



REGISTRO DE JORNADA

30 de abril de 2019



***NOTAS BÁSICAS RESULTANTES DE LAS
DISTINTAS ACTUACIONES REALIZADAS
SOBRE REGISTRO DE JORNADA***

Como resultado de distintas actuaciones realizadas en materia de registro de jornada, hemos elaborado las siguientes **notas básicas**:

- El registro horario es una **obligación de todas las empresas** que deriva del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. El **incumplimiento** de dicha obligación se entenderá **infracción grave** y se sancionará con una **multa de hasta 6.250 euros**.
- Para dar **cumplimiento** a dicha obligación es **imprescindible el concurso y la colaboración de los trabajadores**. En caso contrario, deberá aplicarse el correspondiente régimen disciplinario.
- Dicho registro deberá estar disponible el día **12 de mayo**. No obstante lo anterior, durante un tiempo prudencial, breve y razonable, se podrá **acreditar estar incursos en un proceso de negociación con la representación de los trabajadores encaminado a su puesta en marcha**.
- La **organización y la documentación del registro** debe abordarse **vía negociación colectiva o acuerdo de empresa**. En su defecto, se establecerá por **decisión unilateral del empresario** previa consulta con la representación legal de los trabajadores.
- En coherencia con lo anterior, es **imprescindible poder acreditar**, mediante actas de las reuniones, **que se ha negociado** y, en caso de acuerdo fallido, que se ha agotado el trámite de consulta.
- La existencia de **acuerdos con la representación de los trabajadores**, respecto a la organización y documentación de dicho registro, actuará como **presunción de veracidad**, salvo fraude o abuso de derecho.
- En este mismo sentido, es obligado recordar que **el legislador no ha querido establecer una fórmula legal subsidiaria ante la falta de acuerdo**. De hecho, en el espíritu del legislador está aproximar la negociación al ámbito de la empresa, de tal forma que **se implemente el modelo de registro que mejor se adapte a sus características y circunstancias a través del acuerdo de empresa**, sin perjuicio del papel de los convenios sectoriales o de empresa¹.
- Respecto a lo expuesto en puntos anteriores, hay que resaltar que donde no hay representación legal de los trabajadores, **la ley no prevé la creación de una comisión ad hoc**, por lo que debe quedar claro que la obligación de garantizar un registro horario corresponde al empleador, sin perjuicio de que, por las razones de veracidad expuestas, pueda considerar oportuno iniciar una negociación directa con sus trabajadores.
- La Ley exige que el **registro diario de jornada incluya el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada trabajador**. Dicho registro deberá dejar constancia de ambos por un **medio "fehaciente"**, que garantice la trazabilidad del tiempo efectivo de trabajo e impida modificaciones

¹ A estos efectos se puede considerar la prioridad aplicativa que la norma reconoce a los convenios de empresa en materia de horario y distribución del tiempo de trabajo.

posteriores. En este sentido, no serán aceptables, por ejemplo, los documentos de planificación ni los cuadrantes hechos una vez concluida la semana.

- A los efectos oportunos se recuerda que **presencialidad no equivale a tiempo de trabajo efectivo**, por lo que **el registro podrá consignar las pausas realizadas por el trabajador durante su jornada**. Dichas pausas podrán derivar de acuerdos individuales o colectivos, pudiendo exigir el empleador también registrar cualesquiera otras pausas realizadas por el trabajador, distintas de las anteriores. En todo caso, dichas pausas deberán plasmarse de forma que ofrezcan fiabilidad, sin que sean posibles variaciones posteriores.
- Para garantizar el fomento o la continuidad de cualesquiera fórmulas de flexibilidad de tiempo de trabajo implantadas en la empresa, **se podrá excluir del tiempo de trabajo efectivo** y, por lo tanto, estar exento de consignación a través del registro, **un número de horas diario razonable** -destinado a las pausas acordadas o consentidas-. A tales efectos, la negociación colectiva deberá articular una fórmula de “redondeo” de jornada o asignar un valor temporal concreto a dichas pausas si no estuviera ya asignado.
- Junto a lo anterior debe tenerse en cuenta que, si bien los **registros de jornada** tienen como finalidad tutelar las obligaciones legales en cuanto a tiempo de trabajo, han de ser **compatibles con la jornada irregular y el trabajo flexible**. Por lo que la Inspección de Trabajo, para verificar la jornada efectiva realizada por el trabajador, analizará, además de los registros diarios, **otros módulos temporales**. Esta interpretación de la fórmula legal recién promulgada estaría en coherencia con la Resolución Legislativa del Parlamento Europeo, de 16 de abril de 2019, sobre la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE, en la medida que prevé proporcionar información a los trabajadores relativa al patrón de trabajo, sobre la base de una **jornada ordinaria diaria o semanal**.
- A priori, se estima que **no procede pedir autorización al empleado para proceder al control de la jornada**, toda vez que existe una finalidad legítima que trae causa en una doble habilitación legal derivada de los artículos 20 y 34 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, no debe confundirse dicha petición de consentimiento con la **obligación del empleador de informar al trabajador sobre el tratamiento de sus datos y sus fines**, que es una obligación que sí tiene el empleador.
- A los efectos de dar cumplimiento a la obligación de registro de jornada, **deberán recabarse los datos personales que sean estrictamente imprescindibles para esa finalidad de control**, utilizando el **sistema menos intrusivo posible**.
- En todo caso, el registro de jornada debe estar **a disposición de la Inspección de Trabajo en el centro de trabajo en tiempo real**. No será admisible la presentación del mismo a posteriori y fuera de la visita del inspector.
- Igualmente, el registro de jornada debe estar **a disposición de los trabajadores y su representación legal por los medios y en los plazos que se articulen a través de la negociación**. Por razones de protección de datos **cada trabajador podrá tener acceso exclusivo a sus datos**.
- La empresa **conservará los registros durante 4 años**. El **Delegado de Protección de Datos** de la empresa deberá estar presente en todo el ciclo de vida del registro.