

La posibilidad de fijar un 'factor corrector' en el registro de jornada

El factor corrector permite dar cumplimiento a la normativa vigente sin ser invasivos con la persona del trabajador y aplicar una cultura de trabajo flexible



Foto: iStock.

Autor

Alfonso Pedrajas

[Contacta al autor](#)

Tiempo de lectura 4 min

27/11/2019 05:00

Desde el pasado 12 de mayo, la nueva redacción del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores establece la obligatoriedad de las empresas de implantar un sistema de registro diario de la jornada de trabajo, mediante su negociación colectiva con los representantes de los trabajadores o unilateralmente previa consulta de los representantes.

En el marco de las actuales relaciones laborales, muchas empresas y trabajadores se sienten encorsetados por la exigencia de registrar esa jornada efectiva de trabajo, cuando, hasta ahora, imperaba un criterio de confianza y flexibilidad en cuanto al cumplimiento de la jornada que resultaba beneficioso para todas las partes y que ayudaba a conseguir una mayor motivación y eficiencia en la prestación de servicios.

Precisamente, en este contexto, se acaba de hacer pública la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (sentencia 126/2019 de 29 de octubre) que analiza si un acuerdo de flexibilidad a la hora de llevar a cabo el registro de jornada pactado por las partes altera el régimen de horarios establecido en el convenio colectivo.



El registro de jornada del siglo XXI

Fide

La reciente reforma del régimen del registro de jornada y su plena entrada en vigor hace menos de un mes han generado una conmoción en las relaciones laborales

El acuerdo establecía un factor corrector sobre la jornada diaria que literalmente señalaba: “Se acuerda entre las partes la aplicación de un factor corrector genérico, de 2 horas/día en jornada partida y 30 minutos/día jornada continuada. Este factor corrector pretende contemplar a título ilustrativo, y no exclusivo ni excluyente, descansos, pausa para la comida y/o desayuno, permisos no retribuidos, cualquier clase de pausa o descanso, etc.”.

Así, tenemos este primer pronunciamiento judicial sobre el registro horario donde se analiza cómo en el seno de la aseguradora Zurich se negoció entre la dirección y la sección sindical mayoritaria un acuerdo que dotaba de flexibilidad a las partes a la hora de registrar la jornada diaria. Para ello, acordaron la aplicación del mencionado factor corrector, que tenía como finalidad abarcar todas las interrupciones o pausas que se realizasen durante la jornada, y que no tuvieran el carácter de tiempo efectivo de trabajo, evitando la necesidad de que los trabajadores debieran registrar aquellas. De esta manera, se otorgaba mayor flexibilidad al trabajador, mayor confianza, y se evitaba la pesadez tener que fichar cada vez que se ausentaba de su puesto de trabajo. A su vez, la empresa veía simplificado el proceso de registro evitando auténticos quebraderos burocráticos, puesto que el registro se concentraba en el inicio y fin de la jornada mediante una aplicación informática.



¿El desplazamiento también es trabajo? ¿Y salir a fumar? Guía del registro de jornada

registro de jornada que comenzó el domingo

Lo cierto es que este criterio denominado factor corrector permite al trabajador evitar tener que desconectarse continuamente del sistema, ya que el citado factor recoge cualquier clase de pausa o descanso que el empleado quiera realizar y que no sea considerado tiempo efectivo de trabajo, y no solo las pausas relativas a la comida y desayuno (v.gr. recoger a los hijos, salir a fumar, ir al banco, acudir al gimnasio, tomar clases de idiomas, hacer gestiones...). Es decir, el exceso de horas o tiempo que se hayan destinado a otros efectos no profesionales y que no pueden ser entendidas como tiempo efectivo de trabajo.

Por ello, la Audiencia Nacional entiende que esta medida no modifica el régimen horario del convenio, y ello porque la intención de las partes a la hora de suscribir el acuerdo en modo alguno fue modificar el régimen de jornada y horario establecidos en el convenio colectivo —tal y como impugnó otro sindicato no firmante del acuerdo—, sino simplemente dar cumplimiento al nuevo mandato contenido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

Este criterio, denominado factor corrector, permite al trabajador evitar tener que desconectarse continuamente del sistema

Además, un punto clave para la Audiencia Nacional ha sido que las consecuencias de la aplicación práctica del acuerdo no impiden la posibilidad al empleado de reducir el tiempo del factor corrector en los términos contemplados en el convenio. Se entiende que ello resultaría cuando el trabajador hubiera realizado su jornada efectiva de trabajo, pero hubiera hecho un menor uso del factor corrector por alguna causa establecida en el convenio. Concretamente, el acuerdo dispone que “la empresa se compromete a no utilizar este registro horario como medida disciplinaria cuando dé como resultado una jornada inferior a lo concertado con el empleado, mediante la deducción de salario, amonestaciones, sanciones o incluso el despido”.

En este sentido, el citado factor corrector permite dar cumplimiento a la normativa vigente sin ser invasivos con la persona del trabajador y aplicar una cultura de trabajo flexible sin que el trabajador se sienta fiscalizado en cada movimiento y sin que la empresa se vea inmersa en un sistema complejo de registro que la lastre en su eficiencia y organización diarias.



*Alfonso Pedrajas es socio de Abdón Pedrajas.

TE RECOMENDAMOS
