

# redacción médica

## OPINIÓN

### Ley del Registro Diario de Jornada, ¿norma del Siglo XX para regular el trabajo del Siglo XXI?



RICARDO DE LORENZO, PRESIDENTE DEL BUFETE DE LORENZO ABOGADOS

LUN 13 MAYO DE 2019. 10.40H

#### POR LEY

Este domingo 12 de mayo de 2019 ha entrado en vigor de forma efectiva la **obligación del registro diario de jornada** que impuso, el pasado 12 de marzo el Real Decreto 8/2019 de marzo de **Medidas Urgentes de Protección Social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la Jornada de Trabajo**, tras haber concluido los dos meses de plazo que el Gobierno dio en este **Real Decreto** para que todas las empresas, ya sea una **clínica con un solo trabajador u hospitales con miles**, lleven un registro de la jornada de sus trabajadores, que deberá contemplar las horas de entrada al trabajo, las horas de salida y las pausas, mediante un sistema infalible y veraz.

Esta fue una de las iniciativas aprobadas en los llamados **decretos de los viernes sociales del Gobierno** antes de las elecciones, pero su implantación estaba anunciada desde que **Pedro Sánchez** venció en la moción de censura, adelantando un cambio en el apartado 7º del artículo 34 del **Estatuto de los Trabajadores**.

El artículo 10 del citado Real Decreto Ley 8/2019 modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores en un apartado dedicado a la lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y lo hace en dos sentidos.

- Uno, añadiendo un nuevo apartado, el artículo 34.9, en el que indica **cómo la empresa deberá garantizar el registro diario de jornada**, que habrá de incluir el horario concreto de comienzo y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, **sin perjuicio de la flexibilidad horaria** que también recoge este precepto. A tal fin, y mediante negociación colectiva, 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 deberá **conservar estos registros durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras**, de sus representantes legales y de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.

- Por otra parte, y en segundo lugar, en el apartado 7º del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, el Gobierno podrá establecer **ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo** y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y **categorías profesionales** que, por sus peculiaridades así lo requieran.

Esto que es algo que la mayor parte de compañías ya realizan, sobre todo las más grandes y con jornadas más rutinarias, levanta inquietud en el **sector sanitario** en las **pequeñas clínicas**, o en el entorno del **profesional sanitario autónomo** principalmente debido al 'extra' de carga administrativa y la ausencia de un reglamento que les dé seguridad jurídica.

Una vez más las **pequeñas y medidas empresas** (pymes), que en el 95 por ciento tienen menos de cinco trabajadores, y los autónomos con un asalariado, cuyos sistemas de trabajo se ajustan más a los objetivos que al horario, serán en definitiva, **los más perjudicados por una norma que no ha previsto las particularidades de cada actividad** y que colisiona con las nuevas formas de trabajo, como el empleo por objetivos, la distribución irregular de jornada para **favorecer la conciliación**, los sistemas de trabajo que combinan a la perfección la movilidad laboral, y el **teletrabajo**.

Controlar la jornada laboral de un trabajador en una **cadena de producción**, que entra, ficha, se engancha a la cadena de montaje, acaba, ficha de nuevo y se va, no es lo mismo que gestionar la de un comercial, que no siempre empieza o acaba a la misma hora, o de alguien que trabaja desde casa, o de un **odontólogo al que se le complica una intervención y su enfermera sigue asistiéndole**. Son esos "trabajadores atípicos", cada vez más habituales en el mercado laboral, los que generan más dudas.

A partir de este mismo lunes los inspectores de Trabajo pueden personarse en las empresas para requerirles los registros, que les ayuden

a evaluar **si en ellas se está produciendo el fraude de no pagar las horas extras**, datos que deben almacenarse durante un periodo de cuatro años y a los que únicamente pueden tener acceso a ellos los **responsables autorizados de la empresa y el propio trabajador**.

Es cierto que paralelamente el **Ministerio de Trabajo** siendo consciente de la dificultad que acarrea la nueva norma y ha prometido ser "flexible", dejando su ejecución "muy abierta a la **negociación colectiva**", según han remarcado fuentes de Trabajo. Una "flexibilidad" que tiene en cuenta que no existe todavía un reglamento específico que sirva de guía tanto a empresas como a la inspección de trabajo para cumplir con la ley, dado que el texto publicado por el **Boletín Oficial del Estado** únicamente describe que este debe ser un medio "fehaciente" y que deje constancia de la hora de entrada y de la salida.

Para este periodo y mientras no se disponga de ese reglamento, el Ministerio de Trabajo está redactando una **guía práctica para orientar a las empresas**, sería aconsejable, ir dejando constancia documental, para así poder acreditar fehacientemente ante la Inspección de Trabajo, en caso de personarse esta, de que hay una voluntad manifiesta de cumplir con la Ley.

Si una empresa no tiene el registro de jornada se expone a recibir una **sanción grave**, lo que implica una multa de **626 euros a 6.250 euros**.

Si la cantidad es más baja o más alta, lo determinarán los inspectores de trabajo **en función del tamaño de la empresa o la facturación**, tras lo que vendrán las reclamaciones por horas extra, las cotizaciones complementarias con sus incrementos intereses y sanciones, y no debemos olvidar que una de las reivindicaciones históricas de los sindicatos de inspectores de Trabajo es que la sanción a la empresa que no cumpla con sus obligaciones sobre la jornada **sea por trabajador y no por materia**. Es decir, que si una empresa tiene 1.000 trabajadores se le pueda imponer otras tantas sanciones con su multa correspondiente al entender que esta medida tendría mucha más capacidad de disuasión.

El registro de la jornada en la práctica conlleva necesariamente elaborar 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, protocolos de autorización y reconocimiento; el sistema bajo el que operará la distribución irregular de la jornada; las condiciones de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral y las condiciones de preservación del derecho a la desconexión digital que el artículo 88.3 de la Ley 3/2018 de Protección de Datos contempla, especialmente a las empresas que ponen a disposición de sus empleados el uso de **herramientas tecnológicas** que permiten trabajar fuera de la jornada laboral y del centro de trabajo, a distancia o desde su domicilio, bien sea total o parcialmente. 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**.

Pero claro, todo esto plantea igualmente que deben hacer las empresas con la flexibilidad consentida, al no descontar pequeñas ausencias o **distracciones del personal**: las salidas al café, los pitillos de los fumadores, las llamadas por teléfono privadas, los permisos a funciones o llamadas de los colegios de los hijos, las **gestiones privadas por internet**, necesidades de ausencias cortas por motivos personales o familiares, las asistencias a médicos o centros privados etcétera, cuestiones que prometen ser polémicas, ya que el texto no especifica claramente qué es o no jornada laboral. Eso se resolverá a base de "jurisprudencia".

Un ejemplo de todas estas dificultades se concreta en las relaciones laborales de carácter especial que, si bien de forma genérica tienen como normativa supletoria la del Estatuto de los Trabajadores, también, la aplicación del nuevo artículo 34.9, atienden prioritariamente a su régimen jurídico particular, como es **el caso de los abogados** que presten servicios en bufetes, a lo que se les exige que "en todo caso, la distribución de la jornada de trabajo deberá hacerse de tal manera que se asegure el servicio a los clientes y el cumplimiento de los plazos procesales" (art. 14.2 RD 1331/2006, de 17 de noviembre).

Otro ejemplo de relación laboral de carácter especial sería el del **alto directivo**, cuyo tiempo de trabajo será el fijado en las cláusulas contractuales, siempre que no supongan prestaciones "que excedan notoriamente de las que sean usuales en el ámbito profesional

correspondiente" (art. 7 RD 1382/195, de 1 de agosto); con mayor claridad, sería el de los **operadores mercantiles dependientes**, "la relación laboral a la que esté sujeto el trabajador no implicará sujeción a jornada u horario de trabajo concreto, sin perjuicio de las previsiones contenidas en los pactos colectivos o individuales" (art. 4.1 RD 1438/1985, de 1 de agosto); en el caso de los **especialistas en Ciencias de la Salud**, "el tiempo de trabajo y régimen de descansos del personal residente serán los establecidos en el ámbito de los respectivos servicios de salud" (art. 5.1 RD 1146/2006, de 6 de octubre), ejemplos todos ellos, no siendo los únicos, que evidencian la dificultad expuesta sobre la aplicación del Real Decreto.

**Ni todos los sectores ni todas las empresas son iguales** y hubiera sido deseable efectuar distinciones según tipo de actividades, y no de la **forma tan improvisada** de hacerlo, que puede derivar si no se corrige, no solo en una rigidez del control de horas y actividad de los empleados, sino también en un **incremento de la conflictividad y judicialización** en reclamación de horas extras, lo que resulta absolutamente **contraproducente en la creación de empleo, y en su productividad**.