

Las empresas deben registrar la jornada diaria

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (“RDL 8/2019”), publicado en el BOE el 12 de marzo de 2019, ha regulado de **forma expresa, añadiendo un nuevo apartado (9) al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET), la obligación de las empresas de registrar diariamente la jornada laboral.**

Esta nueva obligación viene precedida del intento, desde los Tribunales, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y los Sindicatos, de forzar una respuesta frente a las dificultades de control y prueba de la realización de horas extraordinarias. Se intentó primero desde la Audiencia Nacional, a raíz de su sentencia de 4 de diciembre de 2015 (caso Bankia), declarando que la obligación empresarial de llevar un registro diario de la jornada laboral ordinaria era una exigencia que derivaba del artículo 35.5 ET (registro de horas extraordinarias), siendo la única vía para constatar la realización o no de horas extraordinarias.

Posteriormente, la STS de 23 de marzo de 2017 (Rec. 81/2016) –no sin división entre sus Magistrados– declaró que, con carácter general, «el artículo 35.5 del ET no exige la llevanza de un registro de la Jornada diaria efectiva...», si bien, el propio Tribunal dejó indicado que “de lege ferenda” convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias.

Haciendo suyo este encargo, el RDL 8/2019 viene a introducir esta obligación de registro diario de la jornada, que será aplicable a partir del día 12 de mayo de 2019, y que exige:

1. Que la empresa garantice el registro diario de jornada, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada empleado. Ello supone que el registro es doble: del horario (entrada y salida) y de la jornada (número de horas), con el previsible conflicto que generará el primero de ellos.
2. Organizar y documentar el registro de jornada, lo que deberá realizarse mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa (o, de no alcanzarse, por decisión del empresario tras haber realizado una consulta previa a la representación legal de los trabajadores).
3. Conservar durante 4 años los citados registros por parte de la empresa, estando a disposición de los empleados, de sus representantes legales y de la ITSS.

Asimismo, el RDL 8/2019 ha modificado el artículo 7.5 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), para tipificar expresamente como infracción grave la transgresión de las normas en materia de registro de jornada, pues precisamente la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2017, cuestionaba la ausencia de tipificación de dicha conducta.

Por otro lado, esta obligación será complementaria a la prevista (y que no se ha visto modificada por el RDL 8/2019) en el artículo 35.5 ET, de registrar diariamente las horas extraordinarias realizadas, realizar su totalización mensual y comunicarlas –mediante entrega de una copia del resumen- al trabajador, así como a la representación legal de los trabajadores (según la disposición adicional 3ª del RD 1561/1995).

Debemos recordar que esta materia ha venido siendo objeto de inspección por parte de la ITSS, a raíz de la instrucción 3/2016 sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias, que posteriormente fue adaptada en su posterior instrucción 1/2017 (que también fue comentada en el blog). Por tanto, es previsible que, a raíz de esta modificación legislativa, la ITSS vuelva a adaptar su criterio –en línea con el inicial recogido en la instrucción 3/2016, en el sentido de exigir el registro diario de la jornada diaria, aun cuando no se realicen horas extraordinarias- e intensifique su labor inspectora en esta materia.

A modo de reflexión final, en relación con esta nueva obligación y su cumplimiento, hemos de recordar que el tiempo de trabajo no es una realidad homogénea. Existen horarios rígidos, flexibles, flotantes, libres; tenemos jornadas continuadas, partidas o intensivas; jornadas que empiezan o acaban en el centro de trabajo y jornadas que no; tele-trabajadores; tiempos de trabajo efectivo y otros de mera presencia, de espera y de disponibilidad; distribuciones irregulares de la jornada y adaptaciones de ésta por razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

Sin embargo, la obligación de registro introducida no contempla ninguna solución o regla especial atendiendo a la multiplicidad de tipos de jornada existente, sino que se impone uniformemente y sin excepciones.

En definitiva, la obligación existe sin salvedades, por lo que es fundamental que las empresas adapten su organización a esta nueva norma, lo que requerirá un análisis más detallado en empresas en las que existan jornadas de trabajo flexibles o sistemas de teletrabajo.

¿Cuándo entra en vigor esta medida?

La nueva redacción del artículo 34 del E.T. no será de aplicación hasta dos meses después de su publicación en el BOE, es decir el próximo 12 de mayo de 2019. De esta forma las empresas tendrán dos meses para crear este registro. Al respecto de la entrada en vigor, debe advertirse que la facultad de legislar del gobierno a través de Real Decreto Ley es de carácter excepcional y debe justificarse por razones de extraordinaria y urgente necesidad. Por ello todos los Reales Decretos Ley, (este también) deben ser refrendados por el Congreso, en este caso por la Diputación Permanente, en el plazo de 30 días desde su publicación. Es decir, el 12 de abril de

2019 el Real Decreto Ley en cuestión debe haber sido refrendado por la Diputación Permanente, de lo contrario no entrará en vigor y decaerá.

¿Existe un contenido mínimo?

Sí. El Real Decreto-ley establece que el registro deberá incluir el horario de inicio y de finalización de la jornada de cada trabajador, sin perjuicio de la flexibilidad horaria (distribución irregular de la jornada, jornada a turnos u horas extraordinarias), que no puede confundirse con el incumplimiento de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias. Ahora bien, el formato del sistema de registro se organizará y documentará mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, por decisión empresarial previa consulta con los representantes de los trabajadores.

¿Durante cuánto tiempo deben conservarse los registros?

La empresa deberá conservarlos durante un período de cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de trabajo.

¿Se prevén consecuencias para la empresa en caso de incumplimiento de esta obligación?

Sí. Se modifica el artículo 7.5 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para tipificar como infracciones las derivadas del incumplimiento del registro de jornada. Este incumplimiento está tipificado como una sanción grave y como consecuencia de ello, la sanción puede alcanzar hasta 6.250 euros.

Cualquier duda no repare en contactar con nosotros.

Atentamente.