

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 ESTABLECIMIENTO A TRAVÉS DEL AÑADIDO DE UN NUEVO APARTADO EN EL ARTÍCULO 34 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES LA OBLIGATORIEDAD A LAS EMPRESAS DE REGISTRAR DIARIAMENTE LA JORNADA LABORAL

ESTA OBLIGACIÓN ENTRA EN VIGOR A PARTIR DEL PRÓXIMO 12 DE MAYO

La regulación establece que la empresa debe organizar y documentar el registro de jornada, así como realizar el registro diario de jornada, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada empleado. Ello supone que el registro es doble:

1. Registro horario que incluya la hora concreta de inicio y fin de la jornada, en el caso de las jornadas partidas se reflejará la hora de entrada y salida tanto de la mañana como de la tarde.
2. Registro de la jornada, el número de horas.

Otra de las obligaciones que se regulan para las empresas es conservar durante cuatro años los registros de jornada que tendrán que estar a disposición de los trabajadores y trabajadoras, de sus representantes y la Inspección de Trabajo.

¿Cómo se debe establecer el registro de jornada?

Según el RDL “mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta los representantes legales de los trabajadores en la empresa”.

Es decir, que no plantea ninguna pauta o criterio de mínimos, sino que pasa la papeleta, sin establecer las reglas del juego,

directamente a la negociación colectiva o la negociación en la empresa con la representación legal de los trabajadores.

Lo que sí regula es que la empresa pueda imponer la aplicación del registro de jornada con su criterio si no hay acuerdo con la representación legal de los trabajadores, obligando solo a que se les consulte.

Ante esta situación, no regula que herramientas tiene la RLT para defenderse ante la imposición unilateral de la empresa ante la falta de acuerdo, con lo que entendemos que habrá que seguir los cauces legales habituales seguidos hasta ahora en situaciones como las que se nos plantean habitualmente de imposición unilateral por parte de la empresa en, por ejemplo, modificaciones sustanciales, en las que, ante la falta de acuerdo la empresa puede imponer la medida planteada.

Desde nuestro punto de vista esta falta de regulación de mínimos sobre como establecer el registro de jornada es profundamente irresponsable, ya está generando multitud de interrogantes y posibles conflictos y entendemos que, como en otras ocasiones, tendremos que acabar litigando y que sea la jurisprudencia la que siente las bases de como llevar a cabo dicho registro.

Por otro lado, la redacción del RDL no contempla las miles de empresas, sobre todo PYMES que carecen de representación sindical y sobre las que no regula como consultar o negociar con los trabajadores la implantación del registro con lo que deducimos que habrá imposiciones unilaterales por parte de la empresa.

La falta de regulación o de criterios mínimos de esta norma plantea serias dudas de como implantarla dado la variedad de horarios existentes en el mercado laboral y dentro de la misma empresa: fijos, flexibles, mixtos entre presencial y teletrabajo, teletrabajo, jornadas que arrancan en el centro de trabajo y que terminan en otro lugar o viceversa, tiempos de trabajo efectivo y de presencia, distribuciones irregulares por razones de conciliación...

Tampoco contempla el RDL la heterogénea realidad en cuanto a los tipos de empresa, tanto por tamaño como por tipo de actividad y modelo productivo.

A pesar de esta falta de regulación y de vacío legal que genera es importante que cuando se negocie la implantación tengamos en cuenta cada uno de las casuísticas y realidades de nuestro centro de trabajo para poder definir, personalizar y reconocer la totalidad de la jornada efectiva de trabajo que se realiza, estando muy alerta para que no sea una excusa para que la empresa recorte el reconocimiento de tiempo efectivo de trabajo.

Para facilitar el control y gestionar el posible exceso de jornada, cada mes o semana, deberían de contabilizarse tanto las horas

ordinarias como las horas extraordinarias que se produzcan por encima de la jornada ordinaria, sea en cómputo diario, semanal o mensual. Una propuesta a incluir es que cuando se producen estas horas, que son perfectamente identificables, la empresa debería compensarlas con tiempo de descanso o con retribución en plazo establecido.

Si al final de año, se produce una acumulación de horas extraordinarias superior a 80, la empresa podría incurrir en un incumplimiento de normativa sancionable con multa.



Por otro lado, hay que tener en cuenta la protección de datos, ya que el registro de la jornada incluye métodos como biometría o geolocalización. La LOPD es muy estricta y por tanto el consentimiento debe ser expreso. Al mismo tiempo habría que tener en cuenta

como se articula el derecho a la desconexión digital.

Dentro de las distintas soluciones digitales que existen para el registro hay que analizar el cumplimiento de la normativa de protección de datos y garantía de derechos digitales, sobre todo en lo que se refiere a la esfera de privacidad, intimidad y dignidad de la persona trabajadora, todo ello, a fin de evitar incurrir en algún tipo de vulneración de un derecho fundamental en contra del trabajador.

Ante los posibles abusos o conflictos que surjan acudir a los asesores de la USO para que se tomen las medidas legales oportunas. Como ya hemos comentado, ante la falta de responsabilidad al no regular del legislador tendrá que ser la jurisprudencia la que regule esta situación.