

Registre diari de la jornada de treball

- ▶ Reial Decret Llei 8/2019 de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral a la jornada de treball.
- ▶ Arts. 34.9; 35.5 i 12.4 de la Llei de l'Estatut dels treballadors.



Fonament del registre de la jornada



- Temps o jornada de treball: element indissociable del contracte treball. Amb el salari es retribueix el temps que el treballador dedica a prestar serveis.
- Es pretén garantir el compliment de les limitacions en materia de jornada: Jornada màxima diària, setmanal i anual; Descans setmanal i entre jornades; Hores extraordinàries; Activitats especials regulades.
- Mecanismes de flexibilitat: distribució irregular de la jornada, jornada a torns, ampliacions i reduccions de jornada, bosa d'hores, etc.
- L'empresari té un especial interès en mesurar la dedicació del treballador: dret de vigilància i control (art. 20 E.T.), aplicació règim disciplinari del conveni col·lectiu, etc.

Que diu la Llei



- Art. 34.9 de l'E.T. Vigent a partir del 12 de maig de 2019.

“ L’empresa garantirà el registre diari de jornada, que haurà d’incloure l’horari concret d’inici i de finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sens perjudici de la flexibilitat horària que s’estableix en aquest article.

Mitjançant la negociació col·lectiva o acord d’empresa o, si no, decisió de l’empresari prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors en l’empresa, s’organitzarà i documentarà el registre de jornada.

L’empresa conservarà els registres a que es refereix aquest precepte durant quatre anys i romandran a disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.”

- Art. 35.5 de l'E.T.

“ A efectes del còmput d’hores extraordinàries, la jornada de cada treballador es registrarà dia a dia i es totalitzarà en el període fixat per l’abonament de les retribucions, lliurant copia del resum al treballador en el rebut corresponent. “

Que diu la Llei



➤ DA 3^a del RD 1561/1995

“ La representació dels treballadors té dret a ser informada mensualment per l’empresari de les hores extres realitzades pels treballadors, qualsevol que sigui la forma de compensació, rebent a tal efecte copia dels resums a que es refereix l’apartat 5 de l’article 35 de l’E.T.”

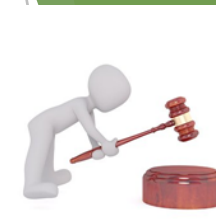
➤ Art. 12.4 de l’E.T. Contractes a temps parcial.

“ La jornada dels treballadors a temps parcial es registrarà dia a dia i es totalitzarà mensualment, lliurant copia al treballador de les hores realitzades, tant les ordinàries com les complementàries, juntament amb el rebut de salaris.”

➤ L’empresari conservarà aquests resums mensuals durant un període mínim de quatre anys.

➤ En cas d’incompliment de l’obligació de registre, el contracte es presumirà celebrat a jornada completa, excepte prova en contrari que acrediti el caràcter parcial dels serveis.”

Que diuen els Tribunals



Pronunciaments anteriors que ja estableixien l'obligatorietat:

- TSJ Andalusia de 19 de desembre de 2002 i de 6 de novembre de 2006.
- Sentència Audiència Nacional de 04/12/2015.
- Sentència Audiència Nacional de 19/02/2016.
- Sentència Audiència Nacional de 06/05/2016.

Transitorietat:

- Rectificació pel Tribunal Suprem sentències de 23/03 i de 20/04 de 2017.

L'argument principal era que no s'establia l'obligació a la Llei de l'Estatut dels Treballadors a l'article 34 que tracta de la jornada.

- Conclusions 31 de gener de 2019 de l'Advocat General del Tribunal de Justícia de la Unió Europea. Assumpte C-55/18. Sentència TJUE.

Que diu el Ministeri de Treball. Guia pràctica.



- ▶ Edició d'una guia pràctica.
- ▶ Futur desenvolupament normatiu.
- ▶ Actuació Inspectora.

Instrucció 3/2016 sobre intensificació del control en matèria de temps de treball i d'hores extraordinàries.

La Inspecció de Treball va realitzar al 2018 3.012 actuacions, aplicant un total de 759 sancions. En 1.528 casos la jornada a temps parcial declarada no era la real.

Sistema i contingut del registre



- L'empresa ha de **registrar i totalitzar diàriament** la jornada realitzada per cada treballador. El registre diari de la jornada ha d'incloure, com mínim, **l'horari concret d'entrada i sortida**, per tal de determinar les hores efectivament realitzades. Convé registrar també les interrupcions que no constitueixin jornada de treball, per tal de delimitar exactament el temps de treball i eliminar la pressumpció de que tot el temps és jornada efectiva.
- No s'accepta per acreditar el compliment l'exhibició de l'horari general o els quadrants horaris elaborats per determinats períodes, doncs aquests es formulen "a priori" i son una previsió de feina, però no suposen les hores finalment treballades que només s'acreditaran quan es facin efectivament.
- En els supòsits de treballadors a temps complet que facin **hores extres** així com els treballadors a **temps parcial** l'empresa ha de **totalitzar la jornada** en funció del període que comprenen les retribucions abonades i **entregar al treballador copia del resum totalitzat**, juntament amb el rebut de salaris. Si l'empresa entrega les nòmines de forma telemàtica també pot enviar el resum mensual totalitzat de la mateixa manera. Si les posa en una xarxa interna de l'empresa (portal, gestor documental , etc.), cal acreditar que el treballador pot accedir a dit registre.

Sistema i contingut del registre



- En els treballadors a **temps parcial**, el registre haurà de detallar per separat les hores ordinàries i les **hores complementàries**.
- En els treballadors a **temps complet** el registre haurà de detallar per separat les hores ordinàries i les **hores extraordinàries**.
- La jornada dels treballadors posats a disposició per E.T.T. també s'haurà de registrar per l'empresa usuària i aportar a la E.T.T. dits registres.
- La **comprovació** de l'existència del registre s'ha de poder fer en el **centre de treball**, el que evita la possibilitat de la seva creació posterior, manipulació o alteració. En cas de sistema electrònic o informàtic la Inspecció de treball pot exigir la impressió dels registres.
- El sistema de registre, si no s'estableix al conveni col·lectiu o en acord d'empresa amb els representants dels treballadors, el decideix l'empresa lliurement. És vàlid qualsevol mitja que registri de forma permanent i objectiva, i que permeti acreditar el compliment de dita obligació ajustant-se a la norma.

Sistema i contingut del registre



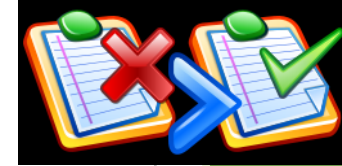
- El sistema de registre ha de garantir la fiabilitat i no variació posterior de les dades. Si l'empresa no disposa d'un sistema electrònic o informàtic, serà exigible un sistema manual d'anotació permanent, objectiu, fiable i que no permeti manipulació (signatura del treballador).
- Quan hi hagi **Representació legal dels Treballadors**, l'Empresa haurà d'efectuar les preceptives **consultes** amb aquella i al respecte del sistema de registre a implantar, en que podrà emetre informe previ, aixecant **ACTA** amb el resultat de dites consultes reflectint l'acord assolit o, en cas contrari, de la decisió empresarial del sistema a implantar, concretant tots els aspectes del mateix. Si l'empresa ja tenia un registre implantat, igualment haurà de seguir aquest procediment per adaptar-se a la nova normativa.
- **Obligació d'informació a la Representació Legal dels Treballadors.** La DA 3^a del RD 1561/1995 estableix l'**entrega del registre mensual només respecte de les hores extres**. El nou apartat 9 de l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors estableix que **el registre de jornada estarà a la seva disposició i el criteri del Ministeri és que això no implica obligació d'entrega, si no de consulta (sense perjudici de pacte o conveni) o accés immediat**. No obstant això la Sentència de l'Audiència Nacional del 04/12/2015 entenia que l'empresa ha d'aportar tots els registres, i que l'obligació de fer-ho s'entén dins de les competències de "vigilància" reconegudes a l'article 64.7 de l'E.T.

Efectes del Registre de Jornada en la Protecció de dades Personals



- ▶ Algunes implicacions en matèria de Protecció de Dades Personals (RGPD i LOPDGDD), com:
 - Incorporar aquest tractament en el Registre d'Activitats del Tractament (RAT), o crear un RAT específic.
 - Informar als treballadors.
 - Fer una Avaluació d'Impacte Prèvia d'aquest tractament.
 - Si s'adopta una solució tecnològica, subscriure el corresponent contracte d'encarregat del tractament.
 - Atendre els nous drets de desconnexió digital i de la intimitat dels treballadors.

Excepcions i d'altres particularitats.



- Administradors, Consellers delegats, autònoms o assimilats, que no suposen relació laboral.
- Socis treballadors de cooperatives.
- Becaris.
- Relacions laborals especials a on les obligacions de jornada no es regeixen per l'Estatut dels Treballadors o per exclusió expressa, ara com:
 - Relació especial d'Alta Direcció.
 - Relació especial de representant de comerç.
 - Relació especial del servei domèstic.
- Sectors regulats que tenen el seu propi registre: transports per carretera, marina mercant, serveis d'interoperabilitat transfronterera en transport ferroviari, etc.

Actuacions de la Inspecció de Treball



- ▶ La Inspecció de Treball recaptarà informació i documentació al respecte de:
 - Activitat de l'empresa i horari de funcionament de la mateixa.
 - Plantilla. Contractes de treball, llocs de treball. Pactes o decisions de distribució irregular de jornada de treball i preavisos.
 - Calendari de treball i quadrants, si hi ha. Torns descansos i festius treballats.
 - Realització d'hores extraordinàries.
 - Nòmines o rebuts de salari. Conceptes retributius.
 - Registre de la jornada. Diari, totalització mensual i entrega als treballadors i a la RLT quan hi hagi hores extres.

Actuacions de la Inspecció de Treball



- ▶ “ INSTRUCCION 3/2016 SOBRE INTENSIFICACION DEL CONTROL EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO Y DE HORAS EXTRAORDINARIAS”
- “ ...La entrevista con los trabajadores debe hacerse con carácter general de modo reservado, sin la presencia de representantes o encargados de la empresa...”
- “...se deberá prestar especial atención a las declaraciones espontáneas que realicen los trabajadores en relación ahorario habitual....horas extras, su compensación o abono....registro de jornada....”
- “....Como buena práctica podrían iniciarse las entrevistas sin solicitar la identificación al entrevistado pues dada la naturaleza de las comprobaciones,es preferible dejar esto para lo último...”

Efectes de l'incompliment



- Incompliment de l'obligació de **registre**. Infracció greu art. 7.5 LISOS.
- Incompliment per falta de **comunicació** a la RLT. Infracció greu art. 7.7 LISOS.
- Incompliment de l'obligació de registre en **contractes a temps parcial**. el contracte es presumirà celebrat a jornada completa, excepte prova (a càrrec de l'empresari) en contrari que acrediti el caràcter parcial dels serveis.
 - Provocaria pagament de salaris pel diferencial de jornada.
 - Provocaria liquidació de quotes a la seguretat social per diferències.
 - Acta per infracció greu. Arts. 7.2i 7.5 LISOS.
 - **No és considera** contracte a temps parcial la reducció de jornada per cura de fill o familiar en l'exercici del dret de conciliació de vida personal i familiar.

Efectes de l'incompliment



- Detecció de la superació del límit màxim anual d'hores extres (80). Infracció greu art.7.5 LISOS.
- Detecció d'hores extres **no abonades** als treballadors. Infracció MOLT greu art. 8.1 LISOS.
- Detecció d'hores extres fetes que **no consten en el rebut de salaris**. Infracció greu art. 7.3. LISOS. Procedirà la liquidació de quotes amb recàrrec de les cotitzacions no fetes. Infracció molt greu art 23.1 b) LISOS.
- Si es detecta **emascarament** de les hores extres en conceptes salarials diferents. Infracció MOLT greu. Art. 23.1 e) LISOS si ha provocat l'augment de prestacions de seguretat social. Podria procedir també liquidació de quotes amb recàrrec per diferències (topalls). L'empresa respondrà solidàriament de la devolució de les quantitats indegudament percebudes pel treballador.
- Responsabilitats en matèria de Prevenció de riscos laborals. La falta d'aportació de registre determinarà la estimació de la pretensió del treballador d'excés de jornada.

Efectes de l'incompliment



- ▶ Quanties de les sancions:
- Faltes GREUS. De 626 a 6.250 euros.
- Faltes MOLT GREUS. De 6.251 a 187.515 euros.
- Infracció art. 23.1.b). Del 100,01% al 150% de l'import de les quotes no ingressades més recàrrecs, interessos i costes.

Gràcies per la seva assistència

