

**SOLUCIÓN A PROBLEMAS PRÁCTICOS DEL DEBER DE
REGISTRO DIARIO DE JORNADA**

**(ARTS. 34.7 Y 34.9 TRAS RD 8/2019, DE 8 DE MARZO, DE
MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN SOCIAL Y DE LUCHA
CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA JORNADA DE
TRABAJO)**

Jesús Lahera Forteza
Consultor Abdón Pedrajas
Profesor Titular Derecho Trabajo UCM
jlf@abdonpedrajas.com
www.abdonpedrajas.com

¿Es obligatorio el registro diario de jornada?

La empresa “*garantizará*” el registro diario de jornada. No es una mera obligación de consultas con los representantes de los trabajadores (RLT), se exige, una vez cumplido este trámite, tener registro diario y es sancionable no tenerlo con la nueva infracción administrativa del art.7.5 LISOS. No es suficiente tener cuadros horarios ni horarios visibles en la empresa. Se trata de un registro diario de jornada efectiva para controlar horas extras no pagadas. La finalidad de la norma es clara en la exposición de motivos, es una herramienta obligatoria en todas las empresas para evitar impagos y abusos en horas extraordinarias.

¿Existe alguna excepción en esta obligatoriedad legal de registro?

La norma no prevé excepción alguna. Por tanto, es obligatorio el registro diario de jornada en todas las empresas de España, sin distinción alguna de variables en función de tamaño, plantilla, facturación, sectores etc .

El art.34.7 ET prevé tan sólo que el Gobierno en un reglamento contemple especialidades en las obligaciones de registro para sectores, profesiones y trabajos con peculiaridades. Esta cobertura reglamentaria no prevé excepciones, sino tan sólo especialidades de una obligación legal. Por tanto, queda confirmado no existe excepción alguna ni podrá existir por la vía reglamentaria. Lo lógico, en cualquier caso, es que la Inspección de Trabajo (IT) comience a controlar los sectores y empresas donde más incide la finalidad del registro obligatorio, controlar las horas extraordinarias y los abusos de tiempo de trabajo

¿Cuándo entra en vigor esta normativa?

El registro diario de jornada será de aplicación a los dos meses de publicación BOE del decreto-ley 8/2019, 12 Marzo 2019, esto es, entra en vigor en esta materia el 12 Mayo 2019. La DT.4 afirma que entra en vigor según “*la redacción dada*” por esta norma. Esta remisión ofrece la interpretación lógica que, por lo menos, el 12 de Mayo 2019 hay que tener abierto período consultas

con RLT para articular el registro. No parece exigible ya el 12 Mayo 2019 tener organizado y documentado el registro, porque a lo primero que obliga la norma, aplicable desde esta fecha, es al período de consultas con la RLT con este fin.

¿Y si ya existe registro diario de jornada?

Se entiende cumplido el art.34.9 ET, si consta en el mismo *“horario de inicio y finalización de la jornada.”* Podría plantearse tener que abrir período de consultas RLT si se revisa el sistema, por la vía art.64.5.f ET. Pero si se cumple ya el requisito del art.34.9 ET no es obligatorio abrir período de consultas con RLT.

¿Y si no hay RLT?

La única salida es la unilateralidad empresarial en articular algún sistema de registro diario que, en este caso, tendría que estar garantizado a partir del 12 Mayo 2019. Al no existir excepción alguna, las empresas sin RLT también están vinculadas por esta nueva obligación legal. Y, en estos casos, al no poder abrirse consultas con RLT, sólo cabe la decisión unilateral empresarial en la organización y documentación del registro.

Lo lógico es que la IT no comience a sancionar por este motivo a Pymes sin RLT, o no lo haga al menos de inmediato, pero desde el 12 Mayo 2019 la empresa sin RLT tiene que tener garantizado el registro diario de jornada. No existe período transitorio mayor para empresas sin RLT, habría sido positivo preverlo.

¿En el registro debe constar sólo el horario de inicio y finalización de jornada o también el tiempo de trabajo efectivo?

Literalmente se exige sólo conste horario de *“inicio y finalización”* de cada jornada diaria. Pero, sistemáticamente y teleológicamente, el registro diario de jornada es una herramienta de cómputo de tiempo de trabajo efectivo para garantizar el pago o compensación con descanso de horas extraordinarias. El

registro es regulación de jornada del art.34 ET con esta finalidad como consta en exposición de motivos. Las conclusiones de abogado general TJUE insisten en el cómputo de tiempo efectivo, en espera de confirmación por la STJUE. La referencia de la instrucción 3/2016 IT, dictada tras las sentencias de la AN que obligaban a registro y por tanto ahora recuperable, menciona la obligación de determinar las horas realizadas de trabajo efectivo.

Por tanto, más allá de la literalidad del art.34.9 ET, hay que entender que los tiempos de no trabajo (pausas diarias, interrupción de jornada partida etc ...) deben constar en registro diario. Conviene además a la empresa a efectos de prueba. Hay que registrar inicio y fin de jornada, y tramos de inicio y fin de trabajo no efectivo. Sólo así se computan las horas extraordinarias. El nuevo art.34.9 ET no es una herramienta de control de presencia en el centro de trabajo, sino de cómputo de horas extraordinarias que completa el deber de registro y recibo del art. 35.5 ET.

Se debería haber regulado claramente qué es tiempo de trabajo efectivo. Es una oportunidad perdida. Pero la jurisprudencia ha realizado y realiza su labor en este sentido, lo que tendrá que ser manejado continuamente. Por poner dos ejemplos, las guardias disponibles es tiempo trabajo efectivo o los desplazamientos desde llegada al centro de trabajo también. El período de consultas con RLT debe servir para regular con claridad los tiempos de trabajo efectivo que serán registrados.

¿Es compatible el registro diario con la distribución irregular de la jornada?

El registro diario es perfectamente compatible con la “flexibilidad horaria” como literalmente menciona el art.34.9 ET. La remisión a las normas de distribución irregular de la jornada del art.34.2 ET, 10 por 100 o el convenio, con preaviso de cinco días, no ofrece dudas.

Se computan y registran, por tanto, días con jornadas irregulares, unas más horas y otras menos, a efecto de la media de jornada máxima. La compensación de diferencias en doce meses, por exceso o defecto, del art.34.2 ET se puede controlar así. No son horas extraordinarias, es jornada irregular

ordinaria dentro del salario del trabajador. Por tanto, conviene a la empresa registrar las jornadas irregulares para ahorrar costes y que sólo sean horas extras lo que supera la jornada ordinaria.

¿Es posible el registro diario telemático?

El registro diario puede ser clásico, con control presencial de horario de inicio y finalización en centro de trabajo, con medios de todo tipo, analógicos o digitales. Es válido cualquier sistema de huella digital. En el período de consultas con RLT se debe plantear la organización del registro diario con cualquier medio viable. Lo más recomendable será pactarlo con la RLT o, en su defecto, instalarlo unilateralmente.

Pero el registro también puede ser telemático con sistemas de control remoto, en ordenador empresa, móvil e empresa o geolocalización de tiempo de trabajo efectivo. Ello termina conectando con el derecho a desconexión digital del art. 88 LOPD. La instalación de estos sistemas exige respetar los nuevos derechos digitales de los art.87-90 LOPD, a los que hay que remitirse siempre, con máximo respeto a la protección de datos personales con deber información al trabajador y RLT.

En este tipo de registro telemático será esencial computar el tiempo de trabajo efectivo, como se ha expuesto anteriormente. Este tipo de registro es idóneo en trabajos móviles, con continuos desplazamientos, también sujetos a la exigencia legal sin, por ahora, ninguna especialidad reglamentaria.

¿Cómo afecta el registro diario a los desplazamientos y viajes profesionales dentro y fuera de España?

Esta cuestión está estrechamente relacionada con el sistema de cómputo de tiempo de trabajo efectivo que se acuerde o regule en la empresa. No existe regulación legal ni reglamentaria de esta cuestión. La jurisprudencia ha aclarado tan sólo que es tiempo de trabajo efectivo cualquier desplazamiento desde que el trabajador está en el centro de trabajo hasta que termine su jornada, pero no existe criterio sobre viajes profesionales que exigen llegar a un

destino donde realizar un trabajo encargado por la empresa. Por tanto, los acuerdos colectivos o decisiones unilaterales tendrán que decidir cómo computan los tiempos de desplazamientos y viajes, si son o no tiempo efectivo de trabajo, y cómo en su caso se registran diariamente. Sí parece claro que desde el destino del viaje debe computar el tiempo de trabajo en el marco de la jornada ordinaria. En estos casos se deberá utilizar el registro telemático antes expuesto.

¿Cómo se documenta el registro y con qué efectos?

La empresa está obligada a documentar el registro diario 4 años, plazo coincidente con prescripción de sanciones en orden social. Art.7.5 LISOS. El método será el pactado colectivamente o unilateral de la empresa. Esta documentación estará a disposición del IT, RLT y trabajadores. Lo lógico es que se extiendan sistemas de documentación digitalizados con bases de datos, no en papel.

¿Puede la RTL y cualquier trabajador acceder al registro diario?

No existe una obligación de informar a la RLT, no se ha reformado el art.64 ET. Pero sí existe obligación de dar la documentación a solicitud de la RLT o de un trabajador que reclama horas extras no pagadas. En ello consiste la puesta a disposición declarada por la norma.

¿Cómo han de ser tratados los datos del registro?

Se debe respetar la LOPD y el reglamento europeo de protección de datos personales, antes mencionada respecto a los registros telemáticos. Al ser un sistema vinculado al contrato de trabajo existe excepción de consentimiento del trabajador en el tratamiento de estos datos personales, conforme al art.6 del reglamento europeo. El trabajador debe estar informado de la existencia de registro diario y de la finalidad de tratamiento de esos datos personales, donde va constar nombre y apellidos.

¿Puede el registro ser utilizado con fines sancionadores al trabajador?

El registro diario de jornada sí puede ser utilizado con fines de control al trabajador del cumplimiento de su contrato de trabajo y, por tanto, con fines sancionadores. Es una herramienta de cómputo de horas extraordinarias, pero ello no impide que sea utilizado también como sistema de control laboral. De hecho, el origen de estos sistemas es el control laboral, y ha ido evolucionando hacia ser una herramienta de cómputo de horas extras. El trabajador debe ser informado en todo caso de la utilización del registro diario como sistema de control de su contrato de trabajo con fines sancionadores. El tratamiento de datos personales, con fines de control y sanción, exige información individual al trabajador, al igual que sucede en la regulación de los derechos digitales de los arts.87-90 LOPD. De nuevo, es importante, a estos efectos, la seguridad en las reglas de cómputo de tiempo de trabajo efectivo para verificar el cumplimiento de las jornadas ordinarias a través de estos procedimientos.

¿Se debe realizar registro diario a trabajadores de contratas?

La empresa principal no debe realizar registro diario de los trabajadores de sus contratas. No se ha modificado el art.42 ET en este sentido. Por tanto, no se puede deducir esta exigencia legal. Es más, si se realiza, puede ser un indicio de cesión ilegal del art.43 ET.

Quien debe hacer el registro diario es la empresa a la que pertenece el trabajador de la contrata. Al estar fuera de centros de trabajo de la misma, y estar en los de la principal, la única manera será un registro telemático, de los antes expuestos, capaz de verificar entrada y salida a distancia, y computar los tiempos de trabajo efectivo.

¿Se debe realizar registro diario a trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal?

La empresa usuaria no debe realizar registro diario de los trabajadores de una Empresa de Trabajo Temporal, ETT. No se ha modificado la LETT en este sentido. Por tanto, no cabe deducir esta exigencia legal.

Quien debe realizar el registro diario es la ETT a la que pertenece el trabajador. De nuevo, el sistema sólo puede ser telemático porque se encuentra fuera de las dependencias de la ETT.

¿Qué consecuencias tiene el incumplimiento del deber de registro?

Existe nueva sanción administrativa por infracción grave, art.7.5 LISOS y 40.1.b LISOS, 626 a 6250 euros. La graduación tiene en cuenta el número de trabajadores afectados, art.39 LISOS. Pero no hay sanción por cada trabajador afectado. La reiteración se gradúa a efectos sancionadores. Al ser tracto sucesivo, se puede volver a sancionar. No vale con pagar multa y no tener registro diario jornada. La IT puede requerir a una empresa continuamente hasta que cumpla.

Hay que esperar los criterios oficiales de la IT. Por ahora, la referencia es la Instrucción 3/2016 IT, que se recupera. Y esta instrucción 3/2016, que hay que manejar, muestra que hay varias sanciones en juego, aparte del art.7.5 LISOS por no registro: art.7.5 LISOS por superar límite horas extras. Art.7.5 LISOS superar jornada máxima legal o convencional, art.7.5 LISOS por incumplir reglas distribución irregular jornada, por no pagar horas extras art.7.10 LISOS, no comunicar horas extras a RLT art.7.7 LISOS, no constar en recibo las horas extras art.7.3 LISOS etc ... Y además el IT puede abrir actas de liquidación de horas extras no cotizadas seguridad social. El coste económico puede ser alto.

A efectos procesales es muy importante la obligación legal. El no registro altera la carga de la prueba, vía art.217. 2 y.6 LEC. Ya existía alguna línea jurisprudencial STS 22 Julio 2014, en este sentido, que queda ahora reforzada. En las reclamaciones judiciales de horas extras no pagadas puede afirmarse existe ya una presunción favorable al trabajador si no hay registro diario de jornada, incumpliendo esta obligación legal.

¿Existe convivencia con otros registros jornada?

Sí, con el registro de tiempo parcial, donde constan horas pactadas, complementarias y voluntarias, incluso su distribución irregular, en el marco del Art.12 ET. Las Horas extraordinarias están prohibidas pero si el registro detecta

superación de horas trabajadas, sin encaje en complementarias o voluntarias, o en jornada irregular, se deben pagar como horas extraordinarias (SSTS 9 Marzo 2011, 11 Junio 2014).

También existen registro específicos de jornadas especiales. Sector transporte etc, con reglas propias de funcionamiento. Opera en estos casos el principio de especialidad frente al art.34.9 ET.

¿Y si regula convenio colectivo con posterioridad el registro?

Es posible que en próximos meses o años los convenios colectivos sectoriales o de empresa regulen esta cuestión. Entonces podrán alterar los sistemas de registros diarios articulados. Se aplicará como cualquier cláusula convencional vinculante.

Jesús Lahera Forteza
Consultor Abdón Pedrajas
Profesor Titular Derecho Trabajo UCM
jlf@abdonpedrajas.com
www.abdonpedrajas.com