



NOTICIA DE ALCANCE

PUBLICADA LA GUÍA SOBRE EL REGISTRO DE JORNADA

Madrid, 13 de mayo de 2019

Estimado/a amigo/a:

Te enviamos esta comunicación de alcance que se ha producido hoy mismo y que creemos importante que conozcas con prontitud. Hemos realizado un gran esfuerzo para que puedas disponer hoy mismo de la información. Viene a completar nuestros anteriores Boletines Informativos sobre el Registro diario de la jornada laboral.

A colación del Registro de la jornada laboral, hoy 13.05.2019 ha sido publicada una *Guía sobre el registro de jornada* por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

⇒ [Pincha aquí para descargarla en pdf.](#)

Como la propia Guía recoge en su segundo párrafo, su contenido NO tiene carácter vinculante sino que únicamente facilita unos criterios a mero título informativo. Por lo que la interpretación válida de la norma será la que den los Juzgados y Tribunales.

Indicamos, a título muy resumido, algunos de los criterios (reiteramos, informativos, no vinculantes) publicados:

- El registro horario se aplica a la totalidad de los trabajadores, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas incluídas en el ámbito de aplicación del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores (*).

Excepciones:

- Las relaciones laborales de carácter especial (alta dirección, personal al servicio del hogar familiar, deportistas profesionales, artistas de espectáculos públicos, etc.).

La Guía expresamente excluye al personal de alta dirección.

- Los trabajadores que cuentan con un régimen específico en materia de registro de jornada:
 - o Trabajadores con contrato a tiempo parcial (legalmente la obligación de registro de su jornada ya está regulada en el art. 12.4.c) ET).
 - o Trabajadores en determinados transportes por carretera, de la marina mercante y aquellos que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sistema ferroviario.
 - o Socios trabajadores de cooperativas.
 - o Trabajadores autónomos.
 - o No estamos ante un *numerus clausus*, por lo que pueden existir más colectivos excepcionados del cumplimiento.



ALEDIA

A B O G A D O S

- La Guía hace especial hincapié en la obligación de registro diario de la jornada de los trabajadores a distancia (incluido el teletrabajo) y de aquellos que tengan una distribución irregular de la misma. En estos casos, no obstante, permite globalizar el tiempo de trabajo efectivo, poniéndolo en relación con la totalidad de días trabajados en el mes, siendo lo importante la acreditación del cumplimiento de la jornada mensual de trabajo.

Específicamente en el caso del trabajo a distancia, incluido el teletrabajo, admite como medio válido que el trabajador cumplimente hojas o instrumentos similares de autogestión del tiempo de trabajo, siempre que venga recogido en negociación colectiva, acuerdo de empresa o si el empresario da por buena la firma del trabajador.

- En el caso de trabajadores de ETT puestos a disposición de la empresa usuaria, ésta será la obligada al cumplimiento del registro diario de la jornada.
- En el caso de subcontratación del artículo 42 ET, la empresa subcontratista será la responsable del cumplimiento; no obstante, cuando los trabajadores de la contratista prestan actividad en la empresa principal, ambas empresas podrán acordar servirse de los sistemas de registro diario de jornada empleados en la principal para sus trabajadores.

En todo caso, la conservación y mantenimiento de los registros diarios es obligación de la empresa contratista.

- La obligación formal de registro diario de la jornada debe incluir necesariamente la hora de inicio y la de finalización de la jornada laboral de cada persona trabajadora.

La Guía habla de la conveniencia de reflejo de las pausas diarias (obligatorias o voluntarias).

- ⇒ Nuestro despacho aconseja vehementemente la necesidad, que no mera conveniencia, de registrar dichas pausas, no solo porque la norma habla expresamente del registro del tiempo efectivo de trabajo, sino porque de lo contrario se transmite la presunción de que todo el tiempo transcurrido entre el inicio y el final de la jornada ha sido tiempo de trabajo efectivo, con las consecuencias que ello conlleva en cuanto a cómputo, abono, cotización, etc. de horas extraordinarias que realmente pueden no serlo.
- En cuanto a los trabajadores desplazados fuera del centro habitual de trabajo, debe registrarse igualmente el tiempo de trabajo efectivo, sin incluir los intervalos de puesta a disposición compensados mediante dietas o suplidos.
- ⇒ Nuestro despacho aconseja dejar constancia expresa de esta circunstancia en el registro.
- No existe una modalidad específica o predeterminada para el registro diario de la jornada. Es válido cualquier sistema que proporcione información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori.

La empresa ha de negociar con los representantes de los trabajadores el sistema de registro a implementar así como su organización y documentación. En defecto de regulación en el convenio, o de acuerdo colectivo, el empresario decidirá el sistema, siempre previa consulta con los representantes de los trabajadores, de haberlos.

- Los registros deben ser accesibles en cualquier momento en que se soliciten por los trabajadores, sus representantes legales o por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Para ello los registros deben estar y permanecer en el centro de trabajo o ser accesibles inmediatamente de forma inmediata.

No existe obligación de facilitar copia al trabajador ni a sus representantes legales, aunque sí pueden acceder a los registros.

- El registro diario de jornada y el registro de horas extraordinarias son obligaciones legales independientes, aunque el registro diario de jornada puede aprovecharse para cumplir la obligación de



registro de horas extraordinarias del artículo 35 ET (aunque, recordemos, en este último caso existe la obligación de totalizar las horas y entregar copia del resumen al trabajador).

En líneas generales, la aportación de la Guía es realmente escasa sobre los consejos que venimos dando los despachos de abogados laboristas y contribuye poco a arrojar luz sobre una cuestión tan controvertida y cuya escasa regulación ha ocasionado una gran incertidumbre e inseguridad sobre los medios y formas para su cumplimiento. Aunque el hecho de su publicación corrobora la decisión firme del Ejecutivo de no dar marcha atrás y de exigir su cumplimiento.

Recordemos, por otra parte, que mañana día 14.05.2019 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea tiene previsto dictar Sentencia en el caso del conflicto colectivo que instaron los representantes de los Trabajadores de Bankia, exigiendo el registro de la jornada de la totalidad de los trabajadores y no solo de los contratados a tiempo parcial. La trascendencia de dicha Sentencia, una vez aprobado y vigente el RD Ley 8/2019, se antoja presumiblemente limitada, aunque pueden existir pronunciamientos que incidan sobre la aplicación de éste. Como sabes, las Sentencias del TJUE son directa e inmediatamente aplicables por los Tribunales españoles, no existiendo ningún tipo de necesidad de transposición.

Quedamos, como siempre, a tu disposición.

Un cordial saludo,

(*) ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

2. A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

3. Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:

a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

b) Las prestaciones personales obligatorias.

c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1.

A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.



ALEDIA

ABOGADOS

4. La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

5. A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base.

FIN DEL DOCUMENTO

ALEDIA ABOGADOS

El presente boletín divulgativo contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico, y se emite bajo la condición de mejor criterio o parecer fundado en Derecho.