
Las sombras del registro de la jornada laboral

Mayo, 2019

En resumen

El próximo domingo entrará en vigor la obligación del registro diario de jornada que impuso, el pasado 12 de marzo el Real Decreto Ley de Medidas Urgentes de Protección Social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la Jornada de Trabajo.

El próximo domingo entrará en vigor la obligación del registro diario de jornada que impuso, el pasado 12 de marzo el Real Decreto Ley de Medidas Urgentes de Protección Social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la Jornada de Trabajo.

La nueva obligación exige a las empresas a establecer un registro diario de jornada, recogiendo la hora de inicio y la de finalización de cada trabajador y trabajadora.

Además, dicha obligación conlleva, por una parte, que la selección de la herramienta por la que se registre la jornada se negocie/consulte con la representación de los trabajadores - cuando la haya-. Y, por otra, que el registro efectuado no pueda ser objeto de manipulación, alterando los datos recogidos por el sistema que se haya elegido.

El registro de la jornada en la práctica hace necesaria la elaboración de una política de tiempos de trabajo y descanso ya que, si se quiere estar en posición de determinar realmente el tiempo efectivo de trabajo y su ordenación, no sólo se ha de registrar la hora de entrada y salida. También se tendrán que recoger, como mínimo: la política de horas extras y condiciones para su realización y reconocimiento; el sistema bajo el que operará la distribución irregular de la jornada; las condiciones de ejercicio de los recientemente modificados derechos de conciliación de la vida familiar y laboral y las condiciones de preservación del derecho a la desconexión digital -que garantizan el respeto a los tiempos mínimos de descanso-. Asimismo, se recogerán los tiempos de presencia en el trabajo que no son de trabajo efectivo y que, hasta la fecha, se consentía como parte de nuestra cultura y los tiempos de trabajo efectivo en los que se producen alargamientos de jornada no solicitados por la empresa, alcanzando mayor relevancia la productividad del personal.

El Registro de Jornada plantea la cuestión de qué hacer con la flexibilidad que la empresa muchas veces demostraba, al no descontar pequeñas ausencias o distracciones del personal: el café en el vending, las llamadas por teléfono privadas, la asistencia a la función de Navidad de los hijos, gestiones privadas por internet, necesidades de ausencias cortas por motivos

personales o familiares, etcétera. No todos los sectores ni todas las empresas son iguales y hubiera sido deseable efectuar distinciones según tipo de actividades e, incluso, dejar la decisión del registro en manos de los interlocutores sociales, que han demostrado en multiplicidad de ocasiones su madurez para establecer o no la obligación en cada sector o tipo de actividad. Esperemos a ver cómo es el desarrollo reglamentario que se anuncia aun cuando la obligación ya esté vigente.

Igual que se registra la jornada de trabajo efectiva, sería aconsejable utilizar una herramienta que también ordene los tiempos de descanso: compensación de horas extras, compensación de distribución irregular, bajas médicas, vacaciones, permisos... Solo así permitirán a las empresas cerrar el círculo de la organización y del uso de los tiempos de trabajo.

Parece obvio que la organización y documentación del registro de jornada no puede efectuarse al margen de la representación de los trabajadores. Sin embargo, son tres las alternativas con las que el legislador nos la plantea: la negociación colectiva -entendida como regulación de dicha organización y documentación en convenio colectivo-; el acuerdo de empresa -que podemos interpretar como acuerdo con la representación de los trabajadores a nivel empresa fuera del ámbito del convenio-, y la simple consulta a la representación de los trabajadores. Sorprende la tenue llamada a la negociación colectiva, sustituible por una simple obligación de audiencia muy insatisfactoria para las representaciones sindicales.

Las empresas tienen, ahora, hasta el 12 de mayo, para acometer la organización y la documentación del registro de jornada. Nuestra recomendación, para que tenga sentido, es abordar la materia de una forma global incorporando los diferentes extremos que hemos comentado sobre los tiempos de trabajo y descanso.

¿Hablamos?

Marta Alamán

Socia responsable del área de Derecho laboral

+34 915 684 240

marta.alaman@pwc.com

Marc Carrera

Socio en el área de Derecho Laboral

+34 932 532 886

marc.carrera.domenech@pwc.com