



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

Aprobado el registro de la jornada laboral de todos los trabajadores

Dentro de las medidas aprobadas por el Ejecutivo en los llamados “viernes sociales”, el pasado 8 de marzo se aprobó el Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, apareciendo publicado en el «BOE» del siguiente martes, 12 de marzo de 2019. La norma, pendiente de convalidación por la Diputación Permanente,

añade un nuevo apartado, el noveno, al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, para introducir la obligación de las empresas de registrar la jornada diaria de las personas trabajadoras. Según dicho precepto la empresa garantizará un registro diario, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

La nueva redacción dada al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) por parte del actual Ejecutivo, es el colofón a una reivindicación sindical, así como de la autoridad laboral, de contar con una herramienta que posibilite el control de la jornada laboral de los trabajadores, que ha ido tomando fuerza en los últimos tiempos.

La llevanza de un registro diario de la jornada laboral, más allá de determinados colectivos respecto de los cuales está establecido de forma expresa (trabajadores a tiempo parcial, trabajadores móviles, de la marina mercante y ferroviarios) se pretendió fundamentar hace unos años en el artículo 35.5 ET, pues al establecer dicho precepto que “a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día” hubo quien entendió que todos los trabajadores, y no solo los contratados a tiempo parcial, venían obligados a registrar diariamente la jornada laboral, argumentando que únicamente de tal modo era posible computar las horas extraordinarias.

El tema, hasta entonces pacífico -no se consideraba por el grueso de la doctrina especializada que existiera obligación alguna de registrar diariamente la jornada de trabajo a menos que se realizaran horas extraordinarias-, alcanzó una mayor dimensión cuando distintas sentencias de la Audiencia Nacional, dictadas todas ellas con ocasión del planteamiento de varios conflictos colectivos en el sector de la banca, avalaron dicha argumentación. Así, las sentencias de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015 y 19 de febrero de 2016, acogieron el criterio de que el citado precepto estatutario debía interpretarse en el sentido de que todos los trabajadores debían registrar diariamente su jornada de trabajo, hicieran o no horas extraordinarias.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social acogió de inmediato dicha interpretación, y pese a que las sentencias de la Audiencia Nacional estaban impugnadas ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de inmediato elaboró una instrucción, la 3/2016, sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias, en la que de forma expresa se aludía a la obligatoriedad del registro de jornada para los trabajadores a tiempo completo, realizaran o no horas extraordinarias.

La sentencia del Tribunal Supremo, de 23 de marzo de 2017, echó por tierra con

dicha interpretación del artículo 35.5 ET, y revocando la sentencia de la Audiencia Nacional, estableció con claridad que dicha disposición se refiere exclusivamente a las horas extraordinarias, y la obligación de registro se extendería sólo a las horas extraordinarias realizadas.

No obstante, sí el Tribunal Supremo estableció que 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, aclarando que dicha obligación no existía por aquél entonces y que los Tribunales no podían suplir al legislador imponiendo a la empresa el establecimiento de un complicado sistema de control horario.

Tal pronunciamiento obligó a la Inspección de Trabajo a rectificar su postura, y a emitir una nueva instrucción, la 1/2017, en la que se indicaba que la omisión del registro de la jornada diaria de trabajo no era constitutiva, en cuanto tal, de una infracción del orden social.

Sin embargo, más recientemente, el Abogado General del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE), en el asunto C-55/2018, elevado a dicha Corte por la Audiencia Nacional en un asunto en el que se ventilaba la obligatoriedad de los empleados del Deutsche Bank de registrar su horario de trabajo, emitió el pasado 31 de enero de 2019

conclusiones en las que proponía que el Tribunal de Justicia declarara que la Carta y la Directiva 2003/88 imponen a las empresas la obligación de implantar un sistema de cómputo de la

jornada laboral efectiva de los trabajadores a tiempo completo.

En todo caso, escasa eficacia práctica tendrá ya el pronunciamiento del TJUE, pues la reciente modificación del artículo 34 ET -pendiente en la fecha que se redacta este artículo, del trámite de convalidación por parte de la Diputación Permanente en sustitución de las Cámaras Legislativas ante su disolución por la convocatoria de elecciones gene-

rales- establece en su nuevo apartado noveno la obligación de la empresa de garantizar 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 el mismo precepto. En cuanto al sistema a implantar, se indica que mediante la 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, se organizará y documentará el registro de jornada, obligando a las empresas a conservar dichos registros durante cuatro años, en los que permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El incumplimiento de dicha obligación será considerado infracción grave, sancionable con multa de entre 626 a 6.250 euros.

A salvo del trámite de convalidación del Real Decreto-ley, la medida entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», esto es a partir del día 12 de mayo de 2019.

El incumplimiento de esta obligación será sancionable con multa de entre 626 a 6.250 euros

