quedan obligadas tanto las empresas individuales, aquellas en las que los empresarios dispongan de personal a su cargo, como las empresas societarias, es decir sociedades de capital, anónimas y de responsabilidad limitada. Las empresas privadas y las empresas públicas también están obligadas a cumplir con el registro, quedan incluidas las administraciones públicas que tengan personal laboral a su disposición, se dediquen al comercio, industria o servicio. Por tanto todas estas empresas son las responsables de garantizar el registro diario de jornada en sus empresas.³⁶

No obstante existen ciertas relaciones laborales, que muestran algunas peculiaridades a la hora de llevar el cumplimiento de la obligación de registro como son por ejemplo, las empresas de trabajo temporal. En este tipo de empresas parecería razonable que la encargada de llevar a cabo la obligación del registro fuese la ETT, ya que es la empresa empleadora, pero a pesar de esto la empresa usuaria, se define como “aquella empresa en la que el trabajador

³⁵ DE LA MORENA CORRALES, P. (2019): “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 especial, la obligación de registro de jornada)” Revista Trabajo y Derecho, Nº 54.

³⁶ ALFONSO MELLADO C.L. (2019): “El registro de la jornada”. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia. Pág. 160.

presta sus servicios y ejerce las facultades de dirección y control de la actividad laboral”, por tanto será la empresa usuaria la encargada de cumplir con las obligaciones marcadas en el artículo 34.9 ET, pero, como a su vez a la ETT le corresponde el cumplimiento de las obligaciones salariales y de seguridad social en relación con los trabajadores³⁷ la empresa usuaria y la ETT deben establecer los procedimientos de aportación de los registros para el cumplimiento de sus obligaciones.

Existe otro caso, que debemos explicar para dejar claro a quien le corresponderá la obligación de registro. La relación entre una empresa principal y empresas contratistas o subcontratistas.

En términos generales podríamos afirmar que las contrataciones de obras o servicios, son aquellas operaciones en las que una empresa principal encarga a otra, denominada contratista, la prestación de ciertos servicios, o la realización de determinadas tareas.

Por tanto, en el supuesto de subcontratación, la empresa contratista, como empresa empleadora, será la obligada a llevar el control horario de sus trabajadores. No obstante cuando los trabajadores de la empresa contratista presten sus servicios en el centro de trabajo de la empresa principal, la empresa contratista y la principal podrán acordar que sea la empresa principal la que realice el control horario de los trabajadores de la empresa contratista. En todo caso, es obligación de la contratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados³⁸.

4.3.2 Trabajadores obligados al registro de la jornada

A su vez, al igual que las empresas están obligadas a cumplir con el registro de la jornada, también lo estarán los trabajadores que estén vinculados a la empresa en la que prestan sus servicios, con independencia del contrato que tengan, independientemente si es a tiempo completo o parcial.

Esto será aplicable a todo tipo de contrato, pero además, para los trabajadores a tiempo parcial, el artículo 12.4.c) del ET dispone que "la jornada se registrará

³⁷ Art.12.1 LETT.

³⁸ ALFONSO MELLADO, C.L. (2019) "El registro de la jornada", Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, Pág. 166.

día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias”³⁹.

El registro laboral se establece como una obligación tanto para las empresas como para trabajadores en las relaciones laborales, (y subrayamos en las relaciones laborales), puesto que cuando no existe esta relación laboral, no existe obligación de registro de la jornada.

Es el caso de los trabajadores autónomos, no estarán obligados a llevar un registro de la jornada, pero no siempre, si no que, existe un caso en el que los trabajadores autónomos tendrán que registrar la jornada de los trabajadores que tenga a su cargo, si se diera este caso, ya que en esta situación, si existe relación laboral. De todos modos el trabajador autónomo no tiene que registrar su jornada, bastaría únicamente con el registro de la jornada de los trabajadores que estén a su cargo, como hemos dicho.

No estarán tampoco obligadas al registro de la jornada, las personas que pertenezcan a una cooperativa o sociedad mercantil⁴⁰.

En cuanto a lo referente a los empleados públicos, es evidente que al personal funcionario, y estatuario no les afecta dicha modificación del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, debido a que dicho Estatuto no se les aplica, teniendo su regulación en otros Estatutos, los cuales no han sido modificados⁴¹. Estas personas trabajadoras no tienen la obligación de llevar a cabo el registro, puesto que como hemos dicho antes no existe un relación laboral, como se da en el resto de trabajos que sí están obligados a este registro, además haré referencia a continuación, a otro tipo de relaciones, calificadas como relaciones laborales especiales que presentan ciertas particularidades en cuanto a la llevanza del registro de la jornada.

³⁹ Guía Práctica del Registro de la Jornada Laboral www.mitramiss.gob.es. Pág. 2

⁴⁰ ALFONSO MELLADO C.L (2019): El Registro de la Jornada”, Tirant lo Blanch, Valencia, Pág. 42

⁴¹ GABINETE JURIDICO DE COMISION SINDICAL DE COMISIONES OBRERA. (2019): “Registro de la Jornada de Trabajo especial consideración de los sistemas de registro y su impacto en materia de protección de datos”, Edita Confederación Sindical de CCOO, Madrid, Pág. 5

4.4 Relaciones laborales especiales y relaciones laborales con particularidades.

No todas las relaciones que se dan entre el empresario y el trabajador son iguales, existen relaciones laborales especiales, que son aquellas que por sus características particulares necesitan una regulación específica que, sin embargo, aunque en este tipo de relaciones contractuales no se aplique el Estatuto de los trabajadores siempre deberá respetar los derechos básicos laborales reconocidos por la Constitución.

Cuando en una empresa concurren trabajadores de relaciones laborales normales, (las que se dan de forma habitual) y trabajadores de relación laboral especial siempre habrá que llevar un registro diario de los trabajadores que tienen relación laboral común, y con respecto a los trabajadores que están vinculados mediante una relación laboral especial, habrá que estar a lo que derive de su regulación especial.

Por tanto, en cuanto a aquellas relaciones laborales especiales tenemos que hacer referencia a aquellos trabajadores que no siempre prestan su servicio en el mismo centro de trabajo, trabajadores móviles, trabajadores que no disponen de un horario fijo y rígido, o jornada regular, ya que para el registro de sus jornadas laborales pueden darse ciertos problemas.

En el caso de aquellos trabajadores con flexibilidad horaria y distribución irregular de la jornada, el registro de la jornada deberá ponderarse y globalizarse a efectos del control y contabilización del tiempo de trabajo efectivo, en periodos de tiempo superior al día, acreditando siempre que no se superen los límites de jornada máxima establecidos.

Hacemos referencia también a aquellos trabajadores que son desplazados fuera del centro habitual de trabajo, en este caso únicamente surge la duda de si se debe registrar aparte del tiempo efectivo también el tiempo que estos emplean en desplazarse, o únicamente el tiempo que dedican al desarrollo de la actividad. Y en este caso se resuelve la duda estableciendo que los periodos de desplazamientos y periodos que se pasan fuera de su domicilio no se

computarán, a pesar de que los mismos podrán ser compensados mediante dietas, por tanto únicamente se debe registrar el tiempo efectivo de trabajo⁴².

Por último para los trabajadores que prestan sus servicios a distancia, normalmente desde su domicilio, es decir, lo que se conoce como teletrabajo, no supone un impedimento la llevanza del registro, la cuestión únicamente es determinar el sistema, que sin duda los más apropiados serían a través de sistemas portátiles, como teléfonos móviles, ordenadores portátiles, tablets, cuestiones que están analizadas en la STSJ Castilla y León de 3 de febrero de 2016 sobre la existencia y control de las horas extraordinarias en el teletrabajo y el registro de la jornada.

Recientemente, cada vez es más habitual esta modalidad de trabajo, y con la actual situación en España, debido a la crisis sanitaria, consecuencia del COVID-19, muchas empresas, debido a la preocupación por el contagio de esta enfermedad en los centros de trabajo, tuvieron que tomar medidas a nivel global para garantizar la seguridad de sus empleados, entre ellas, el teletrabajo.

Surge como un modo de organización, que sirve de alternativa a la prestación de trabajo en el centro de trabajo, para evitar contagios, y a su vez favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

Debido a la situación de excepcionalidad a causa del Covid-19, El Estado aprueba una serie de Decretos, con el objetivo de paliar y reducir los efectos negativos de la crisis sanitaria, en este caso, en lo que al teletrabajo se refiere, señalamos el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19⁴³. En este Real Decreto se prioriza la posibilidad de trabajar a distancia, frente al cierre temporal o reducción de la actividad de las empresas. En estas situaciones, para que se cumpla la evaluación de riesgos laborales, será suficiente con que los propios trabajadores realicen voluntariamente la autoevaluación.⁴⁴

⁴²ALFONSO MELLADO CARLOS L. (2019): "El Registro de la Jornada", Tirant lo Blanch, Valencia, Pág. 42

⁴³TALENS VISCONTI E., RAMOS MORAGUES F., LOPEZ BALAGUER M., BLASCO PELLICER A. y ALEGRE NUENO M. (2020): "Análisis normativo de las medidas laborales y de Seguridad Social frente a la crisis del COVID-19. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, Pág. 27

⁴⁴ BELTRAN DE HEREIDA, RUIZ, I. "Una mirada crítica a las relaciones laborales" Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, COVID-19 y medidas socio laborales (refundición

Los trabajadores estarán obligados a registrar su jornada laboral y para ello, le corresponde a la empresa dotar a los trabajadores de los medios necesarios para llevarlo a cabo.

Por otra parte, en virtud del art.15 del RD-Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, se prorrogará este carácter preferente del trabajo a distancia, se mantendrá vigente durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista en el párrafo primero de la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020⁴⁵, no obstante en función de cómo avance la situación de emergencia en España, el Gobierno siempre podrá prorrogar lo establecido en el presente precepto.

4.4.1 Regulaciones que excluyen la aplicación de la legislación laboral en materia de jornada

En relación con lo expuesto anteriormente, y puesto que dentro del ámbito de relaciones laborales especiales existe una gran amplitud de diferentes actividades laborales, con sus particularidades en cuanto a la llevanza del registro de la jornada laboral diaria, vamos a centrarnos, en este apartado, en un aspecto que he considerado de mayor interés, que son aquellas actividades que no están obligadas al registro de la jornada, debido a que están excluidas de la aplicación de la legislación laboral.

El personal de alta dirección, que serán aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad solo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad⁴⁶ no estarán obligados a llevar a cabo

RDL 6 a15/20) Disponible en: <https://ignasibeltran.com/covid-19-refundicion-rdley-8-20-9-20-10-20-11-20-y-12-20/#primera>

⁴⁵Artículo 15. Prórroga de la vigencia de lo establecido en los artículos 5 y 6 de del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo y modificación de su artículo 6, BOE.

⁴⁶ RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección., el artículo 2.1.a) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del [Estatuto de los Trabajadores](#), y al amparo de la disposición adicional primera de la ley 32/1984, de 2 de agosto,

el registro de la jornada laboral diaria debido a la flexibilidad que presenta el tiempo de trabajo en su trabajo⁴⁷, salvo remisión expresa.

Los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios, tampoco estarán obligados al registro de la jornada laboral. La regulación esencial se contiene en el 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.

En dicha norma, en el artículo 1.4 se establece que, al margen de dicho RD, el resto de la normativa laboral solo será aplicable cuando exista una remisión expresa a la misma; pues bien, el artículo 17 regula el tiempo de trabajo de las personas sujetas a esta relación laboral especial y no hace remisión alguna a la regulación ordinaria laboral.

Otro colectivo que no está obligado al registro de la jornada laboral, son aquellas personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas. El artículo 4.1 del RD 1438/1985 que regulará la relación laboral de carácter especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas, establece expresamente que la relación laboral a la que está sujeto el trabajador en este caso, no implicará sujeción a jornada u horario determinada. Debido pues, a la inexistencia de una jornada concreta hace inaplicable el registro de la misma, ya que supondría excluir las reglas generales del ET en la materia⁴⁸.

Y estas son las personas trabajadoras, que dentro de las relaciones laborales categorizadas como especiales, no están obligadas a llevar el registro de la jornada.

Ahora bien, cabe advertir que, dentro de las relaciones laborales especiales existen una gran diversidad de trabajos que por sus particularidades, llevan el registro de la jornada de forma diferente a la tradicional, con el objetivo de que este registro se lleve a cabo de la forma más adecuada, y se adapte de la mejor

⁴⁷Artículo 3.2 del Real Decreto 1382/1985 de 1 de Agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, excluye la aplicación de las normas laborales

⁴⁸ ALFONSO MELLADO, C. L. (2019): "El Registro de la Jornada". Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, Pág.89.

manera posible a las particularidades del trabajo en cuestión, sin embargo en este trabajo no nos centraremos en explicar estas modalidades puesto que es de gran amplitud y nos desviaríamos del tema central.

5. FORMA DE CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DEL REGISTRO DE LA JORNADA

5.1 Modalidades de registro

La norma no establece concretamente la forma de llevar a cabo el registro de la jornada.

El tiempo de trabajo no es igual en todos los ámbitos ya que en el mercado de trabajo existen horarios de distinta naturaleza, fijos, flexibles o libres⁴⁹.

A su vez, diferenciamos entre jornadas continuadas, partidas o intensivas, jornadas que arrancan o finalizan en el centro de trabajo y jornadas que empiezan o finalizan en lugares diferentes del centro de trabajo, trabajo a distancia, sistemas de jornada flexibles, tiempos de trabajo efectivo en el que el trabajador desempeña su tarea, y otros de mera presencia, de espera y de disponibilidad, es decir, cuando el trabajador está disponible por si es necesaria su intervención, pero no está desarrollando ninguna tarea, distribuciones irregulares de la jornada y adaptaciones de ésta por razones de conciliación de la vida familiar y laboral. Además las empresas son muy diferentes unas de otras entre sí, ya sea por el tamaño, tipo de empresa, forma de organización, necesidad de cada una de ellas, no existe tampoco una realidad homogénea en cuanto a las empresas.

Por esta razón, por la cercanía, y el conocimiento de las circunstancias de cada una de las empresas queda principalmente en manos de la negociación colectiva o acuerdo entre empresa y representantes establecer el sistema de registro de la jornada.

En el caso de que no existiese ni convenio colectivo ni acuerdo entre empresa y representantes, la decisión le corresponderá al empresario, se trata de una

⁴⁹ALFONSO MELLADO, C. L. (2019): *“El Registro de la Jornada”*. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, Pág. 45

decisión empresarial, previa consulta⁵⁰, no siendo necesario un acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Ahora bien, a pesar de que no haya norma explícita que determine quién debe seleccionar el sistema de registro, a la hora de seleccionar el sistema, estos deben cumplir ciertos patrones, como es la fiabilidad, objetividad y ser de fácil acceso, posibilitando sin problemas la llevanza del registro de la jornada de trabajo diaria de cada trabajador, y el fácil control por parte de la empresa.

5.2 Instrumentos para realizar el registro de la jornada

Como se ha dicho, la norma no establece que mecanismo concreto tiene que utilizar el empresario para realizar el registro de la jornada, en consecuencia es el convenio colectivo, acuerdo entre empresa y empleado o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes, quienes tendrán que determinar que mecanismo es más apropiado, en función del tipo de empresa.

Se introduce un orden de medios, para determinar el modo concreto de registro de la jornada diaria.

Principalmente se deberá tener en cuenta lo que se pacte colectivamente, en los convenios colectivos, que serán sin duda los que habrán de tener en cuenta las particularidades de sectores de actividad y empresas⁵¹.

En el caso de que el convenio colectivo no determine nada al respecto, será el acuerdo de empresa quien establecerá la forma de registro (suscrito con los representantes de los trabajadores en la empresa).

El convenio colectivo, o el contrato de trabajo priman con respecto a la decisión del empresario previa consulta con los representantes, siempre que cumplan el requisito indispensable de la existencia de representaciones de trabajadores, para que sea posible la negociación de convenios colectivos o acuerdos.

⁵⁰ Artículo 64.1 ET, establece que se debe producir un intercambio de opiniones y un dialogo entre el empresario y los representantes de los trabajadores sobre el sistema de registro a implantar.

⁵¹ ALFONSO MELLADO, C.L. (2019): *“El registro de la Jornada”*. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, Pág. 60.

Como la norma no establece nada sobre cómo debe de ser el sistema que tendrá que instaurar la empresa para llevar a cabo el registro de la jornada, bastaría con que, los mecanismos cumplieren ciertos requisitos, que son; ser un sistema objetivo, fiable y accesible, cumpliéndose esto, en principio cualquier sistema será válido⁵².

Podemos enunciar algunos sistemas, como ejemplos válidos, ordenados de menor a mayor coste y complejidad:

El sistema de mayor facilidad de implementación y bajo coste, es el manual en una hoja de registro, en el que el trabajador aparte de firmar, o poner su DNI, nombre y apellidos tendría que escribir la hora en la que entra en la empresa, y la hora a la que sale. El problema que presenta este sistema, es la facilidad con que se puede manipular la información que queda recogida en el mismo. Este tipo de medios son característicos de medianas y pequeñas empresas, ya que no requieren de gran inversión.

Otros sistemas válidos y más costosos, serían el empleo de medios informáticos, ya sean ordenadores (adecuados, para aquellos trabajadores que trabajan en un centro de trabajo concreto, o a distancia, con su propio ordenador), tablets, Smartphone, (al ser dispositivos móviles, son más apropiados para trabajadores sin un centro de trabajo fijo).

El registro se podría realizar a través de aplicaciones o software instalados en los sistemas, con un registro informático que permitirá su archivo y descarga para su control.

A sí mismo, sistemas biométricos como aparatos o software de reconocimiento facial, de retina, huella dactilar, etc. Con este tipo de medios tenemos que tener en cuenta que los datos biométricos son datos protegidos y se pueden utilizar pero con todas las cautelas que se exigen en la normativa europea⁵³ y nacional⁵⁴ sobre protección de datos.

⁵² Criterio 101/2019, dada su naturaleza de previsión, que no de efectiva prestación de servicios no es aceptable para acreditar el registro el horario general de la empresa, cuadrantes de horarios elaborados para determinados periodos o el calendario laboral. “Estos se formulan “ex ante” y determinarán la previsión de trabajo para dicho periodo pero o las horas efectivamente trabajadas en el mismo, que solo se conocerán “ex post” como consecuencia de la llevanza del registro de jornada.

⁵³ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE

⁵⁴ Ley Orgánica 3/2018 de 5 de Diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Se trata de medios que suponen una elevada inversión a las empresas, pero que a su vez les proporcionan un elevado grado de fiabilidad, por su complejidad a la hora de poder manipular la información. Son apropiados para aquellas empresas en las que los trabajadores prestan su trabajo siempre en el mismo centro.

Finalmente máquinas como lectores de tarjetas o tornos a la entrada y salida del centro de trabajo, este tipo de medio únicamente sería válido para aquellos trabajadores que trabajen de forma habitual en su puesto de trabajo, exige que quede constancia de los datos de los trabajadores y tiempo en los que se realiza dicho fichaje.

5.3 Contenido del Registro

El debate acerca de qué debe contener el registro de la jornada laboral se debe a que la norma únicamente obliga a registrar el inicio y el fin de la jornada, el artículo 34.9 ET establece que "*deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora*" sin tener en cuenta otros periodos distintos al trabajo efectivo, como sería por ejemplo, los periodos de descanso, pausas, periodos de permanencia y disponibilidad, etc.

Como no queda establecido nada, nos basaremos en la finalidad principal del registro que, por una parte, es controlar al trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones y, por otra parte, y más esencialmente, es controlar al empresario en el cumplimiento de lo establecido en materia de jornada, evitando así, el abuso a los trabajadores, de ahí que la norma exija el registro exclusivo del inicio y fin de la jornada, creando así un elemento probatorio de que lo comprendido entre la hora en la que se comienza a trabajar y la hora en la que el trabajador deja de desempeñar su tarea, es constatada como jornada de trabajo efectiva⁵⁵. Sería interés del empleador establecer el registro de las pausas y periodos de descanso, y periodos de permanencia sin trabajo que se lleven a cabo entre el inicio y fin de la jornada laboral, de tal forma que con el registro de estos periodos de no trabajo, se rompería la presunción de que todo tiempo que se registra en

la jornada entre el inicio y el fin son trabajo efectivo, clarificando la situación para el empresario.

No obstante, no es de obligado cumplimiento en virtud de la ley, si no que será en función a lo que resulte de la negociación colectiva, o lo que determine el empresario sobre si esos periodos deben o no formar parte del registro.

En todo caso, los periodos que se pueden registrar son aquellos que se dan entre el inicio y fin de la jornada, los periodos anteriores al inicio o posteriores al final del trabajo, como tiempos de viajes que no tengan la consideración de tiempo de trabajo no serán objeto de registro⁵⁶, aunque deberán tenerse en cuenta las reglas sobre el computo de estos periodos que en ciertos casos se puedan considerar como periodo de trabajo, como es el caso del tiempo que emplean los trabajadores en ciertos viajes sin centro fijo de trabajo⁵⁷ o periodos de localización con ciertas condiciones que hacen más complicado al trabajador disponer con bastante libertad de su tiempo⁵⁸.

5.4 Intimidad del trabajador en la obligación de registro

En relación con lo expuesto al comienzo de este trabajo, donde hacíamos referencia al control que ejercía el empresario sobre los trabajadores, para verificar que estos cumplían con las tareas asignadas, resaltábamos la gran importancia de que este control estuviese sujeto a ciertas medidas, para que nunca se vulnerasen los derechos de intimidad del trabajador, la propiedad de datos, y respetando el derecho a la desconexión digital de los trabajadores.

En la actualidad, los avances tecnológicos hacen posible que se pueda trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento, de esta forma la vida laboral ocupa cada vez más espacio en la vida personal del trabajador, dando lugar a excesos de las horas de trabajo desempeñadas por los trabajadores.

Hago referencia así, a aquellos trabajadores, que responden llamadas, correos electrónicos, reciben y responden mensajes, a través de los dispositivos electrónicos suyos propios, o bien facilitados por las empresas en las que

⁵⁶ALFONSO MELLADO C.L. (2019):“*El registro de la jornada*”, Tirant Lo Blanch, Valencia, Pág. 65.-67

⁵⁷ STJUE de 10 de septiembre de 2015, C-266/14 caso TYCO

⁵⁸ STJUE de 21 de febrero de 2018 C-518/15, caso MATZAK.

trabajan, como puede ser teléfonos móviles, ordenadores, relacionado todo con aspectos de su respectivo trabajo, pero fuera de su jornada laboral, y sin ser remunerado, ni categorizado como horas extraordinarias, es decir trabajo extra que el trabajador desempeña fuera de su jornada laboral y no le permite desconectar.

Esta sobrecarga de trabajo, por encima de lo normal desemboca en muchos casos en fatiga informática, estrés, cansancio de los trabajadores.

De hecho, según datos obtenidos en España, un 64% de la población declaran que desarrollan trabajos en sus horas libres, mientras que un 68% indica que reciben llamadas o e-mails fuera del horario laboral⁵⁹. En base a lo expuesto, si ya en el pasado se tomaron ciertas medidas, con el objetivo de reducir las intensivas jornadas laborales, dando como resultado incrementos en la productividad de las empresas, ahora los gobiernos y las organizaciones de empleados y empresarios deben encontrar medios, que garanticen el respeto de ciertos derechos de los trabajadores, como es el derecho a la desconexión digital⁶⁰.

Hacemos alusión, de esta forma al artículo 20 bis ET⁶¹ en el que se reconocen los derechos de los trabajadores a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización⁶².

Podemos tomar como referencia la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia País Vasco, de 17 de abril 2012, (rec.831/2012), donde queda reflejado en qué consiste el derecho fundamental de la protección de datos, recalando la intensidad con la que debe protegerse la intimidad de los trabajadores, o de dicho de otra forma, cuando prevalece la capacidad del control por parte del empresario⁶³.

⁵⁹RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., y PÉREZ DEL PRADO, D. (2017): "*Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo*", Informe a instancias de la Fundación para el dialogo social, Págs. 21 y 22.

⁶⁰ Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT. (2019): "Trabajar para un futuro más prometedor. Revista de trabajo y bienestar social, temas laborales Nº.147. Pág. 142.

⁶¹ Introducido por la DF 13ª de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (BOE 6 de diciembre)

⁶² 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, Nº147. Pág. 142.

⁶³<https://ignasibeltran.com/2017/11/23/control-empresarial-mediante-gps-y-despido-y-la-libertad-informatica/> Fecha de búsqueda: 4/04/2020.

El derecho a la desconexión reúne una serie de derechos y principios fundamentales, tales como el derecho a la intimidad, el derecho de conciliación de la vida personal y laboral y el derecho a la salud (derecho al descanso) ⁶⁴.

No pasa por alto que el empresario debe garantizar que el trabajador observe de manera efectiva su derecho al descanso (STJUE 7 de Septiembre 2006, C-484/04, Comisión c. Reino Unido) y que la Sentencia del Tribunal Constitucional 192/2003 ha establecido que el tiempo libre del trabajador no puede quedar vinculado al interés productivo de la empresa⁶⁵.

Podemos destacar de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, los artículos 87 a 91, donde el artículo 87.3 regula el acceso del empleador a medios digitales, determinando que el acceso a los contenidos de los dispositivos por parte del empresario respecto de los que, se haya admitido su uso con fines privados, requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores como reflejar los momentos en los que los dispositivo se utilizarían para fines privados⁶⁶.

De todos modos, el trabajador siempre deberá ser conocedor de la forma de utilización de los dispositivos que utilicen los empleadores.

A su vez el artículo 90 de la Ley Orgánica 203/2018 regula el uso de sistemas de geolocalización, determinando que siempre que los empleadores informen de forma expresa y clara a los trabajadores o representantes de la existencia de este tipo de dispositivos, su uso, a efectos de control laboral, será válido, en los términos que recoge el artículo 20.3 ET, y relacionándolo, podemos ejemplificarlo con la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 3, de octubre de 2017 (rec. 1908/2017), en este caso se declara que el GPS de la tablet de un vendedor será válido para probar que no trabajaba toda la jornada y que cobraba dietas cuando, en realidad comía en casa, y es válido, ya que el trabajador era conocedor de esta medida de control.

⁶⁴ RUIZ MUÑOZ A.B. (2019):“*Tiempo de Reforma, En busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*”. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, Pág. 201

⁶⁵<https://ignasibeltran.com/2019/11/20/el-derecho-a-la-desconexion-digital-ponencia/> Fecha búsqueda: 04/04/2020.

⁶⁶ALFONSO MELLADO C.L. (2019):“*El Registro de la Jornada*”. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, Pág.69

5.5 Deber de conservación y papel de los representantes

Los empresarios, en cuanto al registro de la jornada, aparte de estar obligados a su llevanza también están obligados a su conservación, es decir, a mantener los datos de estos registros de la jornada de cada uno de sus trabajadores, permaneciendo tanto a disposición de los trabajadores y sus representantes, como a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante 4 años⁶⁷. Por esto, el registro debe estar documentado, con independencia del medio que se utilice para ello. Cualquier medio de conservación será válido, en principio, siempre que garantice su preservación, fiabilidad, e imposibilite la modificación de su contenido a posteriori.

Estos documentos donde se detalla el registro de los trabajadores debe encontrarse y permanecer siempre en el centro de trabajo donde se desarrolla la actividad laboral, para que siempre que se necesite o se precise, los trabajadores, representantes o la Inspección de Trabajo y Seguridad Social puedan efectuar un control sobre dichos documentos⁶⁸.

Salvo previsión en convenio colectivo o pacto, no es obligatorio la entrega de una copia del registro de la jornada a los trabajadores⁶⁹, pero a pesar de esto, los representantes de los trabajadores sí tienen derecho a ser informados mensualmente por el empresario, de las horas extraordinarias que han realizado los trabajadores, a través de una copia del resumen en el que se detallen el número de horas extraordinarias que se han desarrollado (apartado 5 art 35 ET). Esto se debe cumplir principalmente porque son los representantes de los trabajadores los que deberán llevar un control efectivo y una vigilancia adecuada, para evitar posibles abusos en las jornadas, tanto desde el punto de vista económico, es decir, que se remuneren todas las horas extraordinarias realizadas como queda pactado, y no quede ningún tiempo de trabajo efectivo sin compensación económica, como desde el punto de vista que engloba los

⁶⁷ 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, N°147. Pág. 144

⁶⁸ RODRÍGUEZ PASTOR G.E. (2019): *“El Registro de la jornada”*. Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, Pág. 49.

⁶⁹ Criterio Técnico 101/2019 sobre el Registro de la Jornada laboral.

derechos esenciales de los trabajadores, como son el derecho de la seguridad y salud en el trabajo.

6 INCUMPLIMIENTOS DERIVADOS DE LA OBLIGACIÓN DE REGISTRO

Con el fin de evitar cualquier duda sobre los efectos derivados de la falta de registro laboral, el legislador ha decidido reformar el tipo sancionador (art 11 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), dándole una nueva redacción al artículo 7.5 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), incluyendo directamente como infracción grave la vulneración de las normas y límites pactados en relación al registro de la jornada. De esta forma, este tipo de infracciones pasaran a ser consideradas como graves, ya que anteriormente debido a que no existía una regulación expresa sobre ello, el no registro de la jornada, ni su información a los trabajadores era considerado como infracción leve d de conformidad con los apartados 5 y 6 del artículo 6 LISOS.⁷⁰

Ahora la nueva regulación del art 7.5 LISOS, se aproxima a algunas de las afirmaciones de la Instrucción 3/2016 que consideraba que “el registro tiene un carácter esencial en la regulación del tiempo de trabajo, de modo que su falta no supone un incumplimiento de los deberes meramente formales, sino una infracción de normas en materia de jornada de trabajo”⁷¹.

Ahora bien, en cuanto a los incumplimientos en la obligación del registro hay que diferenciar entre el incumplimiento que puede hacer el empresario, y el incumplimiento relacionado con el trabajador.

6.1 Incumplimiento empresarial

⁷⁰TOLOSA TRIBIÑO, C. (2017): “*La reciente Doctrina del TS sobre registro de jornada y sus efectos sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo*” Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, Nº 31-32.

⁷¹ IGARTUA MIRÓ M.T. (2019): “*La obligación del registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019*” Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, Nº147.Pág.145

A partir del 12 de Mayo de 2019, fecha en la que debió de implantarse el sistema del registro de la jornada, la Inspección de Trabajo ya pudo intervenir de forma adecuada y con mayores facilidades, con el objetivo de realizar un control más estricto para verificar si se cumple o no la obligación de llevar a cabo el registro de la jornada laboral diaria en las empresas.

Según lo recogido por el criterio técnico 101/2019 de la Inspección de Trabajo, si se comprueba que no se ha instalado el sistema de registro, no parece que se deba imponer una sanción de forma inmediata, no obstante esto deberá ser comprobado meticulosamente.

Cuando la empresa cumple efectivamente la jornada pactada con sus trabajadores, aunque no haya instalado todavía el sistema de registro, pero se encuentra en proceso de instauración, en este caso la Inspección de Trabajo, no sancionará, si no que dará un aviso para que la empresa instale el sistema lo antes posible.

En todo caso, en el supuesto de constatarse incumplimiento por parte de la empresa en la obligación de registro, la sanción consistirá en una multa que oscilará desde los 626€ hasta los 6250€⁷². La sanción dependerá entre otros motivos, del número de trabajadores que han sido afectados o el grado de incumplimiento de la empresa.

El incumplimiento de la obligación de registrar la jornada constituirá una infracción grave en material laboral de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.5 de la LISOS y que puede ser sancionada, con una multa que como mínimo sería de 626 €, llegando a los 1250 € en el grado mínimo con una multa de 1251 € a 3125 € en su grado medio y en su grado máximo con una multa de 3126 € a 6250 €⁷³

Podemos destacar algún supuesto, como el recogido en la STSJ Castilla-León-Valladolid- 9 de Junio de 2017 (nº rec765/201), de incumplimiento en el registro de jornada por parte de la empresa, en el que consta, en este caso, que el trabajador realiza excesos de jornada, desarrollando horas extraordinarias, y estas no son y deberían ser computadas y cotizadas como tal.

⁷²Art.40.1 b) LISOS

⁷³ Guía Práctica para la aplicación del control horario de los trabajadores, <http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>

6.2 Incumplimiento por parte del trabajador

Respecto a la parte que les corresponde a los trabajadores, ellos también están obligados a la llevanza del registro de la jornada, no es solo una obligación que corresponde a la empresa. En ese sentido, podemos diferenciar dos tipos de incumplimientos contractuales de los trabajadores.

Por un lado, las faltas de asistencia e impuntualidades consideradas por parte de los convenios colectivos como leves, graves o muy graves y reguladas expresamente en el artículo 54.2 a) ET, estas faltas del trabajador podrán ser acreditadas por el empresario a través del registro de la jornada, este registro será el instrumento válido que utilice el empresario para comprobar los incumplimientos de los trabajadores y sancionarlos según corresponda⁷⁴.

Por otra parte, están los incumplimientos relacionados con las faltas vinculadas directamente con la llevanza del registro diario de la jornada laboral.

Dentro de este tipo de faltas, podemos diferenciar dos tipos de incumplimientos que se dan,

Aquellos incumplimientos consistentes en la falta de llevanza del registro por parte del trabajador, ya que en ciertas ocasiones, según la empresa y el sistema de registro instaurado en la misma, se puede exigir la participación de los trabajadores, como fichar manualmente, encender o apagar un ordenador, poner huella dactilar, etc. Por tanto, si el trabajador no cumple con esta obligación, la empresa no podrá llevar un registro adecuado de la jornada laboral, y dicho incumplimiento podrá ser sancionado disciplinariamente.

Otro tipo de falta relacionada con la llevanza del registro diario de la jornada laboral son aquellas conductas de los trabajadores, admitidas y muy comunes en la práctica hasta el momento, consistentes en trabajar en momentos de la jornada que corresponden a periodos de descanso, o que ya ni si quiera forman parte de la jornada, como por ejemplo antes de comenzar la jornada, o después de finalizar esta, es decir, trabajo que se realiza antes de comenzar la jornada diaria, o tras su finalización, se trata de actividades que se hacían con el objetivo de “adelantar tarea” o “terminar trabajo pendiente”.

⁷⁴ RODRÍGUEZ PASTOR G. E Y ALFONSO, MELLADO C.L. (2019): “El Registro de la Jornada”. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, Pág. 57.

El desarrollo de estas actividades fuera de la jornada laboral, supone problemas para llevar de forma correcta y adecuada el registro de la jornada diaria⁷⁵.

Debe aconsejarse que en los convenios colectivos, acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, o decisión unilateral del empresario, previa consulta con representantes, además de establecer el sistema de registro, debería elaborarse un protocolo en el que se identifiquen los trabajos que pueden hacer más allá de la jornada laboral ordinaria, y que, registrados, suponen horas extraordinarias pagadas y cotizadas, y asimismo se identifiquen las actividades que no se puedan realizar fuera de la jornada laboral si no se quiere incurrir en un incumplimiento laboral⁷⁶. En este supuesto, cuando los trabajadores cometan alguna infracción conforme a lo establecido en protocolo podría ser sancionado disciplinariamente, dentro del marco de faltas tipificadas en el convenio colectivo o en el ET.

7. CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo está centrado en el estudio de la jornada laboral, poniendo el foco de atención en el registro de la misma, la reciente obligación del registro de la jornada diaria en las empresas ha sido objeto de análisis y diversas controversias desde su primer planteamiento hasta su puesta en práctica.

A continuación, expondré las principales conclusiones que he alcanzado al realizar este trabajo.

La existencia de horarios de trabajo concretos, donde el trabajador y empresario conozcan los días que se trabaja, así como las horas, (hora de inicio y hora de fin) es algo fundamental, y necesario para que el trabajador y empresario adapten sus necesidades, de esta forma el trabajador tendrá un mayor control sobre su vida y así, conseguir una adecuada conciliación entre su vida personal y su vida laboral, el empresario a su vez tendrá un mayor control sobre los

⁷⁶ ALFONSO MELLADO, C.L. (2019): *“El Registro de la Jornada”*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, Pág. 55.

trabajadores adaptándoles de tal forma que supongan beneficios en la productividad.

La inexistencia de horarios de trabajo suponía un gran descontrol que afectaba negativamente tanto a trabajadores como a empresarios, así se hace ver la necesidad de la determinación de la jornada laboral, para beneficiar a ambas partes.

No obstante a pesar del establecimiento de una jornada de trabajo determinada, donde se fije el horario de entrada y salida de los trabajadores, sin un control del desarrollo de la misma, donde no se conozcan las horas de trabajo efectivo realizadas, se pueden llegar a cometer abusos sobre los mismos, de tal forma, que estos pueden realizar más horas de trabajo de las que constan realmente en su jornada, no respetándose sus descansos y no cotizando esas horas a mayores como horas extraordinarias.

De esta forma se vulneran los derechos de salud, seguridad e higiene de los trabajadores no respetando la conciliación entre la vida personal y la vida laboral. Si las empresas no cuentan con un sistema de registro de la jornada, los trabajadores no tendrán un medio probatorio para justificar las horas de trabajo desempeñadas, ni las horas extraordinarias, de esta forma trabajarán más horas de lo establecido, sin ser retribuido económicamente ni mediante descansos, a su vez la labor de la Inspección de Trabajo tampoco podrá verificar el correcto cumplimiento de las jornadas en las empresas, ni conocer si se cometen abusos en los trabajadores, ante la falta de un sistema que acredite verídicamente las horas realizadas por cada trabajador.

Por tanto queda bastante claro la necesidad de establecer un sistema de registro en las empresas para que de esta forma los trabajadores tengan garantías de que todo el tiempo trabajado será registrado, y en el caso de que se realicen horas extraordinarias también serán registradas y debidamente retribuidas, a su vez el sistema de registro también resultará beneficioso para los empresarios, ya que a través del mismo tendrán un medio que pruebe el correcto cumplimiento de los trabajadores, de esta forma los empresarios tendrán constancia de si los empleados cometen faltas de asistencias, o retrasos en sus puestos de trabajo. El pasado 12 de mayo, cumplió un año la obligación de registro de la jornada laboral en las empresas, en una realidad de trabajo alterada por el COVID-19, que ha llevado a millones de personas en España a teletrabajar de forma

improvisada, una situación que, muy posiblemente se prolongará y urge regular. Recordamos, que en el teletrabajo cambia el lugar de trabajo, los derechos siguen intactos, se seguirá registrando la jornada, respetando los descansos, y el derecho a la desconexión digital, entre otros.

Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) relativos al primer trimestre del año 2020 en España, el establecimiento del registro de la jornada en las empresas ha supuesto un incremento de las horas extraordinarias en un 20%, mientras que aquellos trabajadores que no perciben nada ni cotizan por el desarrollo de horas extraordinarias ha disminuido un 10%.

Se demuestra así, la importancia de la regulación de la obligación del registro de la jornada, la instauración de este sistema de registro, y lo fácil que resulta la llevanza del mismo.

8. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

8.1 Bibliografía

ALFONSO MELLADO, C.L. (2019): *“El registro de jornada”*. Editorial: Tirant lo Blanch, Valencia.

ARIAS DOMINGUEZ, A. (2017): *“Registro de Jornada y supresión de las horas extraordinarias que se compensan con descanso, la Estrategia y el objetivo”*. Revista de análisis de derecho de trabajo y de la Seguridad Social *IUSLabor* Nº.2.

BELTRAN DE HEREIDA, RUIZ, I. (2020): *“Una mirada crítica a las relaciones laborales”* Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, COVID-19 y medidas socio laborales (refundición RD Ley 6 a 18/20) Disponible en: <https://ignasibeltran.com/covid-19-refundicion-rdley-8-20-9-20-10-20-11-20-y-12-20/#primera>

BURGOS HERRERA, E. (2005): *“Jornada Laboral, Vacaciones, Permisos y Suspensión del Contrato de Trabajo”*. Editorial Thomson Aranzadi.

Criterio Técnico de la Inspección Técnica de Trabajo 101/2019 sobre el Registro de la Jornada. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_101_2019.pdf

Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT. (2019): “*Trabajar para un futuro más prometedor*”. Revista de trabajo y bienestar social temas laborales Nº. 147

DE LA MORENA CORRALES, P. (2019): “*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 especial, la obligación de registro de jornada)*” en Revista Trabajo y Derecho, Nº 54.

DE LA PUEBLA PINILLA, A. (2019): “*Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*”. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.

El laborista, La Publicación oficial de la Asociación Nacional de Laboristas, “*Comentario Sentencia núm. 207/2015 relacionada con la obligatoriedad para las empresas de llevar un registro diario de la jornada de trabajo*”.

GABINETE JURIDICO DE COMISION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. (2019): “*Registro de la Jornada de Trabajo, especial consideración de los sistemas de registro y su impacto en materia de protección de datos*”, fecha de publicación. Edita: Confederación Sindical de CCOO, Madrid.

Disponible en: <http://www.ccoo.es/e5c4be55ac54bccf9eea9dbfa7f49901000001.pdf>

GARCÍA-PERROTEESCARTÍN, I. (2017): “*Manual de Derecho del trabajo*”. Editorial Tirant lo Blanch, 7ª Edición, Valencia.

Guía Práctica del Registro de la Jornada Laboral, disponible en: www.mitramiss.gob.es

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, N°147.

LASTRA LASTRA, J.M. (2014):“*La jornada de Trabajo*”, en Revista del Derecho privado, Madrid.

MARTÍN BODAS R. (2002):“*La Jornada Laboral*”. Editorial Dykinson, Madrid.

MONEREO PÉREZ, J.L y 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, N°72.

MERCADER UGUINA, R. (2017):“*Planes de la Inspección de Trabajo sobre el registro de la jornada ordinaria de trabajo: sus riesgos y sus dudas*”, Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, N°25.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., y PÉREZ DEL PRADO, D. (2017): “*Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo*”. Informe realizado a instancias de la Fundación para el Diálogo Social.

Disponible en: http://fdialogosocial.org/public/upload/2/23_FdS_Economia-digital-impacto-condiciones-trabajo-y-empleo_2017_final.pdf

ROJO TORRECILLA, E. (2019): “*La obligación de registro diario de la jornada: la necesaria intervención del TJUE en el debate judicial entre la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo*”, Revista de Jurisprudencia Laboral. N°3.

RUIZ MUÑOZ A, B. (2019): “*Tiempo de Reforma, En busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*”, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.

TALENS VISCONTI E., RAMOS MORAGUES F., LOPEZ BALAGUER M., BLASCO PELLICER A y ALEGRE NUENO M. (2020):“*Análisis normativo de las medidas laborales y de Seguridad Social frente a la crisis del COVID-19*”. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.

TOLOSA TRIBIÑO, C. (2017): “*La reciente doctrina del Tribunal Supremo sobre registro de jornada y sus efectos sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo*”. Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, Nº 31-32.

VÁZQUEZ MENÉNDEZ M.: y SÁNCHEZ GARCÍA A. (2002):“*Determinación de la Jornada de Trabajo en un Modelo de Equilibrio General*”. Documentos de trabajo en análisis económico, Vol. 1, Nº 14. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=297683>

8.2 Selección de Jurisprudencia

Audiencia Nacional

Madrid, Audiencia Nacional, (Sala de lo Social), Sentencia 207/2015, de 4 de diciembre de 2015. Rec.Nº. 301/2015.

Tribunal Supremo

Madrid, Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia 338/2017 de 20 de abril de 2017. Rec.Nº. 116/2016.

Madrid, Tribunal Supremo, (Sala de lo Social), Sentencia 246/2017 de 15 de marzo de 2017. Rec.Nº. 81/2016.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Sentencia C-55/18 de 14 de Mayo de 2019 (Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank, S.A.E)

Sentencia C-266/14 de 10 de Septiembre de 2015, (Caso TYCO)

Sentencia C-186/16 de 20 de Septiembre de 2017 (CasoTAMZAK)

8.3 Webgrafía

www.laleydigital.com

www.ellaboralista.com

www.boe.es/