

Enseñanza Privada

Jornada de trabajo | Guía práctica



**Guía práctica sobre
el registro de la
jornada de trabajo**



4
11 12
18 19
25 26



enseñanza

Guía práctica sobre el registro de la jornada de trabajo

Los Estados pertenecientes a la Unión Europea deben obligar a las empresas a implantar un sistema que permita computar la jornada laboral diaria mediante un sistema objetivo, fiable y accesible

A raíz de una denuncia que interpuso la Federación de Servicios de CCOO contra Deutsche Bank S.A.E, por las horas extras trabajadas por la plantilla y no registradas, el Tribunal de Justicia Europeo observa que, sin un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador/a, no es posible determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo efectivas ni su distribución en el tiempo, como tampoco el número de horas extraordinarias, lo que dificulta en extremo, cuando no imposibilita en la práctica, que los y las trabajadoras logren hacer respetar sus derechos.

Es por ello que el Gobierno publica el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que da salida a las indicaciones que llegan de la Unión Europea.

Ante las numerosas consultas que se plantean en relación con el registro de la jornada, desde la Federación de Enseñanza de CCOO elaboramos esta guía práctica que pretende dar respuestas a las dudas más frecuentes que han aparecido en los centros de trabajo.

¿A qué tipo de trabajadores/as, sectores profesionales y empresas se aplica el registro horario previsto en el artículo 34.9 ET?

El registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores/as, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Así, las empresas quedan obligadas al registro diario de jornada también respecto de trabajadores/as “móviles”, comerciales, temporales, trabajadores/as a distancia o cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelve, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa.

El registro de la jornada tiene que ser objetivo, fiable, veraz y accesible, permitiendo computar la jornada laboral diaria de forma individualizada. Debe incluir hora de inicio y hora de finalización.

Situaciones especiales

En casos de flexibilidad horaria y distribución irregular de jornada (incluido trabajo a distancia), el registro es obligatorio, si bien podrá hacerse por periodos de tiempos o secuencias temporales superiores a la diaria.

En cualquier caso, prevalece la negociación colectiva sobre el cómo se tiene que organizar o documentar este registro de la jornada. La forma en la que se llevará a cabo en la empresa, debe ser consultada con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

¿Qué pasa con los/as trabajadores/as desplazados/as fuera del centro de trabajo habitual?

Podrán hacer el registro por algún medio alternativo, como por ejemplo el móvil, siempre que este sea de empresa. Se recomienda desactivar la geolocalización y otros medios de control, porque vulneraría derechos fundamentales básicos.

4 ¿La puesta a disposición es trabajo efectivo?

No se incluirán estos intervalos en el registro porque no son trabajo efectivo, sin perjuicio de que puedan generarse dietas por compensación de gastos. El transporte hasta el lugar de realización del trabajo sí es considerado como trabajo efectivo.

Para separar el tiempo de trabajo efectivo de la puesta a disposición, se hará según la declaración documentada del propio trabajador, sin perjuicio de que la empresa pueda llevar a cabo las verificaciones que crea oportunas.

¿Se considera tiempo de trabajo efectivo todo el que hay desde el inicio hasta el final de la jornada?

Se da una presunción iuris tantum y, por tanto, se considera que todo es trabajo efectivo. Le corresponderá a la empresa, en todo caso, negarlo y demostrarlo.

¿Puede la empresa establecer de forma unilateral sistemas propios de registro de la jornada?

La negociación colectiva tiene que regular el registro a través de cualquier tipo de soporte: hoja de papel, móvil de empresa, ordenador...

Según el Real Decreto, el empresario, en ausencia de acuerdo mediante convenio colectivo, podría establecer unilateralmente el mecanismo de registro, previa consulta con la RLT. Desde CCOO abogamos por la idea de que por consulta se entiende el intercambio de opiniones y diálogo (art. 64.1 ET) y recomendamos que la RLT emita un informe previo; y que, en caso de que no se produzca dicha consulta, se haga constar en un acta.

El registro debe permitir la actuación de la Inspección de Trabajo ante el abuso de horas extras no compensadas, así como situaciones de alargamiento de la jornada laboral.

Necesariamente:

- Tiene que incluir hora de inicio y finalización de la jornada laboral.
- Tiene que ser individualizado por cada persona trabajadora.
- En los contratos a tiempo parcial se deben poder verificar las horas ordinarias y las complementarias.
- Tiene que dejar constancia de las horas extraordinarias trabajadas.
- Tiene que estar a disposición de la RLT y de la Inspección de Trabajo.
- Se tiene que conservar durante 4 años.
- Tendrá que garantizar los derechos constitucionales como el derecho a la intimidad y a la dignidad, y no entrar en contradicción con otros derechos fundamentales.
- No puede servir de justificación para establecer sistemas de control que puedan utilizarse para usos diferentes a los previamente comunicados o para acceder a información de manera ilegítima.

Recomendaciones:

- El registro se puede llevar a cabo por medios manuales (firma del trabajador/a) o digitales (tarjetas, huellas dactilares...).
- No sirven cuadrantes horarios sacados de calendarios o documentos realizados por el empresario. El/la trabajador/a tiene que poder anotar comentarios e incidencias. Si viene el horario estipulado, entonces no es un registro y se está vulnerando el objetivo de la norma.
- Se tiene que acordar el acceso a la información por parte de la RLT.

OBSERVACIONES FINALES

- Un calendario no supone control horario. No tiene valor para controlar la jornada.
- No se debe aceptar un registro con el horario prefijado.
- Las horas sindicales son trabajo efectivo.
- Los permisos retribuidos son trabajo efectivo, pidan justificante o no.
- No existe un registro ideal. Se debe buscar el que sea más eficaz y no vulnere los derechos fundamentales de las y los trabajadores.
- No se puede alegar carencia de capacidad de inversión para no cumplir con la normativa.

VALORACIÓN SINDICAL

El registro de la jornada es una oportunidad para intervenir en las empresas y continuar poniendo en valor la negociación colectiva. Representa también una oportunidad para erradicar la precariedad y nos permite ejercer de manera más efectiva una mejor defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

6

- El registro de las horas extras que ahora no se pagan y no cotizan representaría la creación de 80.000 puestos de trabajo a jornada completa en España. Estaríamos hablando de una potencial reducción de la tasa de paro en un 2,5% en el conjunto del Estado.
- Protege a las personas trabajadoras del fraude en materia de jornada laboral, ante el incumplimiento de la jornada contratada, el uso fraudulento de la contratación parcial, la prolongación de jornada, las horas extra no pagadas y el fraude a las cotizaciones a la Seguridad Social, entre otros, que repercuten en el salario.
- Protege a las personas trabajadoras respecto a las obligaciones de los empresarios en materia de Seguridad y Salud, como incumplimientos de los descansos entre jornadas, descansos semanales, limitaciones de jornadas máximas, derecho de desconexión digital...
- Protege a las personas trabajadoras de la flexibilidad unilateral, impuesta por el empresario, sin respetar los preavisos de los sistemas de flexibilidad pactada, el calendario laboral y los derechos de conciliación y de igualdad de género.
- Permite la protección de las personas trabajadoras y de la función del sindicato en materia de protección de derechos laborales con posibilidades de denuncia a la Inspección de Trabajo o de tutela judicial, teniendo derecho al registro de la jornada laboral como primer indicio de prueba, para iniciar acciones de reclamación y posibles comprobaciones, por parte de la autoridad laboral, durante 4 años.

Desde la Federación de Enseñanza valoramos positivamente la acción sindical y jurídica de CCOO hasta el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ha hecho que el Gobierno cambie la legislación e invalide la doctrina inicial del Tribunal Supremo.



enseñanza