



**ELENA PIQUERAS**  
Directora Área Laboral  
Canarias

# ¡LLEGÓ EL REGISTRO DE JORNADA ORDINARIA!

El pasado 12 de mayo entró en vigor la nueva medida regulada en el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, que establece la obligatoriedad de registrar el inicio y la finalización de la jornada laboral. Hasta entonces era obligatorio registrar las horas extraordinarias y la jornada a tiempo parcial, pero ahora se establece la obligación de registrar la jornada laboral de toda la plantilla, con independencia del tipo de contrato que tengan suscrito y posibilita el control por parte de la Inspección de Trabajo, que puede sancionar como infracción grave con multa hasta 6.250 Euros.

El debate sobre el registro de jornada se remonta al año 2015, pero ha sido ahora cuando el Gobierno ha añadido un nuevo apartado 9 al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se establece que 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. Sin embargo, se trata de una regulación que plantea numerosos problemas interpretativos, que inciden en la seguridad jurídica. Por lo pronto, surge la duda de en qué medida dicha flexibilidad puede determinar un registro de jornada distinto al regulado en el mencionado artículo.

Para intentar aclarar las múltiples dudas que se han planteado durante los dos meses concedidos a las empresas para implantar la medida, el día 13 mayo, el Ministerio de Trabajo publicó a título informativo la anunciada guía sobre el Registro de Jornada, sin perjuicio de la interpretación de la norma que corresponde a los Juzgados y Tribunales del orden social.

La guía aclara que las empresas quedan obligadas al registro diario de jornada de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores "móviles", comerciales, temporales, trabajadores a distancia o cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelve, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa.

En las relaciones laborales de carácter especial (empleados de hogar, abogados, etc.) se estará a su normativa específica, pero queda completamente excepcionada de la aplicación de la norma el personal de alta dirección, si bien indica expresamente que no será el caso de mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades, que tienen pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo o forma parte de sus obligaciones contractuales su plena disposición horaria para el cumplimiento de su actividad profesional, sin perjuicio de que se acredite que mediante el pacto de disponibilidad horaria, la retribución obtenida por el

trabajador ya compensa de manera proporcionada esa mayor exigencia de tiempo de trabajo.

También se especifica que no será de aplicación esta obligación a los socios trabajadores de cooperativas, autónomos y aquellas relaciones excluidas del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

La norma no establece cómo debe ser el registro horario que las empresas deben implementar, lo importante es que se documente en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso, que garanticen la trazabilidad y rastro fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez de registrada.

Únicamente se establece que mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa o consulta con los representantes de los trabajadores se organizará y documentará este registro de jornada, que deberá conservar la empresa durante cuatro años y que estará a disposición de trabajadores, de la representación legal y de la Inspección de Trabajo, que podrá comprobarlo *in situ*. Sin embargo, no se impone la obligación de entrega de copias al trabajador ni a los representantes de los trabajadores.

En este sentido, existiría la posibilidad de llevar a cabo dicho control en papel (mediante partes de trabajo firmados diariamente por los trabajadores), mediante

sistemas de fichaje (con tarjetas, huellas dactilares, etc.) e incluso mediante aplicaciones informáticas que se están creando con este fin, sistemas de videovigilancia o geolocalización, que deben respetar en todo caso los derechos de los trabajadores a la intimidad y la normativa en materia de protección de datos.

Una de las críticas que se le hace a esta nueva obligación es que resulta contraria a logros que se han conseguido en el ámbito laboral, en la línea del trabajo flexible, la independencia, la productividad o la valoración de los resultados. Los nuevos modelos de trabajo por cuenta ajena, tienden a valorar la gestión del tiempo en la realización del trabajo de forma efectiva con independencia de las horas de presencia.

Si bien puede tener buena intención, también es cierto que esta medida, que ha sido considerada paternalista y populista, puede paralizar políticas de empresa que le dan prioridad a la responsabilidad del empleado y al logro de objetivos. Supondría un retroceso en las nuevas medidas que se han conseguido implantar en algunas empresas, como por ejemplo, el teletrabajo, en el que a la empresa le interesa que el trabajo se realice dentro del plazo estipulado con independencia de cuándo se lleve a cabo. Estos métodos están basados en la confianza recíproca entre ambas partes y en muchos casos, lo que se valora es el resultado.

Sin embargo, la guía del Ministerio trata de defender precisamente lo contrario, afirmando que el registro diario de jornada ni obsta su operatividad ni constituye impedimento alguno a su continuidad o ampliación, considerando el registro un elemento que garantiza la acomodación a las necesidades empresariales y a los intereses de conciliación de los trabajadores, familiares o de otro tipo.

Por lo pronto ya nos encontramos con situaciones paradójicas, como empresas que han tenido que negar a sus trabajadores el acceso al centro de trabajo fuera de su jornada de trabajo, que se realizaba voluntariamente por cuestiones personales, por ejemplo, llegar temprano para aparcar, aprovechar que se dejaba a los niños en el colegio o quedarse esperando a que otro compañero terminara su turno, para compartir vehículo. Ahora habrá que limitar esos tiempos de permanencia en el centro de trabajo si están

fuera del horario laboral, para evitar su consideración como jornada extraordinaria y dedicar medios para verificar que esto se cumple.

En línea con lo anterior, si el contrato obliga al empleado a respetar el horario establecido, todo lo que sea incumplir la jornada, por exceso o por defecto, podría ser sancionable, cuando se haya prohibido expresamente y cuando por ello resulte un perjuicio para la empresa. En este caso, el protocolo de la compañía deberá obligar a comunicar con antelación cualquier variación de la jornada habitual, deberá ser una instrucción expresa, sin que pueda quedar al arbitrio del trabajador efectuar un horario superior al ordinario.

La medida ha sido recientemente avalada por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de mayo de 2019, en la que viene a resolver las cuestiones prejudiciales planteadas por

la Audiencia Nacional sobre esta materia. No obstante la sentencia precisa que corresponde a cada país definir los criterios para la aplicación de este sistema, sobre todo la forma que debe tomar, teniendo en cuenta las particularidades de cada sector e incluso las especificidades de determinadas empresas, como su tamaño.

Por tanto, habrá que esperar a que se inicien las primeras actuaciones inspectoras para ver los criterios que sigue la Inspección de Trabajo al exigir el cumplimiento de esta medida y si realmente se hace una interpretación compatible con las políticas de flexibilidad, que permitan garantizar la acomodación de estas fórmulas a las necesidades empresariales y a los intereses de conciliación de los trabajadores, manteniendo la productividad de las empresas, sin perder de vista que en última instancia serán los Jueces y Tribunales quienes deban interpretar las lagunas legales. ■

MONTERO | ARAMBURU  
ABOGADOS



DESDE 1971

[www.montero-aramburu.com](http://www.montero-aramburu.com)