

COLEGIO UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS FINANCIEROS
MÁSTER DE ACCESO A LA PROFESIÓN DE ABOGADO
TRABAJO FIN DE MÁSTER



EL NUEVO REGISTRO DE JORNADA TRAS EL REAL DECRETO LEY 8/2019

AUTOR: DANIEL DEL VALLE BESOY

TUTOR: ANTONIO PEDRAJAS QUILES

Madrid, Febrero 2020

ÍNDICE DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

AN: Audiencia Nacional.
ART: Artículo.
BOE: Boletín Oficial del Estado.
CARTA: Carta Europea de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
CCOO: Comisiones Obreras.
CE: Constitución Española.
CECA: Confederación Española de Cajas de Ahorro.
CECE: Confederación Española de Centros de Enseñanza.
CEOE: Comisión Española de Organizaciones Empresariales.
CNC: Confederación Nacional de la Construcción.
ET: Estatuto de Trabajadores.
ETT: Empresas de trabajo Temporal.
FES-UGT: Federación Española de Servicios de la Unión General de Trabajadores.
FICA: Federación de la Industria, Construcción, Agro.
FINE: Federación, Fuerza, Independencia y Empleo.
INE: Instituto Nacional de Empleo.
LISOS: Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
LOPD: Ley Orgánica de Protección de Datos.
PSOE: Partido Socialista Obrero Español.
RDL: Real Decreto Ley.
STC: Sentencia.
TC: Tribunal Constitucional.
TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos.
TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
TSJ: Tribunal Superior de Justicia.
UGT: Unión General Trabajadores.

<i>1.-INTRODUCCIÓN</i>	6
<i>2. - JORNADA LABORAL EN ESPAÑA</i>	7
2.1. Evolución de la jornada laboral	7
2.2. Normativa.	8
2.3. Jornada laboral.....	10
2.4. Adaptación de Jornada.....	13
<i>3.- OBLIGACIÓN DEL REGISTRO DE JORNADA</i>	15
3.1. Antecedentes jurisprudenciales	15
3.2 Nueva normativa registro diario de jornada.	19
3.2.1. Ámbito personal	20
3.2.2. Excepciones y peculiaridades	21
3.2.3. Sanciones.....	22
3.3. Tiempo efectivo de trabajo.	23
<i>4.-IMPLEMENTACIÓN EN LAS EMPRESAS</i>	26
4.1. Primeros pronunciamientos en los tribunales.	26
4.2. Modalidades de control	28
4.3. Incorporación en los convenios colectivos	29
4.3.1. Acuerdo parcial del convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro	30
4.3.2. VI Convenio Colectivo del Sector de la Construcción.....	30
4.3.3. VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos	31
4.4.Derecho a la protección de datos	32
<i>5.- EUROPA</i>	33
<i>6.-CONCLUSIONES</i>	34
<i>7.-BIBLIOGRAFIA</i>	36

Ocho horas diarias de trabajo es suficiente para cualquier ser humano, y debe obtener suficiente para permitir un suministro de alimentos generoso, vestimenta y vivienda.

Robert Owen

1.-INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo plasmar la situación actual respecto a la jornada laboral tras la aprobación el 12 de marzo de 2019 del real decreto ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

He escogido esta línea temática ya que considero muy interesante como los tribunales van definiendo una normativa que planteaba muchas dudas tras su promulgación.

Esta medida surge con el fin de dar protección a las personas trabajadoras fijando una jornada máxima de trabajo controlada por la propia empresa en la que esta tendrá libertad plena en el modo de registrar la jornada previo a un acuerdo con los representantes de los trabajadores.

El mercado de trabajo español siempre ha estado cuestionado por la precarización del mismo debido principalmente a dos factores, la realización de una jornada de trabajo superior a la legal la cual no permite la conciliación familiar y el salario.

La realización de una jornada de trabajo superior a la legal en la que, pese a la gran labor por parte de la Inspección de Trabajo para el control de esta extralimitación horaria unido a la falta de soluciones que disponían los trabajadores para reclamar estos excesos, han sido los factores determinantes para que finalmente el gobierno haya decidido su inclusión en el Estatuto de Trabajadores

Durante las siguientes líneas expondré lo que ha supuesto para las empresas esta nueva medida y de que forma estas, lo están empezando a aplicar estructurando el trabajo en cinco grandes bloques.

En el primero de ellos, analizaré de una forma global la jornada laboral en España: evolución de la jornada, normativa aplicable, jornada de trabajo y conciliación laboral haciendo especial hincapié en el reciente real Decreto Ley 6/2019.

A continuación, desarrollaré el capítulo dedicado íntegramente al nuevo Real Decreto 8/2019 en referencia a la Guía Registro sobre el Registro de Jornada publicada por el Ministerio de Trabajo que trata de dar una aplicación práctica a la norma.

Seguidamente, otro punto fundamental en el trabajo es analizar como las empresas están actuando en estos primeros meses de aplicación de la norma. Esta norma tras su publicación en el BOE el 4 de abril dispuso de 2 meses de vacatio legis para entrar en vigor el 12 de mayo y durante este tiempo la implementación de la misma en las empresas ha sido muy dispar.

Para finalizar, he querido exponer en los dos últimos apartados, en primer lugar, una visión general de como los demás países europeos están aplicando la norma y que similitudes tienen con nuestro país, y por otro lado realizar unas conclusiones relevantes apoyadas por comentarios de expertos en la materia.

2. - JORNADA LABORAL EN ESPAÑA.

2.1. Evolución de la jornada laboral.

A la hora de hablar de jornada laboral en España debemos retroceder hasta las primeras leyes laborales de 1873 ¹ que tenían como principal premisa proteger la vida del trabajador y su seguridad en el trabajo, la minoría de edad y la maternidad de la mujer en el trabajo. Esta primogénita ley se la conoce como la Ley Benot y como principal novedad reconoce dos tipos de jornada laboral para los menores: - los niños de entre diez y trece años y las niñas entre diez y catorce años deberán tener una jornada máxima de 5 horas mientras que – los jóvenes con una edad entre los trece y los quince años y las jóvenes de entre catorce y dieciséis años una jornada de 8 horas.

Los jóvenes irán adquiriendo cada vez más derechos y será en 1900 cuando se les reconozca una limitación de la jornada mucho más acorde a su edad y madurez. Esta nueva ley determinará la jornada laboral de los niños entre de diez y catorce años de 6 horas con la especialidad del trabajo en el comercio donde siempre y cuando se cumpla la hora de descanso obligatoria se alargó a 8 horas la jornada para los menores.

Esta jornada de 8 horas que se consiguió lograr para los menores parecía una utopía para el resto de los trabajadores. Este pensamiento no era nuevo debido a que tiempo atrás el galés Robert Owen fue el que empezó a promulgar esta delimitación de la jornada. Su ideal se basaba en equilibrar el número de horas que se dedicaban al trabajo, por lo que se debían dedicar 8 horas de trabajo, 8 horas de recreo y 8 horas de descanso.

En España esto no llegó a materializarse hasta 1919 cuando en Barcelona se produjo la tan famosa huelga de los trabajadores de la compañía Energía Eléctrica de Cataluña que duró 44 días llegando a convertirse en huelga general. “La Canadiense” como así se le llamó a la huelga debido a que el principal accionista era la entidad bancaria Canadian Bank of Commerce of Toronto llegó a detener el 70% de la industria catalana. Los logros que se consiguieron a raíz de esta revuelta de los trabajadores fueron el Real Decreto de 11 de marzo de 1919, relativo al retiro obrero, el Real Decreto de 3 de abril que fijaba la tan ansiada jornada de 8 horas y el Real Decreto de 21 de Agosto referente a la jornada laboral máxima y sus variaciones.

¹ GARCÍA NINET, José Ignacio; VICENTE PALACIO, María Aránzazu y otros. Derecho del Trabajo, Cizur Menor-Navarra (Editorial Aranzadi Thomson Reuters), 7ª Edición. 2012. Pág. 70.

Los derechos de los trabajadores irán cada vez teniendo más importancia en los diferentes gobiernos. De este modo, normas como la de Primo de Rivera por la que se dictó el Código del Trabajo de 23 de agosto de 1923 el cuál es considerado como la norma que consolida el Derecho del Trabajo e implica el nacimiento como sistema ordenado de normas laborales² o, la Constitución Republicana de 1931 que se define en su primer artículo como una República democrática de trabajadores de toda clase, han ido definiendo los derechos de los trabajadores y en consonancia la jornada de trabajo que disfrutamos hoy en día.

Como última circunstancia relevante a mencionar con respecto a la jornada laboral en España debemos comentar la importante reducción de la Jornada Laboral que se produjo en 1982 debido a la alta tasa de paro. Esta situación hizo que el Consejo de Ministros de forma Extraordinaria promulgara un proyecto de Ley en el que la Jornada Laboral pasara de las 48 horas a las 40 horas semanales manteniendo los salarios de los trabajadores. El resultado de esta reducción no tuvo grandes efectos en la mejora de empleo a corto plazo, ya que sus efectos empezaron a vislumbrarse a partir de 1986.

Todos estos acontecimientos no han hecho mas que corroborar las ideas expuestas por Keynes que decía que el tiempo dedicado al trabajo iba a reducirse de forma lenta pero continuada.³

2.2. Normativa.

Antes de entrar en el análisis de la jornada laboral en España debemos saber que normas la regulan, es decir, cuales son las fuentes de derecho interno en el ámbito laboral. De esta forma hay que saber diferenciar entre la normativa con intervención del Estado, los convenios colectivos, la voluntad de las partes y los usos y costumbres locales y profesionales. (art. 3 ET).

- **Disposiciones legales y reglamentarias del Estado:** Son aquellas leyes dictadas por la autoridad competente con las debidas formalidades, de carácter común, justa, estable y suficientemente promulgada. La potestad de elaborar y aprobar estas leyes corresponde a las Cortes Generales (Congreso y Senado).

² MONTROYA en GARCÍA NINET, José Ignacio; Vicente Palacio, María Arántzazu y otros. Opt. Cit. Pág. 76

³ LÓPEZ DEL PASO, Rafael: ¿Cómo ha evolucionado la jornada laboral en España desde una perspectiva histórica? Extoiko, Nº11,2013. Pág. 99

Constitución

Dentro de estas disposiciones legales debemos comenzar hablando de la norma básica del ordenamiento, la Constitución.

La Constitución se configura como el instrumento supremo superior en rango a todos los demás y en ella se configuran los valores esenciales donde se asentará el modelo social y político. En este sentido hay que mencionar la definición de “Estado social y democrático y de derecho” (art. 1), la primacía de la ley como fuente fundamental del Ordenamiento Jurídico (art. 9) o la expresa referencia a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales cuya función se basa en “la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios” (art.7).

Dentro de los derechos y deberes de los ciudadanos, debemos citar el deber y el derecho al trabajo, la libre elección de profesión u oficio, la promoción a través del trabajo, así como una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades de la persona y las de su familia (art. 35.1). En referencia a los principios rectores de la política social y económica, debemos destacar dos artículos, el primer se basa en la protección social, económica y jurídica de la familia (art. 39) el cual abordaremos en el punto 2.4.viendo los nuevos proyectos de conciliación laboral y el art. 40.2 que busca el fomento de la política que garantice la formación y readaptación profesional, la obligación por parte del Estado de velar por a seguridad e higiene en el trabajo, así como garantizar el descanso necesario.

El Estatuto de Trabajadores

Desde que se aprobó en 1980 el primer Estatuto de Trabajadores con la Ley 8/1980 haciendo referencia a lo que establece el artículo 35.2 CE se han producido un total de 13 modificaciones en tan solo 15 años, esto refleja claramente que el mundo laboral es un mundo totalmente cambiante y en el que se siguen reconociendo mejores condiciones a los trabajadores.

Entre las reformas al Estatuto debemos citar la Reforma Laboral de 1994 que fue constituida por tres normas: Ley 10/1994 relativa a los contratos formativos, el contrato a tiempo parcial y el de fomento del empleo, la Ley 11/1994 que introdujo nuevas modificaciones entorno a las infracciones y sancionasen el orden social y la Ley 14/1994 que reguló por primera vez en España las empresas de trabajo temporal siendo el Real Decreto 4/1995 el que desarrollara el contenido de esta ley.

Finalmente, el Real Decreto Legislativo 1/1995 aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y que estuvo en vigor hasta el día 13 de noviembre de 2015.⁴

⁴ CEOE, Departamento de relaciones laborales, La evolución de las relaciones laborales en el estatuto de los trabajadores, Enero 2016.

- **Los Convenios colectivos** se configuran como una de las principales fuentes dentro de la normativa laboral en nuestro país. El artículo 37.1 de la Constitución Española reconoce un doble reconocimiento: el derecho a la negociación colectiva, figura jurídica y el convenio colectivo con fuerza vinculante. La Ley de Descanso Dominical de 3 de marzo de 1904 contiene la primera regulación legal de un convenio, entrando a regular el descanso dominical celebrado por asociaciones profesionales. (4).⁵
- **Voluntad de las partes** manifestada en el contrato del trabajo. Esta manifestación de acuerdo entre el empresario y el trabajador en ningún caso puede establecer condiciones menos favorables para la persona trabajadora o contrarias a lo establecido en las normas jurídicas y en los convenios colectivos.
- Hablamos de **usos y costumbres** en el derecho laboral cuando nos referimos a aquellas normas creadas por la repetición de hechos y conductas de forma constante en una comunidad. La referencia a que estas sean de forma local o profesional radica en que la aplicación sea en una determinada localidad o se realice en una profesión en concreto.

2.3. Jornada de laboral

La jornada laboral viene regulada en el artículo 34 del Estatuto de Trabajadores y la podríamos definir como aquella actividad laboral que se desenvuelve en el tiempo y, concretamente, en el tiempo diario⁶. Este citado tiempo de trabajo se puede enfocar en torno a dos aspectos que muchas veces se confunden pero que no se deben equiparar, la jornada laboral y el horario de trabajo.

La jornada de laboral se configura como el tiempo durante el cual la persona está a disposición para realizar el trabajo, es decir el número total de horas efectivas de trabajo que realiza la persona asalariada en su centro de trabajo.

Por otro lado, se entiende como horario de trabajo a aquella distribución del tiempo de trabajo que se hace a lo largo de un tiempo (semana, día...). En este caso se debe fijar los momentos de inicio, desarrollo, interrupción y finalización del tiempo de trabajo. Este concepto no viene regulado en el Estatuto de Trabajadores de 1995 pero si que se hace referencia al empresario en este aspecto a que cumpla una serie de bases como son las expuestas en el 35.2 ET⁷ sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

⁵ BURRIEL RODRIGUEZ-DIOSDADO, Pepa. La evolución del convenio colectivo. Universidad Complutense de Madrid, 2009.

⁶ MONTOYA MELGAR, Alfredo. Opt. Cit. Pág. 343.

⁷ Art 35.2 ET.: 2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato

Volviendo a lo que de verdad nos atañe y haciendo referencia a González Biedma⁸, este nos presenta la jornada de trabajo bajo tres premisas:

- Supone “el vehículo” fundamental para dar cumplimiento a la deuda laboral comprometida.
- Se erige como uno de los “elementos esenciales” de cara a concretar y medir el desempeño profesional.
- Tiene una incidencia directa sobre un conjunto de circunstancias de indudable significación, como son el bienestar de la persona, la seguridad y salud laboral o tasas de ocupación y de desempleo.

Tipos de jornada.

A través del artículo 34 del Estatuto de Trabajadores es donde el legislador dispone las bases fundamentales para la regulación de la jornada ordinaria de Trabajo. El propio texto da una cierta libertad a las partes fijando que “la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo” (art. 34.1). Esta libertad no es total, ya que de otro lado restringe esa potestad al advertir que “no podrá superarse el máximo indisponible de las 40 horas semanales”.

Ahora bien, existe una posibilidad de distribución unilateral irregular dando una alta dosis de flexibilidad a la jornada ordinaria de trabajo. Esta facultad permite repartir de manera heterogénea a lo largo del año hasta un máximo del 10 % de la jornada a sus empleados. En cualquier caso, el trabajador deberá conocer con una antelación no inferior a 5 días la fecha y la hora exactas para la prestación de servicios fruto de esta distribución irregular.

Como límites el artículo 34.4 fija que el descanso entre el final de jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, al menos, 12 horas. El tiempo ordinario de trabajo no excederá de las 9 horas diarias, salvo que, por convenio colectivo, o en su defecto acuerdo entre la empresa y los representantes del personal se establezca otra duración superior, la cual deberá garantizar igualmente el descanso mínimo mencionado anteriormente.

realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

8 GONZÁLEZ BIEDMA, EDUARDO, «La jornada (En torno al artículo 34)» en la obra colectiva El Estatuto de Trabajadores, Veinte años después. Revista Española de Derecho del Trabajo. Edición especial núm 100, Ed. Civitas, Madrid 2000.,pág 732.

Saliendo del análisis general sobre la jornada ordinaria de trabajo podemos analizar las diferentes especialidades de jornadas:

- Jornada nocturna (art.36.4): Aquella jornada que se desarrolla entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. El trabajador deberá haber permanecido un tiempo no inferior a 3 horas diarias o un tercio de su jornada anual. La jornada no podrá exceder de 8 horas diarias dentro de un plazo de 15 días. Este tipo de trabajadores además de percibir una retribución específica cuentan con una serie de derechos especiales como son: -Adaptación de medidas de seguridad y salud a la naturaleza de su trabajo, -Evaluación de forma periódica de su salud y – Poder ser trasladados si debido a el horario se producen problemas de salud.
- Jornadas especiales (art.34.7 ET): Debido a sus peculiaridades se establecen ampliaciones o limitaciones en la disposición y duración de la jornada y de los periodos de recuperación. Este tipo de regulación deriva de la necesidad de adaptar las normas generales a las características y necesidades de determinados sectores y trabajos. El Real Decreto 1561/1995⁹ regula este tipo de situaciones laborales:
 - Ampliación de la jornada para los siguientes colectivos (arts. 3-22 del RD):
 - Empleados de fincas urbanas con plena dedicación.
 - Guardas y vigilantes no ferroviarios a quienes no se exija atención constante y tengan el cuidado de una zona asignado el cuidado de una zona limitada donde exista un lugar adecuado a su descanso.
 - Labores estacionales agrícola, forestales y pecuniarias.
 - Comercio y hostelería.
 - Transporte por carretera, ferroviario y aéreo.
 - Trabajo a turnos.
 - Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás.
 - Trabajos en condiciones especiales de aislamiento y lejanía.
 - Trabajos en actividades con jornadas fraccionadas.
 - Reducción de jornada para los trabajos (arts.23-32 del RD):
 - Expuestos a riesgos ambientales, o significativamente penosos, peligrosos, insalubres o tóxicos.
 - En el campo, en faenas que exijan un marcado esfuerzo físico.
 - En el interior de minas.
 - Subterráneos de construcción y obras públicas.
 - En cámaras frigoríficas y de congelación.

⁹ BOE» núm. 230, de 26/09/1995. Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

- Jornada a turnos (art.36.3 ET): Tendrá la consideración de trabajo a turnos, toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos supuestos de trabajos, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas.

Este tipo de jornada viene regulado también en el RD 1561/ 1995 y en el se recogen disposiciones que regulan la protección de la salud y descanso de los trabajadores a turnos. Debemos de diferenciar el trabajo a turnos de los trabajos con un turno asignado, ya que tal y como han fijado los tribunales en estos últimos años no concurren los elementos que caracterizan al sistema de trabajo a turnos como son la organización del trabajo en equipo, sucesión de los trabajadores en los mismos puestos de trabajo o la prestación laboral en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas.

Como última nota característica de este tipo de jornada debemos hablar del plus de turnicidad ideado para compensar al individuo por el desgaste psicofísico y el deterioro de la regularidad en los hábitos experimentados por efecto de esta forma tan especial de realización del trabajo.¹⁰

2.4. Adaptación de Jornada.

La conciliación laboral ha sido durante los últimos años uno de los pilares fundamentales sobre los que los diferentes colectivos de representación de los trabajadores han luchado. Esta premisa que orienta la conciliación, como línea de acción política en el plano de la Unión Europea, está enormemente vinculada a los objetivos de mantenimiento del modelo social europeo.¹¹

Este derecho a la adaptación de jornada no es algo nuevo ya que el antiguo artículo 34.8 ET. ya admitía adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debiéndose promover la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos.

¹⁰ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de los Social) de 27 de noviembre de 2006, Rec. 1220/2005.

¹¹ El modelo social europeo se entiende como un modelo alternativo al capitalismo de mercado, orientado al corto plazo. El Libro Blanco de Delors se inscribe en esta posición política alternativa al capitalismo puramente neoliberal y de mercado .

El Real Decreto 6/2019 introduce una nueva redacción del artículo 34 ET recogiendo este derecho: “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”. Dicha adaptación deberá resultar razonable y proporcionada siempre y cuando se tengan en consideración las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

La novedad por lo tanto de esta nueva normativa es la posibilidad de negociar con la empresa la adaptación de la jornada, teniendo esta en caso de ser negativa, justificar y argumentar la razón por la que se deniega.¹² Esta normativa todavía escasa y falta de claridad en la redacción, deja todo en manos de la negociación colectiva, siendo los convenios colectivos los que acaben definiendo el alcance de la misma. Hasta esta nueva adaptación de la norma, la reducción de jornada siempre iba equiparada con una disminución del salario, sin embargo, ahora se abre la posibilidad de adaptar la jornada laboral sin existir reducción de jornada y sin que el salario se vea mermado.

Las tres posibilidades que ofrece la nueva adaptación de jornada son:

1. *Adaptación de la duración de la jornada.* Esta nueva reducción se puede acceder a ella sin alegar un motivo en concreto.
2. *Distribución de la jornada y ordenación del tiempo de trabajo.* Esto se podrá realizar mediante jornadas con turnos, jornadas irregulares o con flexibilidad en el horario de entrada y salida.
3. *Forma alternativa de trabajar,* mediante nuevas posibilidades de trabajo como son el trabajo a distancia o con control remoto.¹³

Sin embargo y pese a las fuertes expectativas de flexibilidad, las primeras sentencias han dictaminado que, si la compañía es capaz de justificar que la modificación horaria crea graves problemas organizativos o económicos al tener que contratar otros empleados, los jueces avalan por rechazar la pretendida jornada a la carta.

¹² LÓPEZ CUMBRE, Lourdes, Adaptación de jornada ¿Obligación empresarial? Artículo Gómez-Acebo & Pombo. , Análisis 2019.

¹³ El art. 13 del ET define el trabajo a distancia como aquel en que la relación laboral se realiza en otro lugar diferente al centro de trabajo de la empresa, ya sea en el domicilio del trabajador u otro sitio alternativo elegido por el trabajador.

Algunos de los casos en los que si se ha conseguido justificar esta necesidad de conciliación han sido la Sentencia del TSJ de Galicia 3362/2019 ¹⁴en la que el juez ha fallado a favor de una empleada que solicitó reducir su jornada laboral sólo por la mañana a pesar de que existía un acuerdo con el comité de empresa según el que se establecían turnos rotativos para los trabajadores con reducciones de jornada.

Caso similar ocurre con la Sentencia del Juzgado de lo Social 317/2019¹⁵ dictada en Valladolid en la que se da la razón a una trabajadora que reclamó a la empresa una adaptación del horario laboral en lugar de la reducción de jornada de la que estaba disfrutando debido a que su hijo superaba la edad de los 12 años y que marca el límite.

El punto clave para que se llegue a implantar de una forma efectiva es llegar a un punto donde existan propuestas alternativas las cuales no sean perjudiciales ni para la compañía (teniendo muy en cuenta aquí que no se perjudique a terceros compañeros de trabajo) ni para el empleado permitiéndole conciliar su vida profesional con la familiar.

3.- OBLIGACION DEL REGISTRO DE JORNADA.

3.1. Antecedentes jurisprudenciales.

Haciendo un estudio de los antecedentes jurisprudenciales debemos mencionar en un primer lugar la sentencia del TJUE, de 14 de mayo de 2019, la cual resolvió todas las cuestiones sobre la obligación de registrar la jornada laboral de los trabajadores. El tribunal de justicia de la Unión Europea resolvió la cuestión planteada por la Audiencia Nacional ante una demanda de conflicto colectivo al Deutsche Bank para que se obligara a esta entidad a implantar un sistema de registro de la jornada efectiva de toda su plantilla.

Sin embargo, esta resolución no ha resultado extraña en nuestro ordenamiento ya que durante muchos años se ha recriminado por parte de los Tribunales que existía una ausencia en el Estatuto de los Trabajadores de una obligación clara por parte de las empresas del registro de la jornada que realizan las personas trabajadoras.

En este mismo sentido la Audiencia Nacional en la Sentencia de 4 de diciembre de 2015 afirmó que el registro de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos constitutivos. Esta sentencia junto con la casación por parte del Tribunal Supremo será comentada en el siguiente apartado ya que son fundamentales en el estudio jurisprudencial de la materia (Caso Bankia).

¹⁴ Sentencia 3362/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social de 28 de mayo de 2019, Rec. 1492/2019. Ponente Raquel María Naveiro Santos.

¹⁵ Sentencia 317/2019 del Juzgado de los Social de Valladolid de 31 de julio de 2019, Rec. 618/2019. Ponente Eva María Lumbreras Martín.

Pocos meses después de la sentencia de este famoso caso, y tras todo el revuelo causado por el contenido de la misma, es el Partido Socialista Obrero (PSOE)¹⁶ el que elabora el 23 de junio de 2017 una Proposición de Ley para modificar el artículo 34 del ET, con el objetivo de fijar con carácter obligatorio el registro de jornada y la entrada y salida de cada trabajador.

Esta proposición de ley surge tal y como viene recogido en la exposición de motivos por la extralimitación de la duración de la jornada que se convierte como regla general y el trabajo a tiempo parcial que pasa a convertirse de esta forma en tiempo completo.

Como principales objetivos esta proposición de ley fijaba:

- La obligación de registrar la jornada diaria de trabajo.
- La distribución regular de la jornada con el objetivo de conciliar la vida laboral con la familiar.
- Modificar el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, fijando como infracción grave la no llevanza del control debido en el registro de la jornada de trabajo.

En el marco europeo ya aparecían estos derechos recogidos en la Directiva 2003/88/CE¹⁷ y en el artículo 31, apartado 2 de la Carta Europea de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹⁸, en la medida que incumbe tanto a los empresarios como a los trabajadores la posibilidad de comprobar si se respetan estos derechos que consisten en garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores.

Volviendo a los puntos clave en el estudio jurisprudencial de la materia debemos analizar la ya mencionada sentencia del Tribunal Supremo (STC 246/2017) al ser la pionera en la interpretación del artículo 35.5 estableciendo el registro obligatorio solo de horas extraordinarias y la Sentencia del TJUE fruto de la cuestión prejudicial planteada en el Caso Deutsche Bank.

¹⁶ Proposición de ley del Grupo Parlamentario Socialista por la que se modifica el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre.

¹⁷ Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

¹⁸ Art. 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Condiciones de trabajo justas y equitativas 1. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad. 2. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.

CASO BANKIA, SENTENCIA 246/2017¹⁹, de 23 de marzo de 2017

Esta sentencia viene a resolver el recurso de casación interpuesto por Bankia S.A. contra la sentencia de la Audiencia Nacional 207/2015²⁰ que condenaba a la entidad bancaria a establecer un registro de la jornada diaria efectiva de la plantilla que permitiese comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados.

Los empleados de Bankia pretendían que se declarara la obligación tan mencionada de que la empresa estableciese un sistema de registro de jornada diaria efectiva, que permitiese comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, dando traslado, a la representación de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas mensualmente de acuerdo a lo previsto en el artículo 35.5 del Estatuto de Trabajadores y en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995 y en el artículo 32.5 del Convenio Sectorial de Ahorro”

Sin embargo, el Tribunal Supremo en su fallo estima el recurso interpuesto por la entidad bancaria Bankia ateniéndose a una interpretación estricta del art. 35.5. del ET. El empresario tan solo debería anotar o registrar las horas extras realizadas, apuntándose día a día el número de horas y dando copia de estas al trabajador a final de mes.

En el estudio propio que realiza la sentencia de la normativa europea diferencia la regulación que existe entre las jornadas especiales como son el transporte de navegación, la navegación aérea o el transporte en carretera donde si que se impone un registro de las jornadas especial y el registro de las jornadas ordinarias donde no es necesario siempre y cuando no se sobrepase la jornada máxima.

Todos estos argumentos son apoyados por jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo como son la sentencia del 11 de diciembre de 2003(63/2003), la sentencia de 25 de abril de 2006 (147/2005) y la sentencia de 18 de junio de 2013 (99/2012).

Finalmente el Tribunal Supremo considera que se debería realizar una reforma legislativa (lege ferenda) diciendo textualmente 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, pero de “lege data” esa obligación no existe por ahora y los tribunales no pueden suplir al legislador imponiendo a la empresa el establecimiento de un complicado sistema de control horario”.

¹⁹ Sentencia 246/2017 del Tribunal Supremo, Sala de lo Social de 23 de marzo de 2017, Rec. 81/ 2016. Ponente José Manuel López García de la Serrana.

²⁰ Sentencia 2017/2015 de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social de 4 de diciembre de 2015, Rec. 301/2015. Ponente Ricardo Bodas Martín.

CASO DEUTSCHE BANK, SENTENCIA DEL TJUE, de 14 de mayo de 2019

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea²¹ resolvió la cuestión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional, y de esta forma clarificó y creó un criterio uniforme despejando toda la polémica creada sobre la obligatoriedad de las empresas de llevar a cabo un sistema que permitiese computar la jornada laboral realizada por los trabajadores.

Esta sentencia se produjo dos días antes de la entrada en vigor del RD Ley 8/2019 sobre el que se basa principalmente el presente trabajo.

Este caso versa sobre la demanda colectiva interpuesta por los sindicatos CCOO, UGT y otros sindicatos minoritarios en la que estos mismos argumentaban, que existe la obligación de establecer este sistema de registro ordinario de trabajo no solo en la normativa nacional, sino también en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y en la Directiva relativa al tiempo de trabajo. La demanda venía apoyada también por la propuesta realizada por el abogado general Giovanni Pitruzzella²², el cual propuso al Tribunal de Justicia que las empresas tenían la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva.

La postura de Deutsche Bank en cambio se basaba en la jurisprudencia del Tribunal Supremo ya que el Derecho español no imponía esa obligación, haciendo referencia a la sentencia comentada anteriormente del 23 de marzo de 2017 en la que el Supremo excluyó la existencia de una obligación general de registrar la jornada ordinaria de trabajo.

El TJUE señaló que determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo diario y semanal es esencial para comprobar si se han respetado los horarios de duración máxima del tiempo de trabajo semanal y los descansos obligatorios.

Destaca entre sus argumentos para computar la jornada laboral la importancia del derecho fundamental de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a periodos de descanso diario y semanal consagrados en la Carta y precisados por la Directiva. El trabajador deberá ser considerado como la parte débil de la relación laboral y serán los estados miembros los que deberán velar por que los trabajadores se beneficien de estos derechos conferidos, sin que de ningún modo el método elegido para garantizar la Directiva se realice mediante unos criterios que dejen vacíos esos derechos.

²¹ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, asunto C-55/18, de 14 de mayo de 2019.

²² PITRUZZELLA Giovanni, Conclusiones del Abogado General en el asunto c-55/ 18 CCOO/Deutsche Bank, 31 de enero de 2019.

En conclusión, el Tribunal con sede en Luxemburgo dictaminó la obligación de un sistema objetivo y fiable y accesible que permitiese computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador con el fin de que se cumplan los derechos relativos al tiempo de trabajo otorgando a cada país la facultad de definir los criterios y formas de aplicación de este sistema, teniendo especial particularidad en los diferentes sectores con circunstancias concretas y las especialidades de las empresas.

3.2 Nueva normativa registro diario de jornada.

El 12 de marzo de 2019²³ el gobierno 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. Esta nueva normativa ha incorporado un nuevo apartado al artículo 34 del Estatuto de los trabajadores (art. 34.9), que dice así *“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.*

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, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La regulación establece un registro mínimo que debe contener la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada de cada trabajador. Se trata por lo tanto de una norma de mínimos pero que no impide que la propia empresa pueda controlar otros aspectos de la jornada laboral como pueden ser el tiempo de trabajo efectivo o los tiempos de descanso de cada trabajador.

La obligación por lo tanto con esta nueva regulación va a recaer sobre la empresa en lugar de sobre el trabajador, es por ello que el empresario deberá de dotar de los medios adecuados a sus trabajadores para que puedan tener un registro ordinario efectivo

Esta nueva implementación del registro todavía presenta grandes lagunas, por lo que serán los convenios colectivos y los acuerdos de empresa (tras una consulta previa a los representantes legales de los trabajadores) los que regulen la forma de organizar y documentar el registro de jornada.

²³ Pese a aprobarse en marzo la propia norma no entró en vigor hasta el 12 de mayo, estando en vacatio legis durante ese tiempo.

La empresa ha de almacenar la información durante cuatro años, y solo podrán tener acceso a ella los responsables autorizados de la empresa y el propio trabajador. Esta accesibilidad hace referencia que los registros tal y como dice la “Guía Registro” permanecerán a disposición en el sentido de que deben estar y permanecer físicamente en el centro de trabajo o ser accesibles desde el mismo de forma inmediata. Así la creación de un software donde almacenar todos los registros se destaca como uno de los métodos mas sencillos y seguro para conservar los registros durante cuatro años.

3.2.1. Ámbito personal.

La aplicación de esta nueva norma afecta a la totalidad de los trabajadores independientemente de la categoría o el grupo profesional, y siendo igual de restrictiva tanto para las pequeñas como para las de mayor volumen siempre y cuando se encuadren en el ámbito que define el artículo 1 del ET.

Las empresas quedaran obligadas a realizar este registro con sus trabajadores, aunque estos no realicen la prestación laboral en el propio centro o la hagan de forma parcial, debiéndose adaptar a las peculiaridades de cada modelo de trabajo como comentaré en las siguientes líneas.

Uno de los casos mas problemáticos es el de los trabajadores que realizan su trabajo en su domicilio en la modalidad de trabajo a distancia (art.13 ET) que deberán registrar de igual forma su inicio y fin de la jornada de una forma especial pero no estarán exentos de cumplir esta medida. El método por lo tanto de registro quedará a elección de las entidades. De esta forma la Sentencia TSJ 229/2015²⁴ deja muy claro lo expuesto en la normativa argumentando lo siguiente:

- El tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo.
- El control del tiempo de trabajo es responsabilidad de la empresa, que debe registrar la jornada del trabajador día a día y totalizarla en el periodo fijado para el abono de las retribuciones.
- Se deben respetar los limites de jornada y descansos que forman parte de los derechos de los trabajadores para la protección de su seguridad y salud (Directiva 2003/88/CE).

²⁴ Sentencia 229/2015 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social del 3 de febrero de 2015. Rec 21/2015. Ponente Jose Luis Asenjo Pinilla.

Los trabajadores cedidos por ETT son otro de los casos peculiares que la” guía Registro²⁵” resuelve sobre quien y de que forma debe llevar el registro de estos trabajadores. Debido a que la empresa usuaria es la que tiene la facultad de dirección y control de la actividad de los trabajadores puestos a su disposición durante el tiempo en el que estos presten sus servicios, será ella misma la que realice el obligado control establecido en el art. 34.9 ET. Sin embargo, la empresa de trabajo temporal deberá seguir cumpliendo con las obligaciones salariales y de Seguridad Social relación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria.

En este mismo sentido en la subcontratación (art 42 ET), en la que no existe una regulación específica, el cumplimiento del deber del registro pertenecerá a la empresa contratista/subcontratista respecto de sus trabajadores. No existe por lo tanto una norma que proyecte la obligación del registro de jornada de los trabajadores de la contratista sobre el titular del centro donde se realiza la actividad²⁶.

Sin embargo, esto no imposibilita a que ambas empresas, principal y contratista, pacten la posibilidad de que la empresa principal permita su sistema de registro horario a las empresas contratistas con el fin de facilitar el cumplimiento del art. 39.4 ET.

3.2.2 Excepciones y peculiaridades

La guía recoge tres grupos que registrarán de forma especial o no deberán aplicar la obligación de registro horario y los denomina como “las únicas peculiaridades o excepciones”:

- En primer lugar, menciona las relaciones de carácter especial. Este tipo de relaciones deberá regularse según lo establecido en su norma específica y atender tanto a la forma y extensión con qué se regule la jornada de trabajo, así como las reglas de supletoriedad fijadas para cada caso.

Un ejemplo de ello es el sector de la abogacía en el cual es aplicable la normativa a los despachos de abogados, y más en concreto respecto a los abogados que están contratados y se enmarcan en una relación laboral de carácter especial.

Dentro de estas relaciones existe una excepción dentro de las relaciones especiales que de ningún modo puede acordar el registro diario obligatorio que es el personal de los altos cargos (art. 1.2 RD 1382/1985).²⁷

²⁵ Guía sobre el registro de jornada emitida por el Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, A. Preguntas relativas al ámbito de aplicación del registro horario regulado en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, apartado 2.

²⁶ PEDRAJAS QUILES, Antonio, Registro diario de jornada de los empleados de contratas, posibilidad de acuerdo con la empresa principal, observatorio de Recursos Humanos y RRL, pág. 47.

²⁷ Art. 1.2 RD 1382/1985: “aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad.

Sobre este colectivo la guía especifica que “queda completamente excepcionada de la aplicación de la norma”. Pese a esta disposición la propia normativa no hace referencia a la jornada de cargos intermedios, de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades que tienen un pactado un régimen especial de libre disposición del tiempo de trabajo, englobándoles así en los trabajadores que si deberán cumplir con el registro obligatorio. En este sentido la CEOE ha propuesto una flexibilización de la norma con el fin de “adaptar las partes más lesivas del registro horario”.

- Los trabajadores con un régimen específico sobre el registro de jornada. En este grupo se encuadran en primer lugar aquellos trabajadores a tiempo parcial, sobre los cuales ya existía la obligación de registrar todos los días su jornada y de entregarles a final una copia en la que se recoja el resumen mensual. Por otro lado, también se incluyen los trabajadores con registros específicos regulados en el *Real Decreto 1561/1995*, sobre jornada especiales de trabajo como son determinados transportes en carretera, trabajadores de la marina mercante y trasportes que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario.
- En tercer lugar, la guía excluye a los trabajadores autónomos y los asociados a cooperativas. Este tipo de trabajadores no tendrán la obligación del registro horario. Aclara que, en materia de cooperativas, la relación de los socios con la cooperativa es societaria, por lo que no resulta de aplicación salvo que exista remisión expresa.

3.2.3 Sanciones.

La nueva ley de registro horario tiene como novedad la modificación del apartado 5 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000.

La modificación que realiza es clara y tipifica la transgresión de las obligaciones como infracción grave (art. 7.5. LISOS²⁸) Esto equivale a sanciones con unas cuantías que oscilan entre 626 y 6.250 euros. En los casos en los que todavía no se haya implementado el registro pero que no se detecten irregularidades ni horas extra este

²⁸ ART. 7.2. LISOS La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.

procedimiento sancionador puede sustituirse por un requerimiento para que se de cumplimiento de la obligación de registro de jornada.

Este tipo de sanciones se aplica por empresa y no por cada trabajador con el que se incumple la obligación de registrar el horario de jornada laboral. Por lo tanto, esta diferencia en la cuantía de la sanción se debe a que dependiendo del número de trabajadores con los que se incumple la ley se aplicará de forma gradual tal y como dice el abogado, profesor de derecho laboral y recientemente nombrado Magistrado de lo Social, Carlos Javier Galán.

El Ministerio de Trabajo y la Inspección ante este hecho comentado anteriormente de que a las empresas les pueda compensar pagar la multa ya que esta se aplica por empresa y no por trabajador, ha aclarado que los inspectores podrán repetir la sanción las veces que consideren oportunas hasta que se establezca el control.

Por otra parte, si la no llevanza del registro horario se produce por culpa del trabajador el Estatuto de Trabajadores en su art. 58 sobre faltas y sanciones de los trabajadores dice que *“los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las falta y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable”*. Esto nos lleva a la conclusión de que el trabajador al realizar un incorrecto fichaje estaría realizando incumplimiento laboral que podría conllevar una sanción, sin embargo, este tipo de sanciones se saldrían de la normativa del control horario.

3.3 Tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo efectivo de trabajo se trata de una de las principales cuestiones a resolver a la hora de registrar exactamente la jornada de trabajo.

Este término viene recogido en el criterio de Inspección de Trabajo ²⁹publicado el 10 de junio, en el cual se recomienda que el control tenga en cuenta el tiempo efectivo de trabajo. De esta forma será considerado tiempo efectivo de trabajo aquel tiempo que un trabajador destina durante su jornada laboral a las tareas propias de su puesto. Este tiempo no incluye los espacios de pausa o descanso como son los tiempos para comidas o para salidas del puesto de trabajo.

En suma, será considerado tiempo de trabajo efectivo todo aquel periodo que aún sin la realización propia de la actividad productiva se realicen actividades que formen parte de las obligaciones contractuales contraídas por el trabajador, constituyan obligaciones empresariales o sean actividades tuteladas por el ordenamiento jurídico.

²⁹ Criterio técnico 101/2019 sobre actuación de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de registro de jornada.

El criterio técnico aclara que estas interrupciones o pausas pueden incluirse dentro del tiempo efectivo de trabajo siempre y cuando haya habido una previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa y obviamente siempre que este control registre el horario de inicio y finalización de la jornada.

Por lo tanto, 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, se podría presumir 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 le correspondería la acreditación de que ello no es así.

Como tiempo efectivo de trabajo, encontramos una serie de tiempos que no son considerados como periodo efectivo de trabajo o presentan una problemática apreciación a la hora de interpretar la nueva normativa.

Tiempo de trabajo de descanso

El primero de ellos es el tiempo de trabajo de descanso denominado pausa del “bocadillo” la cual viene recogida en el artículo 34 ET y establece que “siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo”. Será por lo tanto el Convenio colectivo por lo tanto el que defina si este descanso se deba incluir en la jornada efectiva.³⁰

En las empresas en las que estos descansos no estén considerados como tiempo de trabajo efectivo, dichas pausas deberán de recuperarse al final de la jornada laboral.

Tiempos dedicados a formación o riesgos laborales

Los tiempos dedicados a formación o riesgos laborales si que se deben incluir en tiempos de trabajo efectivo siempre y cuando esta formación sea obligatoria. Sin embargo, si no existe esta obligación, se deberá realizar fuera de la jornada laboral.

³⁰ Sentencia 857/2018 del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social de 31 de julio de 2018. Rec. 440/2018.

La disponibilidad horaria fuera del trabajo de la jornada, guardias médicas y periodos a disposición.

La disponibilidad horaria fuera del trabajo de la jornada presenta dificultades también a la hora de definir si es considerada como tiempo de trabajo efectivo. Esta se configura como todo aquel periodo de tiempo fuera del horario habitual de trabajo en el que el personal, mediante acuerdo o convenio colectivo, debe permanecer localizable.

Aquí podemos diferenciar dos tipos: las guardias médicas con presencia física en el lugar del trabajo y los periodos a disposición fuera del lugar del trabajo.

Estos primeros son considerados tiempo de trabajo efectivo al cumplir los requisitos de estar en el centro de trabajo y a disposición empresarial.³¹

Sin embargo, los Tribunales no viene considerando como tiempo de trabajo efectivo aquel en el que existe régimen de localización, pero no de presencia en el centro de trabajo. Aquí cabe decir que todavía no se ha aclarado de una forma unánime si estos tiempos han

de ser computados como tiempo de descanso o si por el contrario han de excluirse de tal computo con el fin de que los trabajadores disfruten de un periodo de descanso total.³²

Desplazamientos al puesto de trabajo y trabajos con movilidad y desplazamientos.

Por último, debemos analizar si se consideran tiempo de trabajo efectivo los desplazamientos al puesto de trabajo (tiempo de trayecto *in itinere*) y de aquellos trabajos con movilidad y desplazamientos a lo largo de la jornada.

Respecto de los desplazamientos al puesto de trabajo, son considerados accidentes *in itinere* aquellos que se producen por el trabajador al ir o volver del lugar del trabajo. En estos casos se deben dar estos cuatro factores: Intención (motivos meramente laborales), concordancia cronológica (inmediatez respecto a la hora de entrada o salida del trabajo), topográfica (causado en el trayecto habitual de casa-trabajo o trabajo-casa) y modo (medio de transporte idóneo utilizado por el trabajador). Habrá que diferenciar estos accidentes de aquellos considerados como accidentes de trabajo o en misión que serán los sufridos por el trabajador en el trayecto para la realización de su actividad o los producidos en el desempeño de la misma en su jornada laboral. El tiempo *in itinere* no es tomado por lo tanto como trabajo efectivo sin embargo el “en misión” podrá ser tenido en cuenta como trabajo efectivo si este se realiza dentro del ámbito y orden del empresario.

³¹ Sentencia S/S del Tribunal Supremo, Sala de lo Social de 27 de enero de 2005. Rec 5539/2003.

³² Sentencia 141/2016 de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección de 21 de septiembre de 2016. Rec 201/2016.

Por otra parte, en los trabajos con movilidad debemos tener claras dos variables para saber diferenciar si estamos ante una situación considerada tiempo de trabajo efectivo. El quid de la cuestión aquí es que, si el trabajador tiene centro de trabajo, los desplazamientos de ida y vuelta no serán considerados tiempo de trabajo. Pero, sin embargo, si este no está adscrito a un centro de trabajo y debe salir de su domicilio, desde este momento el trabajador ya está a disposición del empresario ejerciendo su actividad y por lo tanto desde este momento ya se considera trabajo efectivo (por ejemplo, un comercial o un repartidor).

4.-IMPLEMENTACIÓN EN LAS EMPRESAS

4.1. Primeros pronunciamientos en los tribunales.

Pese a lo problemática que parecía en un principio la aplicación de la normativa, los Tribunales durante estos primeros meses de adaptación, han ido definiendo y determinando todas aquellas lagunas que la propia norma dejaba en sus manos. Así las primeras sentencias no se han hecho demorar y las sanciones por el registro inadecuado de la jornada laboral ya se están empezando a imponer. El objetivo de este apartado es hacer referencia a las sentencias más relevantes y comentar como los tribunales van definiendo la propia norma con sus fallos.

a) Ampliación de la jornada por el registro horario.

La Audiencia Nacional³³ ha avalado que las empresas amplíen la jornada de sus trabajadores para una mejor aplicación de la obligación del registro horario. En este acuerdo se permite que la empresa en cuestión (Zúrich) establezca un "factor corrector de 2 horas al día para el personal de jornada partida y 30 minutos para el personal a jornada continuada que pretende contemplar descansos, pausa para la comida y/o desayuno, permisos no retribuidos, cualquier clase de pausa o descanso, etcétera".

Uno de los puntos clave para la Audiencia ha sido que el acuerdo no afecta a los horarios del convenio, teniendo como objetivo armonizar la flexibilidad laboral con la obligación de cumplir con el registro de jornada, teniendo en ningún caso este acuerdo carácter sancionador.

Este factor corrector por lo tanto otorga mayor flexibilidad al trabajador, dándole mucha más confianza al no tener la necesidad de estar fichando en cada pausa que se de produce en su jornada habitual de trabajo.³⁴

³³ Sentencia 126/2019 de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, sección 1 de 29 de octubre de 2019. Rec 188/2019 Ponente Ramón Gallo Llanos.

³⁴ PEDRAJAS Alfonso, La posibilidad de fijar un "factor corrector" en el registro de jornada. El confidencial, 27 de noviembre de 2019.

b) Descuento en nómina de los retrasos en el fichaje de entrada.

La Audiencia Nacional³⁵ desestimó la demanda sindical en la que una empresa del sector Contac Center, solicitaba que se declarase como contraria a derecho de la práctica empresarial descontar directamente de las nóminas mensuales de los trabajadores los retrasos en el fichaje de entrada. El tribunal considera que el descuento en nómina obedece a la propia naturaleza del contrato de trabajo y que por tanto no se trata de una multa de haber siendo totalmente lícito descontar a los trabajadores de sus respectivas nóminas los retrasos en tiempo efectivo de trabajo en este caso a la hora de iniciar su jornada laboral.

c) Despido improcedente ante un funcionamiento erróneo del programa informático de fichaje que no permite justificar un despido por impuntualidad.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid aclara en su sentencia que un funcionamiento erróneo o inexacto del programa informático de fichaje no permite justificar las inasistencias injustificadas al trabajo achacadas a la t

trabajadora. La justificación de que el sistema habilitado por el centro para fichar, que usaba la huella dactilar, fallaba habitualmente junto con el manejo habitual de medicamentos por parte del trabajador fueron avalados por el tribunal para dar por buena la versión del trabajador. El Tribunal en este caso fue a más y no solo declaró improcedente el despido si no que vieron que existía mala fe por parte de la empresa al no saber que el sistema estaba fallando.

d) Despido procedente por abuso sobre las personas trabajadoras a su cargo al obligar a realizar horas extras no remuneradas ni registradas.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña³⁶ considera procedente el despido de un gerente que obligaba a sus subordinados a entrar antes del inicio de su jornada laboral para realizar diferentes tareas. El tribunal considera que esta conducta no se realizó de forma puntual y ocasional si no que se produjo de forma reiterada y que dicha conducta no era más que un abuso en el trato con las personas a sus órdenes.

³⁵ Sentencia 82/2019 de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, sección 1 de 20 de junio de 2019, Rec. 82/2019. Ponente Ramón Gallo Llanos.

³⁶ Sentencia 6225/2018 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social de 26 de noviembre de 2018. Rec 4640/2018. Ponente Carlos Hugo Preciado Domenech.

e) **Inversión de la carga de la prueba a la hora de acreditar que no se han realizado horas extra.**

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias³⁷ fijó que en las compañías en las que frecuentemente se trabaje más tiempo del acordado se invierte la carga de la prueba. Así existe una presunción a favor del trabajador, si no hay registro diario de jornada, en virtud del artículo 217.7 de la LEC. Solo bastará con que el trabajador aporte un indicio de prueba de la realización de las horas extraordinarias, siendo la empresa la que deberá acreditar que no se hicieron en todo o en parte las horas extraordinarias reclamadas o que no son debidas ya que han podido ser compensadas con descansos.

4.2. Modalidades de control.

La propia normativa no especifica como debe realizarse el registro de las jornadas de trabajo por lo que esta podrá realizarse de forma manual o mediante dispositivos electrónicos. Tan solo especifica que deberá llevar a cabo día a día e incluir el inicio y finalización de la jornada. La negociación colectiva vuelve a tener gran importancia aquí ya que será la que determine mediante que medios se realiza el registro siempre y cuando estos puedan proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori ya sea tanto por el empresario como por el trabajador.

Por lo tanto, las partes en la relación laboral (negociación colectiva, acuerdo de empresa, decisión empresarial previa consulta de sus representantes) serán las que definan dentro de su libertad autorreguladora el contenido relativo a la organización y documentación del registro de horario.

De este modo tres son las principales modalidades para registrar las horas trabajadas que se aplicaran dependiendo el tipo de empresa:

- **Control manual de empleados:** Se trata del control en formato papel mediante plantilla. Esta modalidad de control debe determinar diferentes conceptos como son: horas de entradas y salida, número de horas tanto ordinarias como extraordinarias y firmas de la empresa y del trabajador diaria y mensualmente. Mensualmente la empresa debe dar una copia al trabajador junto con su nómina ya que el documento oficial deberá guardarse en la propia empresa durante cuatro años por si hay una inspección de trabajo y necesita realizar una consulta. El principal inconveniente de esta modalidad es la poca fiabilidad que da y la dificultad a la hora de conservar los datos durante el periodo obligatorio de cuatro años.

Ejemplo de modelo en el Anexo nº1.

³⁷ Sentencia 75/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social de 31 de enero de 2019. Rec. 654/2018. Ponente Félix Barriuso Algar.

- **Aplicaciones y softwares:** Este tipo de sistema presentan muchísimas variedades dependiendo las necesidades de la empresa. De esta forma en aquellos puestos en los que no existe un centro de trabajo fijo, las apps con geolocalización son la mejor alternativa. Existen otros programas como son las intranets de las empresas que te registran la entrada y salida al monitorizar el dispositivo de trabajo o también webs que te obligan a registrarte para verificar la entrada al puesto de trabajo.
A diferencia del control manual estas modalidades aportan mucha seguridad en el control, pero requieren un gran desembolso económico para implantarlas por lo que solo las grandes empresas pueden disponer de estos medios.
- **Sistemas de fichaje con tarjeta o sistemas biométricos:** El método del fichaje mediante tarjeta siempre ha sido la forma clásica y sigue posicionándose como una de las formas más cómodas tanto para los empleados como para la empresa. El tipo de trabajadores idóneos para este tipo registro son aquellos trabajadores con jornadas de trabajo continuadas y que se desarrollan en el mismo centro de trabajo. Siguiendo en esta línea hay que mencionar otros sistemas muy similares al fichaje mediante tarjeta que se posicionan como las nuevas alternativas debido a la mayor fiabilidad que dan. Estos son los sistemas biométricos que se caracterizan por realizar el registro mediante el reconocimiento facial, lector de retina o lector de huellas dactilares. El principal inconveniente de estas últimas modalidades es que estas deben respetar las garantías de protección de datos que comentaré en el último epígrafe de este cuarto punto.

4.3. Incorporación en los convenios colectivos.

El principal instrumento para la entrada en vigor del registro de jornada es la inclusión de esta obligación en los propios convenios colectivos de las empresas. Tal y como comenta la directora general de Dialogo Social y Bienestar Laboral, Manuela Marín, las empresas deben intentar recoger en sus propios convenios la manera más exacta que recoja todas las particularidades en cuanto al tiempo de presencia de los empleados o los horarios de entrada y salida y de esta forma facilitar la labor de los inspectores de Trabajo.

Esta concreción a la hora de realizar el registro por parte de las empresas ayudará en gran medida tanto para que se clarifiquen los criterios técnicos para una posible revisión de la Inspección de Trabajo como para que no se produzcan las sanciones anteriormente comentadas.

Los convenios colectivos por lo tanto deberán recoger criterios tan importantes como son a que personal no es de aplicación el registro de jornada, que posibilidades se puedan dar para realizar el registro, que se considera tiempo de trabajo o en aquellos casos

en los que existe subcontratación que la empresa contratista sea la que tiene la obligación del control.

A continuación, comentaré tres de los principales convenios que han incluido el control del registro de jornada.

4.3.1. Acuerdo parcial del convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro.

Este acuerdo alcanzado entre CECA y las organizaciones sindicales CC.OO., FINE y FeS-UGT recoge el modo mediante el cual las cajas y entidades financieras de ahorro deberán garantizar el registro diario de jornada a todos sus trabajadores.

El modelo que determina el acuerdo debe ser a través de una aplicación que podrá descargarse en todas o algunas herramientas tecnológicas de la propiedad de la entidad puestas a disposición de la persona trabajadora.

Especifica claramente que esta aplicación para el registro de jornada estará prohibida descargársela que cualquier otro dispositivo que no sea propiedad de la empresa. Como excepción a que esta aplicación no pueda ponerse a disposición del trabajador la entidad deberá disponer de una hoja de papel que incluya todos los datos necesarios para poder realizar el registro.

Se configura como jornada diaria la jornada destinada a trabajo efectivo independientemente de si esta es en el centro de trabajo o fuera del mismo, en este caso deberá incluirse una incidencia registrada como “viaje de trabajo”.

Por último, otro aspecto a reseñar del acuerdo es la consideración sobre la realización de horas extraordinarias constituye una practica desaconsejable salvo que existan razones justificadas.

4.3.2. VI Convenio Colectivo del Sector de la Construcción.

El 23 de octubre de 2019, la Dirección General de Trabajo registró y publicó la modificación del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción de 26 de septiembre de 2017 en el que fueron partes la organización empresarial Confederación Nacional de la Construcción (CNC) y las organizaciones sindicales CC.OO. Y UGT-FICA.

Como novedades esta modificación dispone que las empresas deberán garantizar el registro diario de jornada a través de un medio que deje constancia del mismo teniendo los trabajadores la obligación de hacer uso de los medios que la empresa ponga para realizar el registro.

Se establece la posibilidad de que en el tablón de anuncios de cada empresa de trabajo se incluya el calendario laboral y que las pausas sean consideradas trabajo efectivo previa consulta con la representación legal de los trabajadores o con la propia empresa.

Respecto de las horas extraordinarias será necesario que la empresa realice una petición por escrito y con carácter previo además de la propia aceptación por parte del trabajador.

4.3.3. VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

Mediante la resolución de 17 de julio de 2019, la Dirección General de Trabajo publicó el Acta del acuerdo y registro horario en los centros educativos afectados por el VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

Este acuerdo fija en 17 puntos los principales aspectos que estaban asentados pero que no tenían una regulación explícita y que pretende evitar la inquietud generada en el ámbito de cada colegio y la necesidad de establecer negociaciones en cada centro de trabajo tal y como comenta Santiago García, secretario general de la patronal CECE.

Entre los aspectos más controvertidos se encontraban los recreos. El convenio en este sentido establece que, durante los recreos, el profesorado estará a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos en los mismos. En caso de que el centro autorice la salida de la persona trabajadora, este tiempo no se considerará como jornada de trabajo.”

En el caso de las excursiones dispone que, si el tiempo excede la jornada establecida para el trabajador, se contabilizará en concepto de horas no lectivas por encima de la jornada que tuviera ese día.

Este sector se caracteriza por ser bastante flexible así que pese a que el acuerdo fija un cuadro horario y una fijación de horas de entrada y salida que deben establecerse con carácter general se da un margen de flexibilidad a los colegios por las posibles coyunturas que puedan producirse.

Finalmente, también aclara que si a final de curso se superan las horas establecidas “se procederá a su compensación conforme establece la legislación vigente”. En el caso de que se compensen con días u horas libres, estas deberán disfrutarse entre los meses de septiembre y noviembre del siguiente curso.

4.4. Derecho a la protección de datos.

La implantación del registro de jornada debe vincularse en muchos casos al uso de las nuevas tecnologías. De esta forma muchas empresas ya hacen uso de las nuevas tecnologías para el control horario sin respetar la normativa sobre protección de datos. Para que esto no suceda, el empresario deberá concretar mediante negociación colectiva los límites y garantías del uso de estos dispositivos digitales y sistemas que controlen el registro. Los trabajadores por su parte deberán no ver vulnerado su derecho a la intimidad respetando siempre la protección de datos y privacidad.

Este tratamiento de datos personales debe diferenciarse dependiendo que tipos de datos personales sean objeto del registro. Así la normativa tanto nacional como europea de protección de datos diferencia dos grupos: Sensibles o especialmente protegidos y los que no lo son. Respecto de los primeros la nueva Ley Orgánica de Protección de datos distingue dos nuevas categorías:

- *Datos genéticos*, son aquellos datos personales sobre características genéticas heredadas o adquiridas de una persona física que dan una información única sobre su fisiología o su salud.
- *Datos biométricos*, se configuran como aquellos datos personales que son obtenidos a partir de un tratamiento técnico específico y que aportan datos físicos, fisiológicos o referentes a la conducta de una persona física.

Los datos biométricos son sobre los que se tiene que dar un singular control por su relación con el registro de jornada de trabajo ya que sistemas como la huella dactilar pueden incumplir la normativa de protección de datos y conllevar sanciones.

Desde este punto de vista protector de los derechos fundamentales del trabajador respecto al tratamiento de sus datos de carácter personal, la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional³⁸ fijan que estos datos deberán ajustarse a los criterios de proporcionalidad y de minimización.

Por lo tanto para que estos sistemas de registro no entren en conflicto con la nueva normativa de Protección de datos, habrá que tener en cuenta una serie de aspectos como son: - Información previa del registro de jornada a los trabajadores en la que se detalle qué tipo de datos se proporcionan y por qué vía se van a recoger haciendo referencia al

³⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000 de 10 de julio del 2000. "La constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad."

uso y tratamiento de ellos. – En caso de que se realice el control mediante una aplicación móvil, permitir el derecho a la desconexión digital si ya no se está en el periodo laboral³⁹. – Respetar el principio de minimización y proporcionalidad comentado anteriormente, recogiendo tan solo aquellos datos estrictamente necesarios y que estén justificados.

5.- EUROPA

Como último apartado del trabajo para entender de forma global lo que ha supuesto esta nueva implementación del registro horario debemos hacer una comparativa con el funcionamiento del control horario en diferentes países de Europa.

Como ya he comentado en el trabajo, las últimas resoluciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, al igual que los comentarios del Abogado General de la Unión Europea, han establecido que todos los estados miembros dispongan de un mecanismo de control de la jornada diaria con el principal objetivo de registrar el número real de horas realizadas por los trabajadores y que estas cumplan con las Directivas de la Unión Europea.

España se ha convertido en uno de los primeros países en implantar este registro y lo ha hecho de una forma mucho más estricta que el resto de países como son Italia, Portugal o Austria que si tienen implantado este registro aunque cada uno con sus particularidades.

En Italia la ley de empleo⁴⁰ determina que el empleador tiene el poder de controlar la actividad laboral de los empleados siempre y cuando se respete la privacidad y la dignidad personal de los empleados. Esta ley establece una regulación dual que se basa en instrumentos que permiten el control del trabajador e instrumentos de trabajo que permiten sistemas de control horario y presencia.

Portugal por su parte fija un sistema sencillo de fichaje y establece en su legislación la obligación de controlar las horas de trabajo de los empleados para una organización con más de 50 trabajadores, con sistemas automáticos o mecánicos.⁴¹

En el caso de Austria se exige de la misma forma al empresario registrar las horas de trabajo, salvo en aquellos casos de empleados con funciones directivas decisivas.

³⁹ El 6 de febrero de 2019 la Audiencia Nacional dictó una sentencia mediante la que anulaba la implantación del sistema de geolocalización de pedidos ideado por la compañía Telepizza, denominado "Proyecto Tracker"

⁴⁰ Decreto legislativo nº151 disposizioni di razionalizzare e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico de cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari del 14 de septiembre de 15 de septiembre.

⁴¹ Legislación Nacional, Ley 59, sección 08, capítulo II, Sección II, art. 125-Registro.

Este control puede que solo sea necesario para determinados sectores o colectivos como ocurre en Francia y Bélgica.

En el caso francés solo existe control sobre aquellos trabajadores cuya jornada laboral se calcula en horas o días o cuya jornada laboral no puede fijarse previamente. Este control se debe hacer mediante un documento mensual personal a cada trabajador y que deberá serle entregado junto con la nómina sobre el número de horas extraordinarias. La excepción del control horario en Bélgica se concreta en el sector bancario, en el cual sí es obligatorio disponer de un registro que solo se aplica a aquellos trabajadores sujetos a la legislación de jornada laboral y en los casos de trabajadores a tiempo parcial aquellos que trabajan fuera de su horario habitual.

Por su parte países como Alemania o Reino Unido no llevan este registro diario si no que el empresario solo deberá llevar un registro adecuado que acredite que se respetan los horarios y límites de la jornada semanal. Así en Alemania el control horario se usa para calcular las horas de trabajo de los empleados, que no solo determina las horas pagadas si no también para controlar si los empleados están trabajando sus horas mínimas en el contrato laboral. En Reino Unido ocurre una situación similar en la que la obligación consiste en llevar un registro de forma correcta y actualizado y en el que el empresario tiene la potestad de elegir el modo mediante el que lo hace.

6.-CONCLUSIONES

La obligatoriedad de un registro de diario de jornada por fin ha visto la realidad en España tras los diferentes intentos por parte de los representantes sindicales. Este reconocimiento se postula como un derecho básico que deben tener reconocido los trabajadores para evitar los comportamientos abusivos por partes de los empresarios.

De esta forma, el control y reducción de horas extras que viene produciéndose en España tras la promulgación del Real Decreto Ley 8/2019 tiene como uno de sus objetivos que el porcentaje de horas extras pagadas sobre el total de horas trabajadas que es del 0.3% se equipare al 1.5% que es el porcentaje medio de la Unión Europea.

Este duro trabajo de destapar los abusos por parte de las empresas ha tenido un gran apoyo por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad estos primeros meses. Entre mayo y octubre de 2019 se han registrado 3.9% más de expedientes relacionados con el registro de jornada. En estos expedientes, se han confirmado 980 infracciones, lo que supone un importe de 1.150.197,5 euros relativos a la campaña específica en materia de tiempo de trabajo que está desarrollando la Inspección.

En consecuencia y tras la exposición de los datos actuales sobre la campaña de inspección específica sobre el registro de jornada que se pretende ampliar en el 2020, debo comentar una serie de consecuencias derivadas del nuevo registro de la jornada de trabajo:

- **PRIMERA.-** *Variación en el número de horas trabajadas* debido a que los datos del INE recogen todas las horas trabajadas independientemente de que estas sean en jornada normal/extraordinaria, remunerada/no remunerada. Esto conllevará que al existir la probabilidad de ser sancionadas, las empresas reduzcan el número de horas extra no pagadas y que en consecuencia se reduzcan el número de horas totales.
- **SEGUNDA.-** *Incerteza a la hora de implementar en las propias empresas la nueva normativa.* Tal y como anunciaba Fomen del Treball hace falta más certeza jurídica ya que la propia norma no es demasiado clara y puede resultar muy perjudicial para las pequeñas y medianas empresas.
- **TERCERA.-** *Dificultad de calcular el tiempo de trabajo efectivo.* El control muy estricto a la hora de cuantificar el número de horas de los empleados puede conllevar mayor probabilidad de discusión sobre el trabajo real realizado y fomentar la desconfianza en el trabajo. Esta puesta en peligro de la confianza entre el empleado y el empleador puede ser una de las peores consecuencias ya que en ella se sustenta la propia relación laboral.
- **CUARTA.-** *Evitar el presentismo* en las empresas puede ser otra de las consecuencias. Esta situación de necesidad de estar en la oficina puede verse reducida si las empresas empiezan a apostar por la flexibilidad horaria dotando de recursos como pueden ser aplicaciones para realizar el registro horario. De esta forma la nueva normativa no impide que el registro se realice en trabajos con horarios flexibles si no que todas estas horas de trabajo efectivo sean contabilizadas independientemente si se realizan de forma irregular tal y como explica Andrés García Cordero, Country Manager de Retarus Ibérica.
- **QUINTA.-** *Falta de claridad a la hora de sancionar.* La propia norma sanciona como falta grave a las empresas por la no llevanza del registro de jornada diario. Estas sanciones sin embargo se imponen por empresa y no por trabajador por lo que en muchos casos puede que a la empresa este tipo de medidas de control no le compense y prefiera pagar la multa al resultarle más rentable. Sin embargo, esto no tiene nada que ver con que se puedan imponer a la empresa unas sanciones más elevadas debido al aumento considerable de horas extras sin que estén reflejadas en cambios de contrato o se superen el máximo legal de 80 horas semanales (de 6.250€ a 187.515€)

Es por ello, que una buena aceptación por parte de las empresas y los trabajadores negociando la forma más acorde a la situaciones concretas de cada empresa es la mejor manera de acabar con el problema de las horas extraordinarias. Así, la flexibilidad a la hora de negociar junto con el desarrollo del Real Decreto Ley, deben acabar reduciendo la precariedad del mercado laboral español y fomentando nuevos modelos de trabajo.

7.BIBLIOGRAFÍA

- BURRIEL RODRIGUEZ-DIOSDADO, Pepa. La evolución del convenio colectivo. Universidad Complutense de Madrid,2009.
- CEOE, Departamento de relaciones laborales, La evolución de las relaciones laborales en el estatuto de los trabajadores, Enero 2016.
- GARCÍA NINET, José Ignacio; VICENTE PALACIO, María Aránzazu y otros. Derecho del Trabajo, Cizur Menor-Navarra (Editorial Aranzadi Thomson Reuters), 7ª Edición. 2012. Pág. 70.
- GONZÁLEZ BIEDMA, EDUARDO, «La jornada (En torno al artículo 34)» en la obra colectiva El Estatuto del Trabajadores, Veinte años después. Revista Española de Derecho del Trabajo. Edición especial núm. 100, Ed. Civitas, Madrid 2000, pág 732.
- LÓPEZ CUMBRE, Lourdes, Adaptación de jornada ¿Obligación empresarial? Artículo Gómez-Acebo & Pombo., Análisis 2019.
- LÓPEZ DEL PASO, Rafael: ¿Cómo ha evolucionado la jornada laboral en España desde una perspectiva histórica? Extoiko, N°11,2013. Pág. 99.
- MONTOYA en GARCÍA NINET, José Ignacio; Vicente Palacio, María Aránzazu y otros. Opt. Cit. Pág. 76.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. Opt. Cit. Pág. 343.
- PEDRAJAS Alfonso, La posibilidad de fijar un “factor corrector” en el registro de jornada. El confidencial, 27 de noviembre de 2019.
- PEDRAJAS QUILES, Antonio, Registro diario de jornada de los empleados de contratas, posibilidad de acuerdo con la empresa principal, observatorio de Recursos Humanos y RRL, pág. 47.

Legislación:

- Carta Europea de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Constitución Española, 1978.
- Criterio técnico 101/2019 sobre actuación de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de registro de jornada.
- Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Guía Registro sobre el Registro de Jornada publicada por el Ministerio de Trabajo.
- La Ley de Descanso Dominical de 3 de marzo de 1904.
- Ley Benot de 24 de julio de 1873 Condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas.
- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- Real Decreto Legislativo 1/1995 aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real decreto ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Acuerdo parcial del convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro.
- VI Convenio Colectivo del Sector de la Construcción.
- VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

Jurisprudencia:

- Sentencia 126/2019 de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, sección 1 de 29 de octubre de 2019. Rec 188/2019 Ponente Ramón Gallo Llanos.
- Sentencia 141/2016 de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección de 21 de septiembre de 2016. Rec 201/2016.
- Sentencia 2017/2015 de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social de 4 de diciembre de 2015, Rec. 301/2015. Ponente Ricardo Bodas Martin.
- Sentencia 229/2015 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social del 3 de febrero de 2015. Rec 21/2015. Ponente Jose Luis Asenjo Pinilla.

- Sentencia 246/2017 del Tribunal Supremo, Sala de lo Social de 23 de marzo de 2017, Rec. 81/ 2016. Ponente José Manuel López García de la Serrana.
- Sentencia 317/2019 del Juzgado de los Social de Valladolid de 31 de julio de 2019, Rec. 618/2019. Ponente Eva María Lumbreras Martin.
- Sentencia 3362/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social de 28 de mayo de 2019, Rec. 1492/2019. Ponente Raquel María Naveiro Santos.
- Sentencia 6225/2018 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social de 26 de noviembre de 2018. Rec 4640/2018. Ponente Carlos Hugo Preciado Domenech.
- Sentencia 75/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social de 31 de enero de 2019. Rec. 654/2018. Ponente Félix Barriuso Algar.
- Sentencia 82/2019 de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, sección 1 de 20 de junio de 2019, Rec. 82/2019. Ponente Ramón Gallo Llanos.
- Sentencia 857/2018 del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social de 31 de julio de 2018. Rec. 440/2018.
- Sentencia 186/2000 del Tribunal Constitucional de 10 de julio del 2000.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, asunto C-55/18, de 14 de mayo de 2019.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de los Social de 27de noviembre de 2006, Rec. 1220/2005.
- Sentencia S/S del Tribunal Supremo, Sala de lo Social de 27 de enero de 2005. Rec 5539/2003.