

1. Registro de la jornada diaria

Desde el momento que nace la obligación de llevar un registro diario de jornada de los trabajadores a tiempo parcial, no ha dejado de haber pronunciamientos judiciales tendentes a solicitar una reforma legislativa que garantice un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre la duración de la jornada.

Así, se añade un apartado nuevo al art. 34 del Estatuto de los trabajadores:

“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.”

El artículo es breve en su contenido y plantea numerosas dudas sobre la cuestión, no se hace mención a las numerosas variantes que la jornada puede acoger, como por ejemplo en los casos de prestación de servicios fuera del centro de trabajo, a través de plataformas digitales, trabajo en casa o en jornadas irregulares, y se obvia el cómputo de los descansos.

Se tipifica como sanción grave la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo. Se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.

Las nuevas obligaciones sobre el registro obligatorio de jornada serán de aplicación **a partir del 12 de mayo de 2019**, en consecuencia, habrá que estar pendientes del desarrollo de esta norma, contando en la actualidad únicamente con la Instrucción 3/2016 sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias, de la Inspección de Trabajo.

Mediante la Instrucción, Inspección anuncia que se potenciará el control del cumplimiento de la normativa sobre tiempo de trabajo, en particular sobre jornada máxima y horas extraordinarias, así como su correcta compensación y cotización. Para ello, se incide en los sectores en los que se ha constatado un mayor volumen de realización de horas extras. Se podrá levantar acta de infracción aun existiendo registro y declaración de horas extraordinarias, si se supera el límite máximo anual de 80 horas, acta de infracción grave, considerando una infracción por cada año investigado (artículo 7.5 de la LISOS). Por otro lado, si no existe registro y/o declaración de horas extraordinarias, pueden darse distintos supuestos (ausencia de registro de jornada diaria, horas extraordinarias no declaradas, enmascaramiento de la retribución en conceptos salariales diferentes, y no comunicación a los representantes de los trabajadores de las horas extra realizadas), que darán lugar a la extensión de actas de infracción por las distintas infracciones contempladas.

Por ello, las empresas deberán prestar especial atención a la normativa existente en relación con la jornada de trabajo y la realización de horas extras y en definitiva, deberán implementar sistemas de

control (electrónico, informativos, manuales) en aras a gestionar el registro de jornada laboral y evitar de esta manera eventuales sanciones de la Inspección. Libertad de acción con responsabilidad y transparencia para evitar riesgos en general.

Sin olvidar el cumplimiento de la normativa del tiempo de trabajo en general, que comprende no sólo el registro diario de la jornada. De una manera proporcional, con la finalidad de prevenir por un lado y garantizar por otro, posibles sanciones, derechos y salud en el trabajo, excesos de horas extras y derecho a la intimidad (medios tecnológicos), creando un sistema sencillo y adecuado a la empresa, incluso con soluciones informáticas o combinaciones mixtas.

Los criterios de actuación de la inspección serán los siguientes:

- Se considera imprescindible que el control y comprobación se realice mediante visita al centro de trabajo. Aunque luego se cite a la empresa.
- El registro de jornada es obligatorio y exigible aunque no se realicen horas extraordinarias.
- La comprobación de la existencia del registro de jornada debe de realizarse en el momento de la visita sin opción a realizarla después.
- Los modelos o tipos de registro, serán los que libremente elija la empresa, aunque debe ser un sistema que garantice la fiabilidad y la invariabilidad de los datos.
- En el supuesto de que el registro se lleve a cabo mediante medios electrónicos o informáticos, tales como sistema de fichaje mediante tarjeta magnética o similar, sistema de huellas, ordenador, se podrá requerir en la visita la impresión de un periodo determinado de tiempo.
- En caso de existencia de pacto o decisión unilateral de distribución irregular de la jornada, se podrá solicitar el soporte documental la documentación, en defecto de previsión convencional o acuerdo con los representantes de los trabajadores, el empresario podrá distribuir el 10% de la jornada, con los preavisos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Respecto a las horas extras se preguntará directamente por el número de las mismas, incluso en entrevista con los trabajadores, su habitualidad, la razones que justifican su realización, si se compensan o no, de qué forma y si se abonan en que cuantía.