

PRIMERAS CONSIDERACIONES A LA PÚBLICACIÓN POR EL MINISTERIO DE TRABAJO DE LA GUIA SOBRE EL REGISTRO DE JORNADA Y LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 14/05/2019

El pasado domingo 12 de mayo de 2019, entró en vigor la obligación para las empresas de llevar un registro de horas para los trabajadores a tiempo completo, de conformidad con lo establecido 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.

A pesar de que el citado Real Decreto que introdujo la obligación se publicó el pasado 12 de marzo, el hecho que dicha obligación legal no haya sido desarrollada reglamentariamente ni se sepa con seguridad si se procederá a dicho desarrollo, ha provocado numerosas inquietudes y dudas entre las organizaciones empresariales, sobre todo en la forma que debe llevarse dicho registro, así como de los requisitos técnicos que deben cumplir.

Con el objetivo de aclarar dichas dudas, el Ministerio de Trabajo, ha publicado una guía sobre el registro de horas, que, tras una primera lectura, creemos conveniente trasladarles unas iniciales consideraciones a título de resumen, que esperamos puedan aclarar algunas de las dudas que pueda surgirles sobre el nuevo registro horario:

- El registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, siempre que estén incluidos en el ámbito de aplicación que define el artículo 1 del Estatuto de los trabajadores.
 - o Quedan excluidos de dicha obligación, si cuentan con un régimen específico, tales como:
 - Relaciones de carácter especial, en cuyo caso habrá que estar a su normativa específica y a las reglas de supletoriedad establecidas en cada caso concreto.
 - Quedan por tanto excluidos de dicha obligación el personal de alta dirección, no así los mandos intermedios ni el personal que tenga cierta disponibilidad del tiempo de trabajo, que bajo la premisa de evitar que se oculten situaciones de abuso de derecho también deberán llevar el citado registro horario.

- Los trabajadores a tiempo parcial cuyo registro aparece regulado en el art. 12. 4. C del ET.
 - Los socios de cooperativas cuya relación de acuerdo con la ley 27/1999 es societaria.
- En cuanto a la variabilidad de la jornada diaria de trabajo, hemos de decir que, el hecho de que un registro horario compute un exceso de jornada diaria, no se interpretara como jornadas extraordinarias o por encima de lo pactado si, analizados los registros de los restantes días del mes, queda acreditado el cumplimiento de la jornada mensual ordinaria. En coherencia otros periodos de referencia a los fines redistributivos seguirán idéntica regla.
 - La obligación formal prevista en el artículo 34.9 del ET es el registro diario de la jornada de trabajo por lo que deberá contener, por expresa mención legal *"el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona"*. Si bien la guía, también considera altamente ventajoso anotar las pausas diarias obligatorias, legal o convencionalmente. Todo ello es recomendable con el objetivo de eludir la presunción de que todo el tiempo que media entre el inicio y finalización de jornada registrada constituye tiempo de trabajo efectivo.
 - Será válido cualquier medio utilizado, en soporte papel o telemático, apto para cumplir el objetivo legal, esto es, proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por los propios trabajadores. Para ello, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso que garanticen la trazabilidad y rastreo fidedigno o invariable de la jornada diaria una vez de registrada.
 - En defecto de lo que pueda regular el convenio colectivo, corresponde al empresario establecer un sistema propio que, en todo caso, debe someterse a la consulta de los representantes legales de los trabajadores. De no existir representación legal de los trabajadores, ni previsión en convenio o acuerdo colectivo, la organización y documentación del registro corresponderá al empresario. En caso de haber representación de los trabajadores, habrá de cumplirse con lo establecido en el artículo 64.1 y 64.6 del Estatuto de los trabajadores, y comunicar de la manera que se permita, un intercambio de opiniones entre la representación social y el empresario.

El manual también aclara a quien corresponde la obligación de registro en el caso de trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal, o subcontratados. En el primer supuesto será la empresa usuaria la obligada al cumplimiento del deber de registro, mientras que, en el segundo caso de subcontratación, al ser la verdadera empleadora, la contratista o subcontratista, esta será la responsable del cumplimiento de todas las obligaciones laborales en materia de jornada, incluido el registro diario de jornada.

Por otro lado comentarles, como se ha anticipado en el título, que ayer se publicó la STJUE de 14/05/2019 sobre el registro de jornada, en la cual se expresa que sin sistema de registro *“ no es posible determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo efectuados por el trabajador ni su distribución en el tiempo ”* y establece que *“los estados miembros deben imponer a los empresarios la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador”*. Por tanto, dicha sentencia confirma los argumentos esgrimidos por el ejecutivo en la promulgación del citado Real Decreto por el cual se impuso la obligación de la llevanza de un registro horario.

No duden que cualquier novedad al respecto les será informada a la mayor premura posible.

Aprovechamos la ocasión para saludarles atentamente y nos despedimos con el objetivo de que la actual noticia haya sido de su total interés.

Pere Alonso