

CRITERIO TÉCNICO 101/2019 SOBRE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE REGISTRO DE JORNADA (II)

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

1. OBJETO.

El presente Criterio Técnico tiene por objeto fijar criterios para la realización de las actuaciones inspectoras que se efectúen, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8-3, en relación con las disposiciones relativas al registro de jornada, establecidas en el artículo 34.9 del E.T..

Las actuaciones que se sujetan a la interpretación del presente Criterio Técnico se refieren a los contratos de trabajo a jornada completa, sin perjuicio de lo que se señala más adelante respecto a los contratos a tiempo parcial.

2. GARANTÍA DEL REGISTRO DE JORNADA.

2.1. Obligatoriedad del registro de jornada.

El artículo 10.Dos del Real Decreto-ley 8/2019, de 8-3, modifica el artículo 34 del E.T., añadiendo un nuevo apartado 9, con la siguiente redacción:

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 34. Jornada.

9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo."

La interpretación literal de la disposición indicada permite afirmar que la llevanza del registro de jornada no es una opción para el empresario, sino que se trata de un deber que deriva del término "garantizará", esto es, con sujeción a la obligación de garantía de existencia de dicho registro, y no como una mera potestad del empleador.

El término garantía implica una obligación de resultado en el sentido de establecer fácticamente un registro.

La intención del legislador de dotar de obligatoriedad al registro de jornada queda patente también en el apartado V de la parte expositiva del Real Decreto-ley 8/2019, en el que justifica la modificación normativa aludida del siguiente modo:

"Una de las circunstancias que han incidido en los problemas del control de la jornada por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como en las dificultades de reclamación por parte de las personas trabajadoras afectadas por esa extralimitación horaria y que, a la postre, ha facilitado la realización de jornadas superiores a las legalmente establecidas o convencionalmente pactadas, ha sido la ausencia en el E.T. de una obligación clara por parte de la empresa del registro de la jornada que realizan las personas trabajadoras. (...)

Por todo ello, a través del artículo 10 de este real decreto-ley se modifica el texto refundido de la Ley del E.T., aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23-10, para regular el registro de jornada, a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad."

Esta obligatoriedad ha sido confirmada por la propia sentencia del TJUE de 14-5-2018, al afirmar que, para garantizar los derechos en materia de jornada recogidos en la Directiva 2003/88/CE y en el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, es obligación de los Estados miembros y de las empresas la implantación de un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada persona trabajadora.

Resulta necesario tener en consideración que la citada sentencia parte de la interpretación de normativa comunitaria en materia de seguridad y salud, particularmente, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4-11-2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Esta Directiva tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante la armonización de las normas nacionales en materia de duración de tiempo de trabajo.

En este sentido de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, la precitada sentencia establece que:

"para asegurar la plena efectividad de la Directiva 2003/88, es necesario que los Estados miembros garanticen el respeto de esos periodos mínimos de descanso e impidan que se sobrepase la duración máxima del tiempo de trabajo semanal".

2.2. Contenido del registro de jornada.

Sentadas las bases respecto de la obligatoriedad de llevanza del registro de jornada, debe concretarse cuál es el contenido de esta obligación:

1º. En primer lugar, ha de precisarse qué debe ser objeto de registro. El nuevo artículo 34.9 del E.T. establece que:

"la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora..."

Hay que entender que lo que debe ser objeto de registro es la jornada de trabajo realizada diariamente. Como nada se ha dicho al respecto, el registro del apartado 9 debe interpretarse de manera conjunta y sistemática con el propio artículo 34 ET.

Es decir, no se exige expresamente el registro de las interrupciones o pausas entre el inicio y la finalización de la jornada diaria, que no tengan carácter de tiempo de trabajo efectivo. Al tratarse de una norma de mínimos y conforme al segundo

párrafo del artículo 34.9 ET, mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, el registro de jornada podrá organizarse de manera que incluya las interrupciones o pausas que se consideren, siempre y cuando el registro incluya necesariamente el horario de inicio y finalización de la jornada.

Igualmente hay que tener en cuenta que el registro diario de jornada se configura “sin perjuicio de la flexibilidad que se establece en este artículo” (artículo 34.2 y 3 del ET).

Lo anterior implica que, la lectura que se haga del registro a la hora de determinar el posible incumplimiento de determinados límites en materia de tiempo de trabajo deberá hacerse de forma integral, considerando todas las posibilidades que permite el ordenamiento laboral en materia de distribución de tiempo de trabajo.

En todo caso, sería conveniente que el registro utilizado en la empresa ofrezca una visión adecuada y completa del tiempo de trabajo efectivo; parafraseando la Sentencia de 14-5-2019 del TJUE, el sistema implantado ha de ser objetivo y fiable, de manera que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador. En caso contrario, podría presumirse que lo es toda aquella que transcurre entre la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo registrada, y es al empleador al que correspondería la acreditación de que ello no es así.

En este sentido, la negociación colectiva o los acuerdos de empresa referidos a la organización y documentación del registro deben ser el instrumento idóneo para precisar cómo considerar todos los aspectos relacionados con el registro de interrupciones, pausas o flexibilidad de tiempo de trabajo.

2º. Siguiendo con el texto del nuevo artículo 34.9 ET, el registro de la jornada deberá ser diario, no siendo aceptable para la acreditación de su cumplimiento la exhibición del horario general de aplicación en la empresa, el calendario laboral o los cuadrantes horarios elaborados para determinados periodos, pues éstos se formulan “ex ante” y determinarán la previsión de trabajo para dicho periodo pero no las horas efectivamente trabajadas en el mismo, que sólo se conocerán “ex post” como consecuencia de la llevanza del registro de jornada. Sólo mediante éste último se podrá determinar la jornada de trabajo efectivamente llevada a cabo, así como, en su caso, la realización de horas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, legal o pactada, que serán las que tengan la condición de extraordinarias.

2.3. Otros registros y especialidades.

El registro previsto en el artículo 34.9 del E.T. no enerva los registros ya establecidos en la normativa vigente que se mantienen funcionales y de acuerdo con sus propias previsiones o régimen jurídico. Con registros vigentes nos referimos a:

1º. El registro diario de los contratos a tiempo parcial del artículo 12.4.c) del E.T.:

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 12. Contrato a tiempo parcial

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

“A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.”

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de 4 años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.”

2º. El registro de horas extraordinarias del 35.5 ET.

El Real Decreto-ley 8/2019, no ha modificado los términos de este artículo, según el cual:

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 35. Horas extraordinarias.

“5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.”

Debe recordarse asimismo la obligación prevista en la disposición adicional 3ª del Real Decreto 1561/1995, de 21-9, sobre jornadas especiales de trabajo, con arreglo a la cual entre las competencias de los representantes legales de los trabajadores está la de

Real Decreto 1561/1995, de 21-9, sobre jornadas especiales de trabajo.

Disposición adicional 3ª. Competencia de los representantes de los trabajadores en materia de jornada.

Sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto, éstos tendrán derecho a:

“b) ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del E.T.”

Por tanto, si bien el registro diario de jornada y el registro de horas extraordinarias, constituyen obligaciones legales independientes y compatibles, también se debe considerar que el registro del artículo 34.9 del ET puede ser utilizado por las empresas para el cumplimiento de la obligación de registro del artículo 35.5, sin perjuicio de que, en caso de realización de horas extraordinarias operen las obligaciones adicionales establecidas en este último precepto y en la letra b de la disposición adicional 3ª del Real Decreto 1561/1995.