

CRITERIOS EMPRESARIALES SOBRE EL REGISTRO DE JORNADA LABORAL

I.- INTRODUCCIÓN

El art. 34.9 ET establece la obligación de la empresa de garantizar 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 establece el Estatuto de los Trabajadores.

Esta obligación de registro de jornada, contradictoria con las tendencias actuales de gestión flexible del tiempo de trabajo y/o trabajo por objetivos, premia el presentismo y provoca que relaciones que anteriormente se basaban en la confianza, estén generando mayor tensión laboral al percibir el trabajador que existe un mayor control sobre sus tiempos de trabajo.

La obligación de registro y control de jornada es sencilla de gestionar para todos los colectivos cuya prestación de servicios implica la presencia física en el puesto de trabajo y mediante jornadas o turnos regulares. Sin embargo y pese a que la norma solo establece la obligatoriedad de registrar el inicio y final de la jornada, (que no los descansos o pausas), genera dudas en cuanto el objetivo final de la misma, que no es otro que aflorar la realización de horas extraordinarias no retribuidas.

Las dificultades de cumplir con dicha obligación surgen con aquellos trabajadores que en ocasiones no acuden físicamente a la empresa al inicio de la jornada o no la finalizan en la misma, por lo que no se puede establecer un sistema de control horario uniforme para toda la empresa. Asimismo, las soluciones tecnológicas de movilidad pueden colisionar con la normativa de protección de datos personales y derecho a la desconexión digital, lo que obliga a la empresa a llevar un doble sistema de control horario, con las dificultades de gestión que ello genera.

En estos casos, se exige un doble compromiso, el del trabajador con el deber de reflejar la realidad de sus tiempos de trabajo, y el de su responsable directo, para verificar que la información facilitada por el trabajador sea cierta, incrementando la gestión empresarial.

En definitiva, en relación con la obligación de registro de jornada se mantiene un listado de colectivos y casuística derivada de la delimitación entre tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia y tiempo de disponibilidad que conllevan una mayor complejidad para cumplir con la obligación empresarial, señalándose una serie de problemas aplicativos respecto de ciertos colectivos y del propio sistema de registro implementado:

II.- COLECTIVOS DE TRABAJADORES CON DIFICULTADES DE ENCAJE EN LA NORMA:

- 1) Directivos, mandos intermedios, técnicos y asesores técnicos, a quienes en realidad no se retribuye estrictamente el trabajo por unidad de tiempo.

En general sus tareas y objetivos no tienen un horario cerrado de ejecución, sin perjuicio de la exigencia de las empresas de su presencia durante la jornada ordinaria legal o pactada. Su rendimiento no se evalúa por el número de horas dedicadas, ni por los momentos en las que las dedica, predominando en el desempeño profesional la autogestión y /o el trabajo por objetivos. Hay trabajos donde se puede estar trabajando fuera de jornada, como por ejemplo en trabajos intelectuales creativos, o se puede estar presente en la oficina sin trabajar realmente (presentismo: conversación con compañeros, descansos regulados o no...).

- 2) Comerciales: sus jornadas fuera de su centro de trabajo de referencia son anárquicas en términos de tiempo de trabajo (comidas, cenas, asistencia a eventos, espectáculos, etc. etc.) además de los viajes de trabajo inherentes a su función.
- 3) Trabajadores con viajes frecuentes: que viajan por razón de su trabajo (desplazamientos que exceden, en tiempo y distancia, del habitual entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo habitual, con una casuística diversa que dificulta la delimitación del tiempo efectivo de trabajo).
- 4) Docentes: el carácter fuertemente vocacional de la profesión docente dificulta establecer con claridad los límites entre el trabajo efectivamente exigido por la empresa y el que el personal docente realiza voluntariamente en todas las etapas educativas. Todas estas actividades, directamente vinculadas a sus puestos de trabajo, a sus funciones y responsabilidades se realizan en el tiempo fuera de las clases, en la llamada jornada no lectiva.

Asimismo, resulta especialmente delicado delimitar el tiempo de trabajo del docente investigador: perfil dual del profesorado universitario docente/investigador, que desarrolla también una carrera investigadora en su tiempo de trabajo.

III.- SISTEMA DE REGISTRO.

Es probable que en períodos largos surjan desfases al contabilizar las horas de trabajo. Podemos hacer cálculos aproximados orientativos en tiempos cortos de una semana o un mes, pero intentar que un sistema calcule un acumulado de horas de un año para compararlo con las horas convenio de forma cuantitativa y fiable es un objetivo inalcanzable. Parece necesario:

- Definir con precisión los parámetros de cálculo para cada situación: los tiempos de presencia derivados de llegar a trabajar antes de hora o salir después, definir cómo cuentan los descansos de almuerzo o comida, los permisos retribuidos, el tiempo fuera del centro de trabajo... Es muy difícil definir cuantitativamente toda la casuística que se produce.
- Prever incidencias: cortes de suministro eléctrico o de comunicaciones, olvidos de fichaje, situaciones de ausencia que se debe determinar cómo se registran y si son retribuidas o no...

En definitiva, un sistema de control de presencia nos puede aportar información cualitativa orientativa, pero no nos puede dar una cifra cuantitativa suficientemente fiable, que pueda afectar al trabajador de forma significativa, por ejemplo, a su retribución, tanto en el abono de horas extraordinarias como en las posibles penalizaciones.

Un simple tratamiento automatizado de datos de presencia no debe provocar el abono directo de horas extraordinarias ni la aplicación de penalizaciones, esto incluso puede vulnerar la normativa sobre datos personales.

Por otra parte, las horas extraordinarias se deben registrar en un sistema como tales, con fecha y hora de inicio y fin, y con el motivo de su realización, de forma que se repercutan en la nómina debidamente documentadas.

Asimismo, la aplicación del régimen disciplinario solo se debería realizar tras un examen y análisis pormenorizado de los datos en su conjunto, y teniendo en cuenta muchos factores: circunstancias concretas, reincidencia...

IV.- CONCLUSIONES

- 1)** Impulsar el desarrollo reglamentario de la norma legal que otorgue seguridad jurídica sobre la materia, especificando excepciones o particularidades a la misma, sin perjuicio de los acuerdos que en el marco de la negociación colectiva sectorial y de empresa se puedan alcanzar a partir de buenas prácticas como las presentes en el ANEXO I de este documento, (sobre tratamiento de colectivos determinados y consideración de tiempo de trabajo efectivo neto) cuya configuración dependerá de las particularidades de cada sector y/o empresa.
- 2)** Disponer mediante la negociación colectiva la exclusión de determinados colectivos de trabajadores del ámbito personal del convenio a los efectos de la obligación de registro de jornada. Con el límite para estos colectivos de la jornada máxima legal en cómputo anual.
- 3)** Ampliar el límite máximo legal de 80 horas extraordinarias al año previstas en el artículo 35 ET.
- 4)** Desaconsejar la inclusión de cláusulas o pactos de disponibilidad previstos en la Guía del Ministerio de Trabajo mientras esta cuestión no sea aclarada en el reglamento de desarrollo de la norma, en especial la llamada que hace a la negociación colectiva para definir esta posibilidad (“la negociación colectiva o acuerdo de empresa dejara constancia de tal circunstancia para evitar situaciones indiciariamente abusivas o desproporcionadas”).

Y ello en atención a la reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo que viene estableciendo que la retribución de las horas extraordinarias no es absorbible ni compensable con otras remuneraciones del trabajador.

- 5) Llamar la atención sobre el criterio jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que liga el exceso de jornada y la necesidad o no de disponer de un registro de jornada laboral diaria con las Directivas 2003/88 sobre períodos mínimos de descansos para proteger la seguridad y salud de los trabajadores y la 391/89 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores.

“se oponen a una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador”.