

ASUNTO: Registro de jornada laboral (RDL 8/2019)

Comunicado: 15 de mayo de 2019

La justicia europea avala el registro obligatorio de la jornada laboral

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha sentenciado este martes (14/5/2019) que los Estados miembros deben obligar a los empresarios a implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por sus trabajadores, otorgando a cada país definir los criterios para su aplicación, teniendo en cuenta las particularidades de cada sector e incluso las especificidades de determinadas empresas, como su tamaño.

La máxima instancia judicial comunitaria se pronuncia así a petición de la Audiencia Nacional española, que en enero le pidió interpretar dos artículos del Estatuto de los Trabajadores relativos a la jornada laboral.

Guía sobre el Registro de Jornada

(Ministerio De Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)

Desde la publicación del [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, se han recibido en la Dirección General de Trabajo diversas consultas en materia de registro de jornada.

Por ello, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, ha elaborado una [guía](#) sobre el registro de la jornada con el fin de facilitar la aplicación práctica de la norma, en el que se recogen criterios, a mero título informativo, en relación con este deber formal empresarial, sin perjuicio de la interpretación de la norma que corresponde a los Juzgados y Tribunales del orden social.

A continuación, se recogen los aspectos y consultas más relevantes que se recogen esta guía:

Sobre el ámbito de aplicación del registro

- El registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, también respecto de trabajadores “móviles”, comerciales, temporales, trabajadores a distancia o cualesquiera otras situaciones en las que la prestación no se realice, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa.
- Excepciones: Relaciones laborales de carácter especial (como es, por ejemplo, el personal de alta Dirección), aquellas que cuentan con un régimen específico en materia de registro de jornada (tiempo parcial y trabajadores con jornadas especiales de

trabajo, RD 1561/1995) y prestaciones excluidas del ámbito del ET (autónomos, socios trabajadores de cooperativas, etc.). En el caso del Régimen especial de Artistas, como os informamos, hemos solicitado nota informativa a la Dirección General de Ordenación para que nos confirmen su exclusión, puesto que su articulado remite al Estatuto de los Trabajadores en defecto de regulación sectorial de la jornada. No obstante, la mayoría de asesores laboristas indican que nuestro régimen de artistas está excluido de la obligación de registrar la jornada. Como os indicamos, esta es la opción que aconseja FAETEDA.

- El personal que no es estrictamente personal de alta dirección (mandos intermedios, cargos de confianza o especiales responsabilidades) que tengan pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo o forma parte de sus obligaciones su plena disposición horaria, también deberán registrar la jornada, sin perjuicio de que la retribución compensa proporcionalmente una mayor exigencia de tiempo de trabajo (siendo recomendable dejar constancia en negociación colectiva o Acuerdo de empresa de tales circunstancias).
- Será también exigible el registro para aquellos trabajadores que tengan una organización del trabajo flexible y/o una distribución irregular de la jornada (trabajo a distancia, teletrabajo, horarios flexibles, etc.). En estos casos, en los que existe variabilidad de la jornada diaria de trabajo deberá ponderarse y globalizarse a efectos de control de tiempo de trabajo efectivo, y el hecho de registrar excesos de jornada diaria no se interpreten como trabajo extraordinario, si en conjunto mensual se cumple la jornada mensual ordinaria.
- Registro trabajadores de una ETT y/o subcontractados. En las empresas de trabajo temporal, corresponderá a la empresa usuaria el cumplimiento del deber de registro de jornada y su conservación, ahora bien, estableciéndose entre la ETT y la empresa usuaria los procedimientos de aportación de los registros para el cumplimiento de sus obligaciones.

Sobre el contenido y el sistema de registro

- La obligación formal prevista en el art.34.9 ET es registrar el horario de inicio y finalización de la jornada de trabajo. No obstante, es conveniente aplicar al registro parámetros de medición de las pausas diarias (obligatorias, previstas, voluntarias, etc.) para eludir la presunción de que todo el tiempo que media entre inicio y fin es tiempo de trabajo efectivo. Cuando las interrupciones o pausas intrajornada son claras, predeterminadas y globales, el registro puede eludir estos parámetros si permiten dar certeza y seguridad del tiempo de trabajo realizado y retribuable.
- La finalidad de regulación del registro de jornada es la creación de un marco de seguridad jurídica recíproca entre empresarios y trabajadores, y posibilitar el control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, facilitando la información sobre la jornada real realizada, a efectos de evitar la realización de jornadas extraordinarias y, en su caso, garantizar su abono y cotización, o compensación en descanso equivalente, salvo que sean fruto de otras fórmulas de flexibilidad del tiempo de trabajo (art.34 ET).

- Respecto a los trabajadores desplazados fuera del centro habitual de trabajo, con o sin pernocta, debe registrarse el tiempo de trabajo efectivo, no incluyendo intervalos de puesta a disposición de la empresa (sin perjuicio de su compensación mediante dietas o suplidos). Se recomienda el registro y separación de ambos elementos temporales.
- Respecto a los medios a utilizar para el registro, la norma no establece una modalidad específica. Será válido cualquier sistema o medio (soporte papel o telemático) apto para cumplir el objetivo legal, que es el de proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, por ninguna de las partes. Para ello deberá documentarse de forma que garantice la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada una vez registrada.
- Las empresas podrán establecer unilateralmente sistemas propios de registro de jornada, dentro de los márgenes establecidos en la ley, como son la negociación colectiva o Acuerdo de empresa. Tan solo en defecto de convenio o acuerdo colectivo, corresponde a la empresa establecer un sistema propio, que, en todo caso, debe someterse a la consulta de los representantes legales de los trabajadores. En caso de no existir representación legal, ni previsión en convenio o acuerdo colectivo, la organización y documentación del registro corresponderá al empresario, que deberá cumplir necesariamente con los requisitos y objetivos previstos en la norma.

Sobre la conservación y acceso al registro

- Es válido cualquier medio de conservación que garantice su preservación y la fiabilidad e invariabilidad a posteriori de su contenido.
- El deber de conservación se extiende a los registros diarios y no se prevé la totalización de los mismos en períodos más extensos, sin perjuicio de las obligaciones previstas en el caso de horas extraordinarias.
- Respecto a la exigencia de permanencia de los registros a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y seguridad Social, debe interpretarse en el sentido de estar y permanecer físicamente en el centro de trabajo, o ser accesible desde el mismo de forma inmediata. Debe entenderse, por razones de seguridad jurídica, que la permanencia a disposición, no implica la obligación de entrega de copias.

Sobre el registro de horas extraordinarias

- Se mantiene el régimen jurídico de las horas extraordinarias, que contempla que “a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de trabajo se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para su abono, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente”.
- Por tanto, el registro diario de la jornada y el registro de horas extraordinarias son obligaciones legales independientes y compatibles, por lo que podrá utilizarse simultáneamente el registro de jornada (art.34.9 ET) para el cumplimiento de la obligación de registro de las horas extraordinarias (art.35.5 ET).