

## PRINCIPALES CUESTIONES PLANTEADAS POR LAS ORGANIZACIONES DE CEPYME SOBRE EL CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO TRAS LA PUBLICACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 8/2019, DE 8 DE MARZO.

### INTRODUCCIÓN

La nueva regulación marcada por 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, modifica el artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y le añade un nuevo apartado 9 **ampliando la exigencia de registro de jornada a todo tipo de centros de trabajo** -aun en los que no se realicen horas extraordinarias- limitando, en nuestra opinión, las facultades de dirección y organización del empresario y sustrayendo flexibilidad y dinamismo a las nuevas formas de trabajo.

Así, el **Artículo 34.9 ET** señala lo siguiente:

*“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.”*

La nueva regulación ofrece un escenario en el que podemos anticipar se generarán **problemas de adaptación** a muchas empresas, especialmente a las pequeñas y medianas, que verán complicada y burocratizada su actividad cotidiana, máxime cuando se establece el incumplimiento de la llevanza de este registro como una infracción grave en materia laboral

### CONSIDERACIONES GENERALES

La empresas, especialmente las pymes, llevan años comprometidas con un modelo cimentado en la confianza en las relaciones laborales, situando a la empresa en un ámbito de colaboración basado en la implantación de medidas de **flexibilidad laboral**

y el **trabajo por objetivos**, cuestiones que incrementan la productividad; el compromiso con la organización y la satisfacción de los empleados; la mejora del clima laboral que favorece la conciliación de la vida personal, familiar y profesional; impulsan los índices de retención del talento; la salud y confort de los trabajadores; y por último reducen las tasas de absentismo y de rotación, y el estrés asociado a la actividad laboral.

Por ello desde CEPYME consideramos que esta norma va en contra de los **procesos renovadores de la gestión de personas** que buscan construirse sobre la base de la confianza, pues medidas arcaicas como ésta apuestan por procesos de control de presencia que trasladan recelo y rigidez.

En concreto se trata de una **obligación formal** que consideramos desproporcionada y que produce una merma sustancial de la flexibilidad (por su impacto en la distribución irregular de la jornada) y de la competitividad de las empresas (por su incidencia en los costes).

A mayor abundamiento este control puede suponer la ruptura de los **procesos de negociación** a través de los cuales se han implementado sistemas de flexibilidad laboral y choca con la realidad productiva y la libertad de la empresa.

Además el control diario en plantillas compuestas por trabajadores a jornada completa puede producir el efecto contrario al perseguido, pues en determinados sectores y en pequeñas empresas en las que hasta ahora existía cierto grado de flexibilidad -en cuanto a los descansos o a la conciliación de la vida familiar, permisos,...- se va a implantar ahora una tasación y riguroso control, en el que el trabajador se convertirá, en ocasiones, en deudor de horas.

Para el empresario, además, puede suponer la asunción de un **rol de control** que deteriore las relaciones profesionales y personales, y puede llegar a convertirse en la única herramienta de control de medición del **trabajo efectivamente desarrollado**, lo que a nuestro entender sería dar un paso atrás en las relaciones laborales. Y todo ello al margen de la inversión económica que supone implantarlo, o la carga de trabajo que genera este nuevo requerimiento.

Como hemos señalado, la norma, que entra en vigor el 12 de mayo de 2019, establece que 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, y delega en la **negociación colectiva** la organización y documentación de ese registro de jornada.

No obstante, si no se desarrolla en el ámbito de la negociación colectiva, la empresa deberá actuar en el ámbito de su **capacidad de dirección y organización** y, para ello, necesita un marco de seguridad jurídica y de certeza que le garantice el cumplimiento de la norma ante posibles actuaciones de la inspección de trabajo.

Por último y para todas estas cuestiones debe tenerse en cuenta que consideramos imprescindible hablar de **“trabajo efectivo”**, eliminando los periodos preparatorios, pausas, descansos, salidas del centro de trabajo, etc., que no se deberían computar.

En concreto se pueden señalar las siguientes cuestiones:

## A. DUDAS PLANTEADAS SOBRE QUÉ MÉTODOS Y HERRAMIENTAS SE DEBEN UTILIZAR PARA HACER EFECTIVO ESTE CONTROL, ASÍ COMO CUÁL DEBE SER LA DOCUMENTACIÓN.

- Se plantea si es necesario que el trabajador **firme diariamente** el documento en el que el empresario anota las horas en las que ha entrado y salido y qué ocurriría si no fuera posible la firma diaria.
- Si se puede notificar al trabajador a través de **correo electrónico** la confirmación de la recepción del registro de horas y si se puede considerar como cumplimiento de dicha notificación dicha confirmación.
- Se pregunta si la Inspección de Trabajo va a exigir la entrega al trabajador de la **copia del registro de horas** en todo caso o solamente cuando en el período de referencia se hubiesen realizado horas extraordinarias.
- Se duda sobre la necesidad de tener el registro horario con cómputo de la existencia de **compensación de descansos o permisos voluntarios** que concede la empresa.
- Se pregunta sobre los **programas informáticos, aplicaciones o soportes físicos** que pueden dar soporte al registro de la jornada, y en particular para algunas actividades profesionales como los **conductores**.
- Se plantea la duda ante determinados tipos de soportes informáticos si un **olvido de fichaje puede ser corregido** manualmente y que consideración tendría éste por la inspección.

## B. DUDAS PLANTEADAS EN FUNCIÓN DE LA JORNADA QUE SE REALIZA O DE LA ACTIVIDAD

- Se duda acerca de cómo configurar el registro horario en el **trabajo por objetivos** que no tiene control de presencia ni de ausencia.

- En el mismo sentido se duda cómo tratar el registro horario respecto al **trabajo intelectual**.
- Se pregunta sobre el registro de jornada en régimen de **teletrabajo**, para los trabajadores que prestan servicios en dicho régimen tanto habitual como ocasionalmente.
- Se plantean dudas respecto a la implantación del registro en empresas con **múltiples localizaciones** o en **distintos usos horarios** como Canarias-Península.
- Cómo registrar el horario para el caso de trabajadores que, por su ocupación, **no necesitan acudir** con regularidad al centro de trabajo y, además, **no realizan jornada continuada**.
- Cómo configurar el registro en empresas en que la prestación del servicio no se efectúa en el propio centro de trabajo, sino **en el domicilio del cliente**, trabajos de mantenimiento, arreglos de averías o trabajo en obra fuera de las instalaciones, ... y sobre todo en régimen de **subcontratación**.
- Se duda de la obligatoriedad de disponer de **registros en la propia sede** de la empresa para el caso de los trabajadores que prestan sus servicios fuera del centro de trabajo.
- Cómo computar en la jornada los tiempos **intermedios**, los **tiempos de comida** o, las **horas no lectivas** en el caso de educación.
- Se plantean problemas sobre el control de jornada en **viajes** y en **comidas/cenas** con clientes.
- Se pregunta sobre la obligación del control de horarios de los **directivos**, cuyo trabajo se realiza muchas veces fuera del centro de trabajo y que tienen una jornada laboral no establecida.
- Se duda sobre la configuración del registro para **comerciales** y otros empleados que están en ciudades donde no hay centro de trabajo.
- Se plantean dudas sobre cómo proceder en **caso de avería** de los registros informáticos.

- Se plantea la problemática relativa a los **distintos tipos de centros de trabajo**: de una sola persona, centros de paso, centros móviles, centros compartidos...
- Se pregunta sobre la obligatoriedad de registro de entradas y salidas del centro de trabajo para realizar **gestiones propias de la empresa o necesidades particulares de los trabajadores** (médicos, tutorías, gestiones administrativas, etc.)

## C. DUDAS EN FUNCIÓN DE CIRCUNSTANCIAS ESPECÍFICAS Y PARTICULARES DE DETERMINADAS ACTIVIDADES

En actividades que en función de los pedidos de los clientes puede concentrarse a veces **a primera hora** de la mañana **o a última** de la tarde, o también de manera **intermitente** a lo largo del día, y ello se desconoce “a priori”, se plantean las siguientes dudas:

- Cómo reflejar estas particularidades **prácticas y diarias** en el control del registro horario.
- Cómo contabilizar el tiempo en el que el trabajador está **“a disposición”** pero sin trabajar.
- ¿Es posible **alargar la jornada para compensar** los tiempos de espera sin tener la consideración de horas extras?

## D. DUDAS EN TORNO A SI SE VAN A TENER EN CUENTA POR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y/O PLANTEAR DIRECTRICES O CRITERIOS MÁS FLEXIBLES COMO LOS SIGUIENTES:

- El reflejo en el registro de la **jornada irregular** recogida en convenios colectivos.
- Reflejo de las medidas de flexibilidad para **conciliar la vida laboral y personal**.
- **Solapes** entre el inicio y fin de la jornada laboral en las denominadas **Supply Chain**, las cadenas de suministro ágiles cada vez más demandadas por los consumidores.

- Los **Acuerdos puntuales de prolongación de jornada** (recuperación de producción por averías, riesgo de rotura stocks, otros), que se compensan en momentos valle.

Madrid, 8 de mayo de 2019