

**REGISTRO DE JORNADA.
ANÁLISIS DE LA NORMA Y SU CUMPLIMIENTO**

26/06/2019



1. CONCEPTOS BÁSICOS Y ANTECEDENTES.
2. BREVE VALORACIÓN CRÍTICA DE LA NORMA.
3. PROBLEMAS PRÁCTICOS.

1. CONCEPTOS BÁSICOS Y ANTECEDENTES

1-. Art. 34.1 ET. Sistema de jornada máxima tasada.

La jornada será la pactada en los Convenios Colectivos o contratos de trabajo.
Con un máximo de 40 horas semanales.

2-. En consecuencia no se pueden pactar jornadas superiores a las establecidas en los Convenios Colectivos, que en todo caso deben respetar lo establecido en el art. 34 ET.

3-. Por tanto:

- El trabajador debe realizar su jornada, y no mas de su jornada.
- El empresario puede exigir al trabajador la realización de su jornada, y no mas de su jornada.
- Todo ello dentro del marco de las facultades de dirección y control de la actividad laboral, que corresponde al empresario (art. 20 ET).
- Con los límites establecidos en los Convenios Colectivos y Estatuto de los Trabajadores.

4-. Existiendo además la posibilidad de realizar horas extraordinarias, dentro de determinados límites legales, objeto de obligaciones específicas en materia de cotización (Seguridad Social).

1. CONCEPTOS BÁSICOS Y ANTECEDENTES

Sentado lo anterior, corresponde a la propia lógica del sistema de jornada máxima tasada la exigencia legal de un sistema de registro de jornada que permita:

- Que el trabajador y el empresario conozcan la jornada efectivamente realizada, pudiendo ejercer sus respectivos derechos.
- Que los órganos de representación de los trabajadores puedan ejercer sus funciones en esta materia.
- Que la Inspección de Trabajo disponga de herramientas que le permitan ejercer su labor inspectora.
- Que se cumplan las obligaciones en materia de Seguridad Social.

4-. Siempre han existido determinadas obligaciones en materia de registro de jornada. Así:

La obligación/derecho genérica de la empresa de controlar la jornada de sus trabajadores para que cumplan su jornada (y no la excedan). Art. 20 ET.

Trabajadores a tiempo parcial (art. 12.4 ET)

Registro diario y totalización mensual horas extraordinarias art. 35.5. ET.

Real Decreto 1561/1995 de Jornadas Especiales de Trabajo (Trabajadores móviles y del mar).

Disposición Adicional Tercera RD 1561/1995. DA Tercera. Información mensual a la RLT sobre horas extraordinarias mediante copia de entrega de resúmenes art. 35.5 ET.

Art. 7.5 LISOS.

1. CONCEPTOS BÁSICOS Y ANTECEDENTES

- 1-. Sentencia Audiencia Nacional 4 diciembre 2015. Extensión de la obligación de registro 35.5 ET a todos los trabajadores de la empresa realicen o no horas extraordinarias.
- 2-. Instrucción 3/2016 Dirección General Inspección de Trabajo sobre intensificación de control en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias.
- 3-. Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 246/2017 23 de marzo.

Revoca parcialmente la Sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015, dejando sin efecto el pronunciamiento relativo a la obligatoriedad de registro de jornada para todos los trabajadores, limitando dicha obligación a los que realicen horas extras (doctrina tradicional).
Pero señala que convendría una reforma legislativa que clarificara esta cuestión y facilitara al trabajador la prueba de las horas extraordinarias.

- 4-. Instrucción 1/2017 Dirección General de la Inspección de Trabajo, complementaria de la 3/2016, y que recoge el criterio de la STS 246/2017.

5-. Adicionalmente:

Directiva 2003/88 CE 4 noviembre 2003 ordenación tiempo de trabajo.
Sentencia TJUE 14 mayo 2019 C55-18.

2-. BREVE VALORACION CRITICA DE LA NORMA

- 1-. Es coherente con el sistema de jornada máxima tasada. (+)
- 2-. No establece un sistema de registro único y normalizado, dejando libertad para la determinación del sistema de registro en cada empresa. (+).
- 3-. No modifica el régimen sustantivo de la jornada ni interfiere en la flexibilidad regulada en el ET, Convenios Colectivos y Pactos de Empresa. (+).
- 3-. Remite la definición de la organización y documentación del registro a la negociación, lo cual interfiere en las facultades de dirección y control del empresario (-) (aunque se establece un sistema subsidiario de implantación unilateral por el empresario previa consulta art. 64 ET).
- 4-. Mantiene la dispersión normativa en materia de registro de jornada al no establecer una regulación única de registro. Se mantienen los distintos registros existentes con anterioridad, cuya regulación además no es homogénea (arts. 12.4, 34.9 y 35.5 ET, Art. 10.bis Decreto 1561/1995...) (-).
- 5-. Trámite legislativo y documentos interpretativos... (-).

3. PROBLEMAS PRÁCTICOS

1-. Como enfoque general, no modifica el régimen sustantivo de la jornada, pero el impacto real de la medida va a ser importante.

2-. Como cuestiones concretas (por citar algunas y sin ánimo exhaustivo).

Segmentación de plantillas en colectivos específicos para la implantación de mecanismos de registro adecuado:

Personal directo de producción.

Personal indirecto de producción.

Personal de oficinas.

Personal de confianza (directivos no alta dirección).

Personal comercial.

Trabajadores móviles.

Trabajadores a distancia (teletrabajo)

Distinción entre jornada presencial y jornada laboral.

Reversión de prácticas de tolerancia (descansos no pautados, incorporaciones al puesto de trabajo ...).

Flexibilidad.

Regulaciones de Convenios Colectivos.

Todo lo cual se traduce en un importante problema de Inseguridad jurídica, con la consecuencia de una previsible judicialización.