



# La obligación empresarial de registro de la jornada diaria en España: ¿innovación o retroceso?

## A new obligation for companies in Spain: working time registration. Innovation or regression?

Iñigo Sagardoy de Simón\*  
Pilar Núñez-Cortés Contreras\*\*

### Resumen:

La nueva regulación dispuesta en España estableciendo sistemas obligatorios de registros horarios para los empleados en todo tipo de empresas y actividades, está generando un debate intenso sobre su utilidad práctica y, sobre todo, si va en contra de las nuevas formas de empleo y la flexibilidad que está demandando el nuevo mundo del trabajo.

### Abstract:

The new Spanish regulation establishing compulsory hourly registration systems for employees in all types of companies and activities is generating intense debate about its practical usefulness and, above all, whether it goes against the new forms of employment and the flexibility the new world of work/employment world is demanding.

### Palabras clave:

Registro de jornada laboral – Flexibilidad laboral – Tiempo extra de trabajo

### Keywords:

Working time registration – Labor flexibility – Overtime work

### Sumario:

1. El control de la jornada sobre el trasfondo de la flexibilización de la jornada del trabajo: Introducción y antecedentes – 2. La obligación empresarial de control diario de la jornada: el Real Decreto-ley 8/2019 – 3. Elección del sistema de registro de horario: límites – 4. A vueltas con el tiempo de trabajo efectivo y el registro diario de la jornada de trabajo – 5. El registro de la jornada en situaciones de flexibilidad horaria – 6. Negociación colectiva – 7. Un avance en el registro de la jornada: nuevas instrucciones de la Inspección de Trabajo – 8. Conclusiones – 9. Bibliografía

\* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Francisco de Vitoria. Contacto: is@sagardoy.com

\*\* Profesora titular del área del Derecho del Trabajo de la Universidad Loyola Andalucía. Contacto: pnunezcort@gmail.com

## 1. El control de la jornada sobre el trasfondo de la flexibilización de la jornada del trabajo: Introducción y antecedentes

El mundo del trabajo está sufriendo cambios verdaderamente trascendentales, muchos de ellos dirigidos a conseguir una mayor productividad y competitividad. En este sentido, el desarrollo de las políticas de flexibilidad en la jornada de trabajo ha buscado en la nueva sociedad de la información y en una economía de servicios, una reacción contra la cultura de muchas organizaciones ancladas en modelos industriales del siglo pasado en los que primaban el control, la autoridad y la jerarquía. El "presentismo" y la rigidez horaria se convierten, en el momento actual, en factores reactivos frente a las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Por ello, la necesidad de abordar la interpretación y aplicación de las normas según el tiempo en las que se proyectan resulta no solo una exigencia legal sino también un signo de racionalidad.

La cuestión relativa al control horario posee cierta tradición en el ámbito internacional. Dos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ("OIT") ciertamente añosos, recogen la citada obligación, pero remiten para ello a las legislaciones de los Estados miembros. Por un lado, el Convenio C001 de la OIT sobre las horas de trabajo (industria) de 1919, que establece en su artículo 7 la obligación de la empresa de "inscribir en un registro, en la forma aprobada por la legislación de cada país o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas de acuerdo con los artículos 3 y 6 del presente Convenio" y, por otro, el Convenio C030 de la OIT sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) de 1930, que, en su artículo 11.2, también exige "inscribir en un registro, en la forma aprobada por la autoridad competente, todas las horas de trabajo extraordinarias efectuadas en virtud del párrafo 2 del artículo 7, y el importe de su remuneración". Más recientemente, la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, se refiere también al registro de horas para un supuesto particular. En concreto, establece en su artículo 22 que "(...) siempre que respete los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, un Estado miembro podrá no aplicar el artículo 6 (que prescribe que la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada periodo de siete días), a condición de que adopte las medidas necesarias para garantizar que: c) el empresario lleve registros actualizados de todos los trabajadores que efectúen un trabajo de este tipo; d) los registros mencionados se pongan a disposición de las autoridades competentes, que podrán prohibir o restringir, por razones de seguridad y/o de salud de los trabajadores, la posibilidad de sobrepasar la duración máxima del tiempo de trabajo semanal".

En la época de las jornadas industriales completas, fijas y regulares, a quien únicamente le interesaba el control de la jornada era a la empresa para verificar si había absentismo del personal. En la época presente, de convivencia habitual entre jornadas a tiempo completo y parcial, en cualquiera de los casos variables e irregulares, el control de la jornada no solo es de interés de la empresa, también lo es de las personas trabajadoras que necesitan saber cuánto han trabajado, y en especial de la representación legal del personal para poder controlar eventuales excesos<sup>1</sup>. En consonancia con esa evolución, comenzaron a exigírsele a la empresa deberes en relación a las horas extraordinarias, como es su registro y el deber de informar a la representación legal del personal<sup>2</sup>.

Si nos remontamos al originario Estatuto de los Trabajadores ("ET"), de 1980, comprobaremos que esa facultad de control de la empresa no iba acompañada de una obligación de registro más que en el caso de la realización de horas extraordinarias. El artículo 37.5 del ET establecía por entonces que "la realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente".

La Ley 11/1994, de 19 de mayo, resultó ser la que alteró de modo decisivo, como compensación de las mayores flexibilidades de jornada en ella introducidas, la redacción del artículo 35.5 del ET, para pasar a decir que "a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente". Obsérvese que ya no se registran solo las horas extraordinarias, sino "la jornada de cada trabajador", bien que –y aquí aparece la duda– "a efectos del cómputo de horas extraordinarias".

Justamente esa indefinición de la norma legal es la que propició la existencia, a raíz de la Ley 11/1994, de dos corrientes jurisprudenciales claramente opuestas y que pasamos a recordar atendiendo cada una a sus respectivas argumentaciones.

1 Recurso 842/1998.

2 Al respecto lo señalado por José F. Lousada Arochena, "Registro y control de la jornada de trabajo", Aranzadi Instituciones, BIB 2016/85595, 3.

Una de esas corrientes jurisprudenciales sostuvo que, si en la empresa no se realizaban horas extraordinarias, no había obligación de llevar el registro de la jornada. Según esta línea de argumentación, la modificación operada en el artículo 35.5 ET por la Ley 11/1994 no significaba que la jornada de cualquier trabajador debiese registrarse día a día, con independencia de que realizase o no horas extraordinarias, y que necesariamente debiera entregarse copia del resumen en la nómina correspondiente. Para esta línea argumental, tal registro y resumen no tendría sentido cuando no se efectuasen horas extraordinarias, pues supondría imponer a la empresa una obligación de registro de carácter general que excedería de la interpretación del artículo 35.5 ET<sup>3</sup>.

La otra de esas dos corrientes jurisprudenciales sostuvo, por el contrario, que se trataba de una obligación general de la empresa, con independencia de que se realizasen o no horas extraordinarias. Esta línea interpretativa sustentó que desde siempre existió la necesidad de pre constituir la prueba respecto a las horas extraordinarias, ya que la falta de registro hacía prácticamente imposible para el trabajador cumplir en juicio con la carga de probar las horas extraordinarias. Para esta corriente, el cambio sustancial introducido en la redacción del artículo 35.5 ET por la Ley 11/94 fue el establecimiento de la obligación de llevar, a efectos del cómputo de las horas extraordinarias, un registro diario de la jornada, que se totalizaría en el período fijado para el abono de retribuciones, con obligación de entregar copia al trabajador. En definitiva, dada la dificultad de control del cumplimiento, se consideraba que la obligación de registrar era el único medio de control y prueba de las horas extraordinarias, por cuanto que bastaría negar la existencia de horas extraordinarias, para eludir la obligación de registrar. Por ello se consideró que la Ley 11/94 establecía una obligación de registrar la jornada diaria (haya horas extraordinarias o no), con obligación de entregar al trabajador, junto con los documentos salariales, el resumen de horas. En definitiva, la nueva norma introdujo flexibilidad pero a la vez exigía una nueva regulación del mecanismo de control<sup>4</sup>.

Cabe recordar que el RDL 16/2013 incorporó en el artículo 12 ET, como nueva obligación, la existencia en las empresas de un registro diario de las jornadas de trabajo que prestan los trabajadores a tiempo parcial, al señalar que "la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias". Como consecuencia de ello, la empresa debía conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años. En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acreditase el carácter parcial de los servicios.

### **1.1. La obligatoriedad del registro de jornada y el artículo 35.5. ET: el criterio de la Audiencia Nacional**

Resolviendo el conocido caso de Bankia, la SAN 207/2015, de 4 de diciembre, estimó la demanda y realizó la siguiente doble condena a la empresa:

- Establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realizaba la plantilla, que permitiese comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, tanto en el convenio sectorial como en los pactos de empresa que fuesen de aplicación.
- Dar traslado a la representación legal de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas, en cómputo mensual, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.5 ET y en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995 y en el artículo 32.5 del Convenio Sectorial del Ahorro.

La SAN consideró que el registro de jornada diaria, con la entrega consiguiente de los resúmenes diarios de jornada a cada trabajador, era el presupuesto constitutivo para controlar los excesos de jornada, ya que dichos resúmenes no podían contener las horas extraordinarias realizadas diariamente, que solo concurrían cuando se superase la jornada ordinaria en cómputo anual, para lo cual el único medio de comprobación era precisamente el registro diario de jornada, siendo inadmisibles negar el cumplimiento de dichas obligaciones, porque no se realizasen horas extraordinarias, puesto que, si se admitiera dicho criterio, la finalidad del artículo 35.5. ET, que era asegurar la prueba documental sobre las horas extraordinarias a los trabajadores, quedaría totalmente vacía de contenido.

<sup>3</sup> STSJ de Cataluña de 24-10-2002, Recurso 5241/2002.

<sup>4</sup> STSJ Andalucía de 16-3-2001

Reproducimos a continuación algunos de los argumentos a favor del registro de la jornada ordinaria esgrimidos por la Audiencia Nacional ("AN")<sup>5</sup>:

- La obligación de registrar las horas extraordinarias quedaba vacía de contenido si no se efectuase un seguimiento o control de la jornada realizada por el trabajador, pues el concepto de hora extraordinaria solo surgiría cuando se produjese la superación de la jornada ordinaria y, por ello, no cabe argumentar que el cumplimiento de la obligación legal para la empresa quedase satisfecho cuando ésta registrase las horas extraordinarias, ya que la calificación como tales solo será posible "ex post", esto es, tras haberse efectuado un determinado número de horas, al día, a la semana, al mes o al año.
- Siempre sería necesario conocer la jornada que se está prestando a fin de delimitar en qué punto de cumplimiento –por defecto o por exceso– de aquella jornada ordinaria pactada se está y, en consecuencia, si se ha superado o no la jornada parcial, el número de horas complementarias o los límites de la jornada ordinaria para conceptuar el exceso como horas extraordinarias.
- Bien podría ocurrir que se superase la jornada diaria pero que ello no implicase la calificación del exceso como horas extraordinarias, dado que la definición de estas vendría determinada por la superación de la jornada semanal en cómputo anual conforme al artículo 34.1. ET, por lo que el único medio para conocer la superación sería la anotación de la jornada efectivamente realizada.

Esta doctrina de la AN tuvo, lógicamente, efectos sobre la doctrina de suplicación, reflejándose en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia ("STSJ") de Castilla León, Valladolid, 3 de febrero de 2016<sup>6</sup> sobre las horas extraordinarias en trabajo a domicilio, argumentando que el tiempo de trabajo en el domicilio era exactamente igual que el realizado fuera del mismo. Su control es responsabilidad de la empresa que tiene la obligación de registrar la jornada del trabajador, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

A su vez la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), entre sus planes y programas de actuación, inició en 2016 una campaña con el objetivo de intensificar el control en determinados sectores del cumplimiento de la normativa sobre tiempo de trabajo en general y, en particular, la realización de horas extraordinarias, para lo cual dictó la Instrucción 3/2016 sobre "Control del Tiempo de Trabajo y Horas Extraordinarias". Dicha Instrucción versó sobre el establecimiento de reglas específicas acerca de la necesidad de existencia de un registro de jornada ordinaria. Conforme a dicha Instrucción la inexistencia de registro de la jornada diaria era calificada como una infracción grave del artículo 7.5 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social ("LISOS")<sup>7</sup>.

## 1.2. Un nuevo giro del Tribunal Supremo en materia de registro de la Jornada laboral: la Sentencia de 23 de marzo de 2017

La sentencia del Tribunal Supremo ("TS") de 23 de marzo de 2017<sup>8</sup> estimó el recurso de la empresa y acogió en lo sustancial la tesis patrocinada por Bankia: el artículo 35.5. del ET regula la realización de horas extras y el establecimiento de un registro en el que se anoten las que se realizan día a día, pero sin imponer la necesidad de establecer un registro de la jornada diaria efectiva, ni que el mismo permita controlar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, al margen de la realización de horas extraordinarias. Tal conclusión se alcanzó con una importante oposición de la Sala, que contó con 5 votos particulares. Solución considerada por la doctrina contraria a lo dispuesto en el artículo 20.3 del ET que faculta al empresario a tomar las medidas que estime oportunas para vigilar y controlar el cumplimiento por sus empleados de sus obligaciones laborales<sup>9</sup>.

En su *obiter dicta*, el TS hizo un reconocimiento expreso que de "lege ferenda" convendría una reforma legislativa que clarificase la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias, pero confirmó que de "lege data" esa obligación no existía.

5 A.V. Sempere Navarro, "El registro empresarial de la jornada efectiva", *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 6/2017 parte Tribuna (BIB 2017/2115): 5; C.H. Preciado Doménech, "El registro de la jornada ordinaria en la nueva doctrina del Tribunal Supremo", (BIB 2017/12614): 1.

6 Recurso 2229/2015.

7 J.R. Mercader Uguina, "Planes de la Inspección de Trabajo sobre el registro de la jornada ordinaria de trabajo: sus riesgos y sus dudas", *Trabajo y Derecho*, núm. 25, (enero 2016): 4 y 5.

8 RCU 81/2016.

9 Por todos, A.V. Sempere Navarro, "El registro empresarial de la jornada efectiva", 9 y 10.

Para llegar a esta conclusión, el TS relacionó lo previsto en el artículo 35.5. del ET con lo dispuesto respecto del contrato de trabajo a tiempo parcial y diversas previsiones reglamentarias (RD 1561/1995)<sup>10</sup>, así como Jurisprudencia de la propia Sala Cuarta acerca del artículo 35.5 del ET, además de las previsiones euro comunitarias sobre ordenación del tiempo de trabajo y la protección de datos. También tuvo presente la concordancia con los preceptos de la LISOS (“tampoco se tipifica como falta la no llevanza del registro (...) y no informar a los trabajadores sobre las horas realizadas en jornadas especiales o incumplir obligaciones meramente formales o documentales constituye, solamente, una falta leve, en los supuestos previstos en el artículo 6, números 5 y 6 del Real Decreto Legislativo citado”).

Los argumentos interpretativos que utilizó el voto mayoritario han merecido críticas doctrinales, considerándolos poco convincentes, por no tomar en cuenta las finalidades del artículo 35.5 del ET consistentes en la prevención de riesgos laborales, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la perspectiva de género; habiéndose centrado en una interpretación hecha en exclusiva desde una desenfocada perspectiva contractualista. El TS acudió también a determinados precedentes jurisprudenciales propios sobre el artículo 35.5 del ET que no hicieron sino evidenciar que la interpretación sostenida no contaba con ningún precedente en su propia doctrina<sup>11</sup>.

La normativa de la Unión Europea (“UE”) fue también adoptada como fundamento de justificación de la solución acogida; sin embargo, se omitió toda referencia a la normativa que forma parte de la Directiva 2003/88, que no era otra que la de protección de riesgos laborales, dejando en el aire cuestiones esenciales, como la de cómo iban los empresarios a evaluar, prevenir y evitar los riesgos derivados de los excesos de jornada, si no tenían obligación de registrar la jornada diaria<sup>12</sup>.

Se acudió también por el TS al derecho de protección de datos para justificar la no obligatoriedad de llevanza de un registro de jornada, cuando el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (“TJUE”) en varias resoluciones había validado soluciones mucho más estrictas que la que impone el artículo 35.5. del ET (el caso de la legislación portuguesa), diciendo que la Directiva 95/46 no se opone a una normativa nacional que obligase al empleador a poner a disposición de la autoridad nacional competente para la supervisión de las condiciones de trabajo del registro del tiempo de trabajo a fin de permitir la consulta inmediata, siempre que este requisito fuese necesario para el ejercicio por parte de la autoridad de misiones de vigilancia de las condiciones de trabajo, especialmente en lo que se refiere a las horas de trabajo. Además, contrastaba el criterio flexible que emplea el TS en materia de protección de datos con el criterio riguroso y restrictivo en materia de control del tiempo de trabajo<sup>13</sup>.

Por todo ello, el TS concluyó que la obligación del empresario de registro se extendía solo a las horas extraordinarias realizadas<sup>14</sup>. Sin embargo, la cuestión quedó abierta por la iniciativa llevada a cabo por la AN que en su Auto de 19 de enero de 2018<sup>15</sup> decidió elevar tres cuestiones prejudiciales al TJUE, ante la petición de varios sindicatos de que al amparo de la normativa comunitaria se declarase la obligación de un banco de implantar un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza la plantilla<sup>16</sup>.

Según la AN, de la interpretación que se da por el TS a los artículos 34 y 35 del ET respecto de la falta de obligatoriedad registro de la jornada diaria del trabajador a tiempo completo, resultaba en la práctica que éste carece de un medio probatorio útil y objetivo para acreditar la realización de horas por encima de su jornada ordinaria; además, los representantes de los trabajadores también quedarían imposibilitados para comprobar si el tiempo efectivamente trabajado por los empleados superaba o no la jornada necesaria, y si se respetaban los descansos semanales y diarios entre jornadas; y finalmente, según el criterio de la AN, tampoco existiría ningún instrumento para que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social controlase si los trabajadores superaban o no la jornada ordinaria, o hubiesen dado su consentimiento a prestar horas extraordinarias.

En este contexto, la Instrucción 1/2017, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social complementaria a la Instrucción 3/2006, de 21 de marzo, sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias<sup>17</sup>, asumió la doctrina del TS sobre la ausencia de una imposición normativa a la empresa para que registrase la jornada ordinaria, si bien expresaba que pese

10 Al respecto lo señalado por José F. Lousada Arochena, “Registro y control de la jornada de trabajo”, 5.

11 A.V. Sempere Navarro, “El registro empresarial de la jornada efectiva”, 9 y 10.

12 A.V. Sempere Navarro, “El registro empresarial de la jornada efectiva”, 5.

13 Al respecto, véase A.V. Sempere Navarro, “El registro empresarial de la jornada efectiva”, 5.

14 Al respecto, véase A.V. Sempere Navarro, “El registro empresarial de la jornada efectiva”, 5.

15 Recurso: 252/2017.

16 Véase en la página web del Poder Judicial: <file:///D:/DIGITALIZACIÓN%20ECONOMIA/AUTO%20AN%20repetido.pdf>.

17 Véase en la página web de C.E.F.- Laboral-Social: <http://www.laboral-social.com/sites/laboralsocial>.

a ello, el control del tiempo de trabajo –la jornada– “siempre ha sido y sigue siendo posible, más aún por tratarse de una de las contraprestaciones básicas del contrato de trabajo”; en este sentido, “la mera ausencia de registro de la jornada de trabajo no hace claudicar la función de control que tiene encomendada la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”. Es cierto que el control de la jornada y la detección de incumplimientos a los artículos 34 y 35 del ET seguía siendo función esencial de la Inspección, pero la falta de un instrumento registral complicaba sobremanera sus funciones, más en un contexto en el que las tecnologías borran los límites clásicos en materia de horas y lugar de trabajo. Como se ha encargado de recordar la Comisión de la Conferencia Internacional del Trabajo que ha evaluado el cumplimiento de las normas sobre tiempo de trabajo en 2018, la puesta en práctica de un registro eficaz del tiempo de trabajo es uno de los medios más importantes para controlar el cumplimiento de la ley en relación con el tiempo de trabajo y la remuneración de las horas extraordinarias, y que ello es de gran ayuda para que los inspectores hagan cumplir las disposiciones relativas al tiempo de trabajo<sup>18</sup>.

En todo caso, apoyándose en las argumentaciones precedentes, la Audiencia Nacional sostenía que el Derecho interno no garantizaría la efectividad del cumplimiento de los mandatos relativos a ordenación del tiempo de trabajo previstas en los artículos 3, 5, 6 y 22 de la Directiva 2003/88/CE, ni con carácter general en materia de prevención de riesgos laborales por el artículo 4.1 de la Directiva 1989/391, privando a los representantes de los trabajadores de las fuentes de conocimiento necesarias para poder ejercer de forma eficaz las facultades que el artículo 11.3 de la Directiva 1989/391 les encomienda.

Pendiente la resolución de las cuestiones prejudiciales planteadas por la AN, las conclusiones del Abogado General (“AG”) en tal procedimiento de fecha 31 de enero de 2019. Si bien no son vinculantes, tales conclusiones anticipaban el futuro. Reproduciremos a continuación, una síntesis de dichas conclusiones.

El AG en sus conclusiones de 31 de enero de 2019<sup>19</sup> ha propuesto al TJUE que declare que la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Directiva 2003/88 imponen a las empresas la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva de los trabajadores a tiempo completo que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectivamente, a realizar horas extraordinarias y que no tengan la condición de trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios, y se oponen a una normativa nacional que no establezca esa obligación.

En concreto, fundamenta su criterio en los siguientes elementos:

Primero: si no existe un sistema de cómputo del tiempo de trabajo no es posible determinar con objetividad y certeza la cantidad de trabajo efectivamente realizado y su distribución temporal, como tampoco es posible diferenciar entre horas ordinarias y extraordinarias de trabajo y, en consecuencia, comprobar de manera sencilla y fiable si los límites introducidos por la Directiva 2003/88 son respetados y en qué medida lo son.

Segundo: la inexistencia de un sistema de cómputo del tiempo de trabajo hace que sea mucho más difícil para el trabajador obtener la defensa judicial de los derechos que le confiere la Directiva 2003/88, puesto que se le priva de un primer indicio probatorio esencial.

Partiendo de la posición de debilidad de los trabajadores, si no existe ese sistema, en el supuesto de que el empresario exija la realización de una actividad laboral que exceda los límites del horario de trabajo establecidos en dicha Directiva, resultará extremadamente difícil aplicar remedios eficaces contra tales comportamientos infractores. Por consiguiente, la inexistencia de dicho sistema reduce considerablemente la eficacia de los derechos garantizados a los trabajadores por la Directiva 2003/88, que quedan, esencialmente, al arbitrio del empresario.

En síntesis, de todo lo expuesto, extrae el AG que, la obligación de controlar el tiempo de trabajo diario desempeña una función esencial en orden al cumplimiento del resto de obligaciones establecidas en la Directiva 2003/88, como son los límites de la duración de la jornada laboral, el descanso diario, los límites de la duración de la semana laboral, el descanso semanal y las relativas a las horas extraordinarias. Tales obligaciones guardan relación no solo con el derecho del trabajador y de sus representantes a poder controlar periódicamente la cantidad de trabajo realizado con fines retributivos, sino sobre todo con la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Y añadió que “no es decisivo el argumento que excluye la existencia de una obligación general de introducir un mecanismo de cómputo del tiempo

18 Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo 107ª Reunión, 2018: *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, 2018.

19 En el caso CC (C-55/18).

efectivo de trabajo sobre la base de que la normativa de la Unión no prevé expresamente un sistema de control del tiempo de trabajo, mientras que sí establece la obligación de registrar el tiempo de trabajo en casos especiales”.

Precisando que “en el caso de los trabajadores “ordinarios”, no comprendidos en esas categorías específicas, la Directiva 2003/88 presupone la existencia de un sistema de registro del tiempo de trabajo que puede consistir en una simple anotación en papel o en soporte electrónico o en cualquier otro medio que sirva a tal fin”. También rechaza, que la libertad de empresa, que comporta el derecho a elegir los modelos organizativos que se consideren más adecuados para el desarrollo de una actividad concreta, sea un argumento que pueda rebatir la necesidad del control. O que la transposición más favorable para los trabajadores de determinados aspectos también pueda tener este efecto.

## 2. La obligación empresarial de control diario de la jornada: el Real Decreto-ley 8/2019

Pendiente de conocerse el fallo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que finalmente recayó en sentencia de 14 de mayo de 2019, el Gobierno aprobó el Real Decreto-Ley (“RD”) 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, en cuyo preámbulo justifica la urgencia de esta medida del registro obligatorio de la jornada de la siguiente forma:

*“La realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo, al afectar a dos elementos esenciales de la relación laboral, el tiempo de trabajo, con relevante influencia en la vida personal de la persona trabajadora al dificultar la conciliación familiar, y el salario. Y también incide en las cotizaciones de Seguridad Social, mermadas al no cotizarse por el salario que correspondería a la jornada realizada. A pesar de que el ordenamiento laboral español, en línea con los ordenamientos europeos, se ha dotado de normas que permiten cierta flexibilidad horaria para adaptar las necesidades de la empresa a las de la producción y el mercado (distribución irregular de la jornada, jornada a turnos u horas extraordinarias), esta flexibilidad no se puede confundir con el incumplimiento de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias. Al contrario, la flexibilidad horaria justifica el esfuerzo en el cumplimiento de estas normas, muy particularmente, aquellas sobre cumplimiento de límites de jornada y de registro de jornada diaria. Una de las circunstancias que han incidido en los problemas del control de la jornada por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como en las dificultades de reclamación por parte de las personas trabajadoras afectadas por esa exlimitación horaria y que, a la postre, ha facilitado la realización de jornadas superiores a las legalmente establecidas o convencionalmente pactadas, ha sido la ausencia en el Estatuto de los Trabajadores de una obligación clara por parte de la empresa del registro de la jornada que realizan las personas trabajadoras.”*

En esta misma línea, debe tenerse en cuenta la interpretación que se viene manteniendo desde las instituciones europeas –en concreto, desde el TJUE– de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Como más arriba se ha señalado, en las conclusiones del Abogado General de 31 de enero de 2019 en el trabajo a la citada Directiva, se afirma que la normativa europea impone “a las empresas la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva de los trabajadores a tiempo completo que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectivamente, a realizar horas extraordinarias y que no ostenten la condición de trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios, y se oponen a una normativa nacional de la que no resulta la existencia de esa obligación”. La creación del registro de jornada aseguraría la conformidad de la normativa española con el ordenamiento europeo. Entre otras medidas, el RD 8/2019, modifica el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Ambas modificaciones relacionadas con el registro de la jornada de trabajo diaria y su obligatoriedad. En concreto, modifica el artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores al incorporarse el apartado 9º, que consiste en la obligación del registro de jornada en las empresas, cuya efectividad entrará en vigor en el plazo de 2 meses (próximo 12 de mayo). No parece ser esta una regulación en la que concurra la extraordinaria y urgente necesidad, incompatible con conceder un período de *vacatio* de dos meses.

El RD 8/2019, recogiendo las pretensiones sindicales y con la intención de solucionar los problemas de control de las normas sobre tiempo de trabajo, establece en su artículo 10 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 que tendrá que estar a disposición del interesado, los sindicatos y la Inspección de Trabajo para el control de posibles abusos. Se trata de un cambio trascendental que consagra legalmente la obligación empresarial de garantizar el registro diario de la jornada, con concreción horaria de su comienzo y finalización. Dicho cambio está siendo duramente criticado por generar nuevos problemas, más que aportar soluciones para los problemas de control de las normas sobre tiempo de trabajo. Se trata de una fórmula en apariencia clara en sus términos, pero simplista y difícilmente conciliable con las

actuales características del sistema productivo, con los condicionamientos de la organización del trabajo y la creciente influencia en ella de las tecnologías de la información; ello sin contar con que la obligación de registro ya existía para el trabajo a tiempo parcial, sin que por ello se haya erradicado el importante fraude que caracteriza esta modalidad de contratación. Otros, los menos, opinan que sí es viable el control horario, sin que parezca necesario ampliar el marco regulatorio, ya que la obligación es clara y se permite que el empresario, bien a través de la negociación colectiva o previa consulta a los representantes legales de los trabajadores, organice del modo que considere más conveniente el registro de la jornada.

El principal interrogante que se plantea a raíz de la aprobación del RD 8/2019 es el relativo a cuál sea el alcance exacto de la obligación de control diario de la jornada, lo que obliga a dar algunas respuestas a cuatro clases de cuestiones<sup>20</sup>: i) El alcance subjetivo; ii) El alcance objetivo; iii) El alcance temporal; iv) El alcance modal.

En cuanto al alcance subjetivo, la obligación implica a la totalidad de las empresas y a la totalidad de sus trabajadores dado que el nuevo artículo 34.9 del ET no hace ninguna distinción al respecto, no se establecen así excepciones, aunque obviamente determinadas empresas o determinados trabajadores tendrán especiales dificultades en orden al cumplimiento. Pero ello no puede suponer exoneración de las obligaciones legales de la empresa, ni en general para todo su personal, ni en particular para determinados trabajadores. En relación a las especialidades que pueda presentar el registro de la jornada diaria, el artículo 10 del RD 8/2019 establece que “El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer (...) especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran”.

Una importante cuestión en orden al alcance subjetivo se plantea en relación a la posibilidad de admitir la renuncia, por parte del trabajador, del derecho a exigir al empresario el registro diario de la jornada. Ello no parece posible, ya que el artículo 34.9 del ET es una norma de carácter imperativo y, en consecuencia, irrenunciable de conformidad con el artículo 3.5 del ET. No se olvide que el control de la jornada no es, en el contexto de una legislación favorecedora de la flexibilidad de la jornada, tanto una facultad de la empresa como un derecho del trabajador para que no se produzcan excesos<sup>21</sup>.

Para clarificar esta cuestión, la Guía del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social publicada el 14 de mayo de 2019, ha señalado que el registro horario se aplica a todos los trabajadores, sin distinción por su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación del artículo 1 del ET. Así, las empresas quedan obligadas al registro diario de jornada también respecto de trabajadores “móviles”, comerciales, temporales, trabajadores a distancia o cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelve, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa<sup>22</sup>.

Las únicas peculiaridades o excepciones son las siguientes:

En las relaciones laborales de carácter especial, se tomará en consideración su normativa específica atendiendo tanto a la forma y extensión con que en esta se encuentre regulada la jornada de trabajo así como a las reglas de supletoriedad establecidas en cada caso. En concreto, queda completamente excepcionada de la aplicación de la norma el personal de alta dirección contemplado en el artículo 2.1.a) del ET. Por el contrario, están sujetos a la obligación de registro los trabajadores que, no siendo estrictamente personal de alta dirección (mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades) tienen pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo o forma parte de sus obligaciones contractuales su plena disposición horaria para el cabal cumplimiento de su actividad profesional. Con carácter general, bajo la premisa de que tras estas modalidades no se ocultan situaciones de abuso de derecho, la jornada diaria de estos trabajadores deberá ser objeto de registro, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria, interpretándose que la retribución obtenida por el trabajador ya compensa de manera proporcionada esa mayor exigencia de tiempo de trabajo. Por ello, sería recomendable que la capacidad de autorregulación de los sujetos colectivos mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa dejara constancia de tal circunstancia para evitar situaciones indiciariamente abusivas o desproporcionadas<sup>23</sup>.

20 José F. Lousada Arochena, “Registro y control de la jornada de trabajo”, 10.

21 José F. Lousada Arochena, “Registro y control de la jornada de trabajo”, 10.

22 Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Guía sobre Registro de la Jornada, 14 de mayo de 2019.

23 Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Guía sobre Registro de la Jornada, 14 de mayo de 2019.

Existen trabajadores que cuentan con un régimen específico o particular en materia de registro de jornada: a) Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, para los que ya existe una obligación de registro regulada en el artículo 12.4.c) del ET; b) Trabajadores que, a día de hoy, ya cuentan con registros específicos regulados en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y que son los llamados en el propio Real Decreto trabajadores móviles (determinados transportes por carretera), trabajadores de la marina mercante y trabajadores que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario<sup>24</sup>.

En cuanto al alcance objetivo y temporal, el nuevo precepto obliga al registro de la jornada diaria, que exige expresar la hora de entrada y la hora de salida, así como los posibles descansos *intra* jornada siempre que se trate de descansos no computables como tiempo de trabajo. En cuanto al alcance temporal de la obligación, se trata de un registro diario, aunque quizás hubiera sido más conveniente establecer que se registrará de jornada en jornada, pues una jornada de trabajo nocturna puede montar sobre dos días.

En cuanto al alcance modal, y dada la ausencia de exigencias específicas en la norma en orden a los mecanismos admitidos de registro diario de jornada, la empresa tiene libertad para establecer el que más le convenga, con lo cual tanto la llevanza del registro se puede realizar por medios electrónicos o informáticos (por ejemplo, tarjeta magnética o similar) como por medios manuales (por ejemplo, la firma en un papel). Obviamente, el mecanismo utilizado deberá garantizar tanto la fiabilidad de los datos en él recogidos como en particular la imposibilidad de variarlos.

## **2.1. Registro de Jornada y Tiempo de Trabajo: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de mayo de 2019**

La obligación de Registro de la Jornada no solo deriva de la normativa recientemente aprobada por el legislador español, sino también de la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de mayo de 2019 que resuelve una cuestión prejudicial interpuesta por nuestra Audiencia Nacional en una demanda de conflicto colectivo de CCOO contra Deutsche Bank, al objeto de que se declarase la obligación de esta empresa de tener un sistema de registro de la jornada para su plantilla.

La justicia europea resuelve la cuestión entendiendo que para garantizar el efecto útil de los derechos establecidos en la Directiva de Tiempo de Trabajo y el Derecho Fundamental a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y tiempos de descanso, establecido en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, los Estados deben imponer a las empresas la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador. Varias son las cuestiones que se pueden extraer de esta sentencia. La primera, que la implantación de un sistema de registro de jornada forma parte de la obligación general de constituir una organización y medios necesarios para proteger la seguridad y salud laboral (los periodos mínimos de descanso son parte del derecho y deber general de prevención); y la segunda, que son los Estados Miembros los que deben definir los criterios concretos de aplicación del sistema de registro. Para ello, podrán tener en cuenta las peculiaridades de los sectores de actividad y las especificidades de determinadas empresas como, por ejemplo, el tamaño. El propio Tribunal Europeo establece la posibilidad de que los Estados Miembros establezcan excepciones a esta obligación en función de las actividades, de las propias jornadas que pueden no tener una duración medida o establecida previamente, o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores, y, en todo caso, siempre que se guarde el debido respeto a los principios generales de la protección de la seguridad y salud.

Todo ello, nos lleva a concluir que:

- a) Pese a que nuestra legislación ya reconoce la obligación de registro de jornada diaria, aún no se ha establecido, como hubiera sido deseable, una adaptación de esta obligación a los distintos sectores, o el establecimiento, tal y como recoge la sentencia, de unas excepciones (más allá de las cooperativas o la alta dirección) en función de las características propias de las actividades realizadas o de las propias especificidades de las jornadas.

<sup>24</sup> Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Guía sobre Registro de la Jornada, 14 de mayo de 2019.

- b) La obligación de registrar la jornada requiere establecer con precisión lo que es, y lo que no es, tiempo de trabajo efectivo, es decir, las pausas y descansos computables, los desplazamientos, los tiempos de presencia, los tiempos de disponibilidad, etc. A estos efectos, habremos de estar a las regulaciones específicas que pudieran establecer cuestiones concretas (por ejemplo, la formación en prevención de riesgos laborales, según establece expresamente la Ley de Prevención, deberá realizarse dentro de la jornada de trabajo); a lo acordado en la negociación colectiva o en los distintos acuerdos con los representantes de los trabajadores (como por ejemplo, el reciente Acuerdo del Grupo El Corte Inglés, que ha establecido que los descansos de una hora o inferiores son parte del tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no se registrarán como tal, siguiendo así el Criterio de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social); o a la propia jurisprudencia (como es el caso de la Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de marzo de 2019, que ha considerado tiempo de trabajo el dedicado a jugar al fútbol en un partido organizado por la empresa)<sup>25</sup>.

### 3. Elección del sistema de registro de horario: Límites

A pesar de que la nueva normativa no precisa qué sistema seguir para el registro horario, la Instrucción 1/2017 de la Inspección de Trabajo ofrecía ya una orientación bastante fiable. El texto afirma que el modelo será el que la empresa “elija libremente”, siempre que garantice “la fiabilidad y la invariabilidad de los datos”. Pueden emplearse, por tanto, sistemas informáticos o electrónicos (tarjetas magnéticas, huella dactilar, verificación por el ordenador) u hojas de cumplimentación manual. Si el procedimiento se limita a que el empleado rellene una hoja o inserte los datos en una aplicación, existe el riesgo de que infle o manipule sus horas de trabajo. Sería aconsejable establecer por parte del empresario algún tipo de validación o verificación del horario realizado. En todo caso, antes de elegir, la empresa deberá tener en cuenta que los aparatos o programas de control y geolocalización se encuentran bajo la estricta lupa que impone el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Recientemente la Sentencia de la AN de 6 de febrero de 2019<sup>26</sup>, determinó la nulidad de la implantación de un sistema de geolocalización previsto por la empresa cuando el trabajador con categoría de repartidor debía aportar a la actividad empresarial un teléfono móvil con conexión a internet de su propiedad y para la activación de la aplicación informática que lo permitía, por la cual se conocería la situación del dispositivo y del trabajador durante su jornada laboral, debiendo dar datos de carácter personal, como son el número de teléfono y el correo electrónico, sin informar con carácter previo al trabajador, sobre dicho sistema y sus implicaciones. Resulta de interés traer a colación la doctrina judicial sobre los límites empresariales respecto de la geolocalización de los empleados, la cual ha venido admitiendo que los empresarios puedan imponer sistemas de geolocalización a los trabajadores lo que se ampara en el legítimo ejercicio de los derechos constitucionales a la propiedad privada (artículo 33 de la Constitución) y la libertad de empresa (artículo 38 de la Constitución), deduciéndose la habilitación legal a tal fin de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 20 del ET (“El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”), si bien la implantación de dichas medidas, en cuanto que supone una injerencia en los derechos fundamentales de los trabajadores, ha de superar el denominado juicio de proporcionalidad, “el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito de su libertad constitucional”<sup>27</sup>. Pues dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo se producirá “en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva”<sup>28</sup>, lo que entraña la necesidad de proceder a una ponderación adecuada, que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental en juego y de las obligaciones laborales que pueden modularlo<sup>29</sup>. Estas limitaciones o modulaciones tienen que ser las indispensables y estrictamente necesarias para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, de manera que si existen otras posibilidades de satisfacer dicho interés menos agresivas y afectantes del derecho en cuestión, habrá que emplear estas últimas y no aquellas otras más agresivas y afectantes<sup>30</sup>. Por otro lado, cuando se trate de la obtención de datos de carácter personal deben cumplirse los deberes de información al interesado que en la actualidad impone el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, norma esta última que con relación al tema que nos incumbe regula en su artículo 90, al que ya se ha hecho referencia, el derecho a

25 *Sagardoy News*, número 0, julio 2019.

26 Número de Recurso 318/2018

27 STC 6/1988, de 21 de enero.

28 STC 99/1994, RTC 1994, 99.

29 SSTS 170/1987, de 30 de octubre, RTC 1987, 170, STC 4/1996, de 16 de enero, RTC 1996, 4, STC 106/1996, RTC 1996, 106; STC 186/1996, de 25 de noviembre, RTC 1996, 186, y STC 1/1998, de 12 de enero, RTC 1998, 1.

30 STC 98/2000, RTC 2000, 98.

la intimidación ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral de la forma siguiente: “1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del ET y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo; 2. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente, deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión”.

#### 4. A vueltas con el tiempo de trabajo efectivo y el registro diario de la jornada de trabajo

La obligación empresarial contemplada en el nuevo artículo 34.9 del ET es garantizar el registro de la jornada diariamente con la única precisión de que dicho registro incluya el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora. Esta expresión está planteando numerosas interrogantes, algunas de las cuales trataremos de dejar apuntadas. Si la finalidad del registro es conocer las horas extras que realiza cada trabajador, lo importante será que se trate de un registro del tiempo de trabajo efectivo<sup>31</sup>, resultando excesivamente simplista la redacción del nuevo artículo 34.9 del ET de que incluya el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, como poco habría de incluir también los descansos *intra* jornada cuando no computen como tiempo de trabajo efectivo, así como los tiempos en que el trabajador no se encuentra en el centro de trabajo pero sí a disposición del empresario, y descontar los tiempos de mera presencia en el centro de trabajo. Por tanto, la primera dificultad con la que topa el registro para ser correctamente diseñado deriva de la complejidad de determinar qué se entiende por tiempo de trabajo efectivo en los múltiples escenarios posibles de prestación de servicios.

La expresión utilizada por el artículo 10 del RD 8/2019 que establece “deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora” se completa con lo establecido en el artículo 34.5 ET que contiene la regla para el cómputo de la jornada diaria del trabajador, señalando que “el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo”. Ello ha llevado a considerar con carácter general que la jornada de trabajo se inicia cuando el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo en disposición de iniciar su actividad y que, por tanto, no forman parte de la misma el tiempo empleado en el trayecto del trabajador desde el domicilio al centro de trabajo o viceversa, ni tampoco desde los garajes hasta el centro de trabajo. ¿Cuándo se considerarían tiempo de trabajo efectivo los desplazamientos, a efectos de registro diario? Solo excepcionalmente se ha computado como tiempo de trabajo el invertido por el trabajador en desplazarse antes de iniciar su trabajo y al finalizar cuando “tales desplazamientos no son los propios de ida y vuelta al trabajo desde el domicilio o residencia del trabajador, sino que están determinados por un deber impuesto por la empresa en atención a necesidades o conveniencias del servicio”. Así ocurría en la Sentencia del Tribunal Supremo (“STS”) 18 de septiembre de 2000<sup>32</sup>, en un supuesto en el que el trabajador –vigilante de seguridad– debía desplazarse al inicio y al final de su jornada de trabajo a una localidad distinta para dejar el arma, invirtiendo una media de 80 minutos diarios en tales desplazamientos. En parecidos términos se pronunció la STS 24 de septiembre de 2009<sup>33</sup>, referida en este caso al tiempo invertido por el trabajador en el desplazamiento al lugar indicado por la empresa para recoger el uniforme que ésta ponía a su disposición. En estos casos, se ha estimado que si el tiempo dedicado a estos desplazamientos se añade a la jornada diaria debe considerarse como tiempo extraordinario de trabajo y retribuirse como tal.

En referencia a lo preceptuado en el artículo 34.5 del ET, se plantearía un problema de cómputo de la jornada diaria, y por tanto una complicación adicional a efectos de su registro, cuando la actividad del trabajador dificulta identificar “el puesto de trabajo” en referencia al cual el artículo 34.5 del ET fija el cómputo de la jornada. Es el caso de los trabajadores que desarrollan su actividad desplazándose a distintos centros de trabajo de forma itinerante, sin estar adscritos a ninguno de ellos de forma fija. Al respecto, la Sentencia del TJUE de 10 de septiembre de 2015<sup>34</sup> resolvió una cuestión prejudicial planteada por la AN en torno a la calificación del tiempo que los trabajadores de la mercantil *Tyco Integrated Security* destinaban diariamente, al inicio y al final de la jornada, a desplazarse desde su domicilio hasta el centro de trabajo del primer cliente y desde el centro de trabajo del último cliente hasta su domicilio. No estaban en cuestión los

31 Para profundizar sobre el concepto de tiempo de trabajo efectivo, véase O. Martín Rodríguez, “Las directrices de la Unión Europea sobre tiempo de trabajo, su interpretación por el Tribunal de Justicia y sus repercusiones en el sistema español”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 194, (enero 2017): 11.

32 RJ 2000, 967.

33 RJ 2009, 4696.

34 TJCE 2015, 205, Asunto CCOO/Tyco, C-266/14.

desplazamientos que los trabajadores hacían durante la jornada para acudir a los centros de trabajo de los clientes que debían atender, que pacíficamente se consideraban como tiempo de trabajo. Los trabajadores se dedican a la instalación y mantenimiento de aparatos de seguridad en domicilios y establecimientos comerciales y tradicionalmente estaban adscritos a los correspondientes centros de trabajo provinciales, computándose entonces el inicio de la jornada en dicho centro de trabajo, al que acudían para recoger los vehículos y, desde allí, desplazarse para iniciar la prestación de sus servicios. La decisión empresarial de cerrar los centros de trabajo provinciales determinó que, desde entonces, los trabajadores reciban en sus móviles las órdenes de servicios, con indicación de los centros que deben visitar y los horarios en los que han de atender a los clientes. A partir de ese momento, la empresa comenzó a computar la jornada de trabajo desde el momento en que los trabajadores inician su actividad una vez que han llegado al centro de trabajo del cliente.

El TJUE, a efectos de pronunciarse sobre si es tiempo de trabajo el invertido por los trabajadores en el desplazamiento desde su domicilio hasta el centro de trabajo del cliente y viceversa, valoró si concurrían todos los elementos que integran el concepto de tiempo de trabajo recogido en la Directiva 2003/88 conforme al cual se define el tiempo de trabajo como todo periodo durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad o de sus funciones. Y apreció que, en efecto, concurrían dichos elementos dado que: 1) los desplazamientos que los trabajadores realizaban para dirigirse a los centros de los clientes que les asignaba su empresario eran el instrumento necesario para ejecutar sus prestaciones técnicas; 2) durante el tiempo invertido en los desplazamientos, si bien es cierto que los trabajadores disponían de cierta libertad de la que no disfrutaban cuando estaban llevando a cabo su actividad para el cliente, no dejaban por ello de estar sometidos a las instrucciones del empresario; y 3) toda vez que los desplazamientos son consustanciales a la condición de trabajador que carece de centro de trabajo fijo o habitual, el centro de trabajo de estos trabajadores no podía reducirse a los lugares de intervención física de estos trabajadores en los centros de los clientes. Ciertamente, las circunstancias del supuesto eran peculiares: en primer lugar, porque, hasta el cierre de los centros de trabajo provinciales, la empresa había considerado como tiempo de trabajo el invertido en el desplazamiento desde esos centros hasta el del primer cliente y solo cambió de criterio cuando unilateralmente decidió cerrar dichos centros provinciales, y, en segundo lugar, porque se apreciaba que, al menos en algunos casos, el tiempo invertido por el trabajador en tales desplazamientos era en ocasiones excesivo –alcanzando hasta tres horas–. Pero, en todo caso, la conclusión del TJUE fue taxativa: cuando “los trabajadores carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo de desplazamiento que dichos trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y del último cliente que les asigna el empresario constituye tiempo de trabajo”. Este es un criterio a tener en consideración para el registro de la jornada diaria de los trabajadores que carecen de centro de trabajo fijo para los que habría de computarse el tiempo de trabajo entre su domicilio y el centro del primer y último cliente.

La STS 20 de junio de 2017<sup>35</sup> volvió sobre la cuestión del cómputo de la jornada diaria al resolver el recurso de casación planteado frente a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) en demanda de conflicto colectivo, en que se declaró que el tiempo invertido por los enfermeros en la continuidad asistencial del personal de enfermería (denominados “tiempos de relevo” o de “solape”) había de considerarse tiempo efectivo de trabajo y computarse dentro de su jornada ordinaria. Fundamentaba el Tribunal dicha decisión en el artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE que dispone que, a efectos de la misma, “se entenderá por: 1) tiempo de trabajo: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales; 2) período de descanso: todo período que no sea tiempo de trabajo”. Señala también que la jurisprudencia comunitaria ha indicado en interpretación de tal norma: a) que el concepto “tiempo de trabajo” ha de ser entendido como todo período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales, y que este concepto se concibe en contraposición al de período de descanso, al excluirse mutuamente ambos conceptos<sup>36</sup> y b) que la Directiva no contempla una categoría intermedia entre los períodos de trabajo y los de descanso, y entre los elementos peculiares del concepto “tiempo de trabajo” no figura la intensidad del trabajo desempeñado por el trabajador por cuenta ajena ni el rendimiento de éste, por lo que el hecho de que los servicios –en el caso eran de guardia– comporten ciertos períodos de inactividad carece de relevancia<sup>37</sup>. La Sentencia del Tribunal Supremo puso de manifiesto, por un lado, que de acuerdo con la legislación española deben

35 R.º 170/2016, RJ 2017, 3112.

36 STJUE 03 de octubre de 2000, TJCE 2000, 234, asunto *Simap*, apartado 47; 09 de septiembre de 2003, TJCE 2003, 250, asunto *Jaeger*, apartado 48; y 1 de diciembre de 2005, TJCE 2005, 361, asunto *Dellas*, apartado 42.

37 Asunto *Dellas*, apartados 42 y 47.

considerarse como tiempo efectivo de trabajo los tiempos de “solape”, en tanto que “se trata de obvia actividad profesional [transmitir información médico/sanitaria de los pacientes], resulta de absoluta necesidad –que no ya mera conveniencia– para el adecuado tratamiento y seguridad de los enfermos ingresados, y se lleva a cabo en el respectivo puesto de trabajo, antes de iniciarse y concluirse el respectivo turno”. Por otro lado, se afirma que la acción ejercitada goza también del “más rotundo apoyo” de acuerdo con la doctrina comunitaria dictada por el TJUE en relación con la Directiva de tiempo de trabajo que, se recuerda por el Tribunal Supremo, tiene “directa eficacia” en el presente caso, por tratarse –la demandada– de una Agencia pública y ser las Directivas invocables a consecuencia de su efecto directo, aunque, se dice, que también la tendría de “tratarse de una persona privada”.

Pero no todos los pronunciamientos dictados por nuestros Tribunales en los últimos tiempos han sido favorables a esa consideración. Estamos en presencia de un terreno sinuoso y enormemente complejo en la práctica por lo que, con seguridad, se seguirán produciendo pronunciamientos en esta materia en los que las circunstancias concurrentes en cada caso serán determinantes para la consideración o no como “tiempos de trabajo efectivo”.

Con carácter reciente, el pasado 19 de marzo de 2019<sup>38</sup>, el Tribunal Supremo (“TS”) se ha pronunciado sobre la consideración como tiempo de trabajo efectivo de los eventos en que tienen que participar los comerciales fuera de su jornada laboral. En esta sentencia el alto Tribunal desarrolla y delimita qué debemos entender por tiempo de trabajo y, entre otros extremos, resuelve si las actividades programadas fuera de la jornada laboral se deben considerar como tiempo de trabajo efectivo. Para ello, el tribunal se basa tanto en la legislación española (artículos 34.1 y 34.5 del Estatuto de los Trabajadores) y europea (artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE), como en el propio convenio colectivo de la empresa. El artículo 31.B.1 b) de dicho convenio establecía lo siguiente: “Actividades fuera de jornada: el tiempo que los trabajadores de este sector dediquen a eventos comerciales especiales fuera de la jornada será voluntario y se compensará en tiempo de descanso en igual proporción dentro de los cuatro meses siguientes a la realización del evento, respetando el mantenimiento de la actividad comercial”. Así, debemos tener en cuenta que en el caso concreto analizado por el Tribunal Supremo concurren una serie de especialidades respecto a estas actividades realizadas fuera de jornada: son de carácter voluntario; se compensan con tiempo de descanso, y el descanso compensatorio se disfruta dentro de los cuatro meses posteriores al evento. Aunque el tribunal no lo mencione en su razonamiento jurídico, es cierto que esta compensación con tiempo de descanso de aquel tiempo dedicado a la participación en estos eventos comerciales fuera de jornada se desarrolla de manera análoga a aquel que prevé el Estatuto de los Trabajadores en el caso de las horas extraordinarias, las cuales, debemos recordar, tienen consideración de tiempo de trabajo efectivo. Sin embargo, el Tribunal Supremo considera que estas actividades realizadas fuera de jornada son tiempo de trabajo debido, principalmente, a su encaje con la definición de tiempo de trabajo dada por la jurisprudencia y por la Directiva 2003/88/CE. En efecto, el artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE define el tiempo de trabajo como “todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales”. A partir de esta definición más específica, el TJUE ha calificado como tiempo de trabajo cualquiera en que el trabajador se encuentre a disposición del empresario, sin tener en cuenta la intensidad de la actividad desempeñada durante el mismo. A pesar de la especificidad del caso, este pronunciamiento judicial abre la puerta a la posible consideración como tiempo de trabajo efectivo a un rango de actividades realizadas fuera de la jornada laboral relacionadas con el trabajo

## 5. El registro de la jornada en situaciones de flexibilidad horaria

Como ya se ha explicado, la obligación de registro diario de jornada será igualmente exigible en trabajos que no se presten físicamente en el centro de trabajo. También el empresario habrá de compatibilizar la existencia de un registro diario de la jornada con la posible flexibilidad (“Sin perjuicio de la flexibilidad horaria contemplada en este artículo”) horaria contemplada en el artículo 34.2 y 34.8 del ET, así como en las reducciones de jornadas (entre ellas, lactancia y motivos familiares contempladas del artículo 37 del ET). Se anticipan mayores dificultades de registro en aquellas situaciones en las que no se trabaja el mismo número de horas todos los días o todas las semanas del año, cuando así se estipula en el convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo que respetar en esta distribución irregular no solo el límite legal máximo de jornada (cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual) sino también los periodos mínimos “de descanso diario y semanal” previstos en el ET (artículo 34.2). En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el 10% de la jornada de trabajo, también respetando los descansos diario y semanal. Además, el trabajador

38 N° de Recurso: 3970/2016 N° de Resolución: 207/2019.

debe conocer, con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo que resulte de dicha distribución irregular de la jornada. Este abanico de posibilidades habrá de compatibilizarse con el registro obligatorio de la jornada diaria, que no quedaría exceptuado en tales circunstancias.

Otro escenario de flexibilidad horaria es el de la adaptación de la duración y distribución de la jornada contemplada en el artículo 34.8 del ET. Veamos. La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (“LOIEMH”) introdujo en el artículo 34 del ET un nuevo apartado 8, según el cual “el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”. Con posterioridad, la Ley 3/2012, de 6 de julio, introdujo un segundo párrafo en ese apartado según el cual “a tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas”. Recientemente el RD 6/2019 profundiza en esta línea para atribuir al derecho a la adaptación un mayor contenido, una mejor regulación y, en consecuencia, una mayor efectividad. Tal tendencia se aprecia en la misma enunciación del derecho cuando se establece que las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. La novedad introducida de adaptar la jornada con posibles cambios en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, también supondrá particularidades en el registro que no quedaría exceptuado en tales situaciones. Veamos.

En una sociedad cada vez más dotada de medios tecnológicos, y en que las tendencias relativas a la dirección de equipos, gestión del tiempo y relaciones entre las personas abogan cada vez más por permitir a los trabajadores y equipos de trabajo, precisamente al amparo de los dispositivos tecnológicos (especialmente los de conexión remota), una gran autonomía en la gestión de su tiempo de trabajo, y una flexibilización mayor sobre el lugar de prestación de servicios ¿Cómo se conciliaría la obligación legal de registro de la jornada diaria con la proliferación cada vez mayor del teletrabajo?. Los más entusiastas apóstoles tanto de la tecnología como de los sistemas de organización de los recursos humanos más modernos que defienden la autonomía del trabajador y su capacidad de autogestión laboral, sobre la base de los principios de responsabilidad, implicación y flexibilidad, sin duda responderían a la pregunta previamente formulada indicando que la existencia de un sistema de control coarta, desmotiva e incluso resquebraja el marco de confianza, flexibilidad y autonomía que los sistemas de teletrabajo permiten abogando por la inexistencia de cualquier control diario, remitiéndose a sistemas de evaluación y valoración del trabajador sobre el conjunto del proyecto y los resultados conseguidos sin valerse de “claustrófobicos” métodos de seguimiento diario. Frente a las anteriores tesis no puede obviarse que cada vez son más numerosas y más críticas las voces que quieren evitar que sobre los argumentos antes expuestos (flexibilidad, autonomía, responsabilidad, implicación, motivación, modernidad, avance tecnológico, entre otros muchos) se produzca una confusión cada vez mayor entre el espacio de dedicación laboral y la esfera personal. Se trata de evitar que el tiempo de trabajo invada el tiempo de descanso esencial de los trabajadores, y su esfera familiar y personal, pues la facilidad de conexión con el trabajo a través de medios tecnológicos así como las políticas de autogestión del tiempo actúan como un auténtico Caballo de Troya que provocan que se diluya la separación entre tiempo de trabajo y descanso, en muchos casos generando un importante efecto de estrés vinculado a la falta de un espacio real de desconexión.

Llegados a este punto, creemos que vale la pena destacar la STJS de Castilla y León de 3 de febrero de 2016<sup>39</sup>, la STSJ de Castilla y León de 3 de febrero de 2016<sup>40</sup>, porque ha sido pionera en clarificar las bases del control empresarial, incluido en lo relativo a la jornada de trabajo en relación con el teletrabajo. Como cuestión previa, vale la pena tener en cuenta que el artículo 13 del ET, al regular la figura del trabajo a distancia, lo define como el que “se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”, indicándose que “los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa”, así como “derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud”, mientras que, por su lado, el empresario debe establecer las pautas de control precisas. La referida sentencia ratificó expresamente la condena a la empresa del pago de horas extraordinarias sobre la base de la inexistencia de control alguno sobre la jornada a pesar de tratarse de teletrabajo. No se admitieron los argumentos de la empresa contra la reclamación de horas extraordinarias,

39 AS 2016, 99.

40 AS 2016, 99.

alegando que al tratarse de una prestación de servicios con conexión remota y desde el domicilio del trabajador, no se implementó control ni registro alguno para no interferir sobre el Derecho Fundamental a la intimidad e inviolabilidad del domicilio del empleado. Bien al contrario, ha de ser la propia empresa la que debe establecer las reglas de juego del control sobre el trabajador, sea un trabajador presencial o un teletrabajador, de modo que la ausencia de estos controles, y específicamente los de jornada, actúan en perjuicio claro de la empresa. Tampoco tienen acogida favorable por el tribunal los argumentos empresariales que se decantan por la plena libertad de organización y autonomía del trabajador desde su domicilio y hacen imposible la generación de horas extraordinarias, pues la estimación de esta argumentación haría imposible determinar a la Autoridad Laboral y al propio trabajador cuál es efectivamente su jornada de trabajo, y en consecuencia el límite de ésta<sup>41</sup>.

Sin duda, los argumentos recopilados en la STJS de 3 de febrero de 2016<sup>42</sup> deben hacer reflexionar a las empresas sobre la necesidad de dotarse de políticas concretas de teletrabajo que regulen los procedimientos de conexión, los medios de control y los registros de jornada, para evitar que precisamente la falta de sistemas de control puedan hacer proliferar reclamaciones por parte de los trabajadores no sólo en relación al exceso de jornada sino incluso por vulneración de sus derechos vinculados a la seguridad y salud laboral, especialmente por exceso de conexión y estrés. Mucho más a raíz de la necesidad de registro diario de la jornada exigible también en el caso de los trabajadores a distancia.

## 6. Negociación colectiva

La fijación del registro de jornada ha sido habitualmente una facultad organizativa del empresario, precedida de una consulta a los representantes legales de los trabajadores, cuando dicha representación estuviese constituida. A partir del RD 8/2019 los convenios colectivos sectoriales tendrán un protagonismo para concretar dicho marco de registro atendiendo a las peculiaridades de cada actividad económica. A nivel de cada empresa, o incluso de cada centro de trabajo, las obligaciones concretas de registro de la jornada diaria podrán pactarse con la representación de los trabajadores –cuando exista– mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa. Inevitablemente, ello provocará un período transitorio hasta que, en los distintos convenios colectivos sectoriales o en su caso convenio de empresa, se recojan las especialidades de registro de jornada diseñadas para los distintos niveles y situaciones de prestaciones de servicios laborales. Ni la falta de regulación de esta materia en los convenios colectivos sectoriales actuales o la inexistencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, exonerarán a ésta de garantizar el registro diario de la jornada de trabajo a partir del pasado 12 de mayo de 2019. En esa fecha se inició un período transitorio difícil ya que cada empresa deberá elegir un sistema de registro de jornada atendiendo a sus peculiaridades. El incumplimiento de la obligación de registro será calificado como infracción laboral grave y se sancionará con multas de 626 euros en su grado mínimo y de 6.250 euros, en su grado máximo.

El RD 8/2019 modifica también el apartado 5 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que queda redactado en los siguientes términos: “5. 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 a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores”.

## 7. Un avance en el registro de la jornada: Nuevas instrucciones de la Inspección de Trabajo

En las siguientes líneas comentaremos el reciente Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo (ITSS, 10 de junio de 2019) al que se acomodará la actuación inspectora para verificar el cumplimiento empresarial de la obligación de registro de la jornada diaria. La ITSS no exige el registro de las interrupciones y pausas que no tengan carácter de tiempo de trabajo efectivo. Su consideración como tales habrá de establecerse en la negociación colectiva. La obligación se ciñe al registro de las horas efectivamente realizadas. La forma en que se realice el registro de la jornada será también la que se determine en la negociación colectiva, acuerdo con la representación del personal o, en su defecto, por la decisión del empresario. El sistema de registro habrá de ser objetivo y garantizar la fiabilidad, veracidad y la no alteración de datos, a la vez que respetar la normativa sobre protección de datos. Se permite que el registro se realice por medios informáticos o manuales. Si es por medios informáticos, la ITSS puede requerir la impresión de los registros o su descarga en formato accesible para su verificación. En caso de ser manual, la ITSS puede solicitar originales o copia del mismo. La ITSS verificará también que la organización y documentación del registro haya sido precedida de un procedimiento de negociación o al menos consulta con la representación del personal.

41 D. Miró Morros, “El control de la jornada y el teletrabajo”, BIB 2016\3966., *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 920 (2016): 8.

42 AS 2016, 99.

El registro de la jornada ha de ser accesible para ser consultado cuando sea solicitado por el trabajador, sus representantes o la ITSS; ha de permanecer físicamente en el centro de trabajo, accesible de manera inmediata. Cuando esté en formato papel, podrán archivarse en soporte informático mediante escaneo guardado con todas las garantías. La puesta a disposición del registro para su consulta no implica la entrega de copias, salvo que así se establezca en la negociación colectiva o en un pacto expreso al respecto. El registro debe ponerse a disposición de la ITSS en el mismo momento que inicie su actuación, de lo contrario se impediría al Inspector fiscalizar el cumplimiento de la obligación, que preferiblemente ha de realizarse en el centro de trabajo, lo que evitará la creación, manipulación o alteración posterior. Los registros también podrán solicitarse por la ITSS para su presentación en comparecencia.

El registro horario tiene sus especialidades en determinados trabajos o circunstancias sobre las que la normativa ya había previsto particularidades: trabajo a tiempo parcial, horas extraordinarias, trabajadores móviles, trabajadores de la marina mercante, trabajadores de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario, desplazamientos transnacionales.

Pese a que la obligación entró en vigor el 12 de mayo de 2019, la ITSS, ante la ausencia de registro, antes de iniciar el procedimiento sancionador tendrá en consideración que se haya iniciado una negociación entre empresa y trabajadores para su implantación. Asimismo, cuando la ITSS tenga certeza de que la empresa cumple con la normativa en materia de tiempo de trabajo, podrá optar por requerir para el cumplimiento de la obligación, en lugar de sancionar. El procedimiento sancionador solo se activaría como primera medida cuando exista sospecha de fraude.

A pesar de la publicación de la Guía aclaratoria del Ministerio de Trabajo primero y después del Criterio de la Inspección, siguen persistiendo numerosas dudas sobre diversas cuestiones relativas al registro, como son los descansos, pausas, interrupciones, que no son tiempo de trabajo efectivo; sobre los tele - trabajadores; los trabajadores con horarios flexibles, denominados trabajadores que tienen pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo. Sin perder de vista que el registro de la jornada diaria es obligatorio, es cada día más imprescindible el desarrollo reglamentario de esta obligación empresarial para aclarar cuestiones dudosas y contar con una normativa que establezca especialidades para sectores, trabajos o categorías profesionales que lo requieran.

## 8. Conclusiones

La realidad de la empresa moderna en un entorno económico globalizado en la que los viajes y el desarrollo de actividades fuera de la empresa son constantes y donde priman los resultados obtenidos sobre el tiempo de servicio, hace del retorno a los sistemas clásicos del control del tiempo un peligrosa regresión que incide con especial intensidad, precisamente, en aquellos sectores de actividad tecnológicamente más avanzados. Por todo ello, no estaría de más que estas cuestiones fueran resueltas a través del diálogo y el acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores, pues los maximalismos pueden dar lugar a resultados a veces sorprendentes. Por ello, lo razonable sería trazar el camino de la negociación colectiva para determinar el alcance real, práctico y equilibrado de la nueva obligación empresarial de registro de la jornada ordinaria de trabajo.

## 9. Bibliografía

Lousada Arochena, J.F. 2016. Registro y control de la jornada de trabajo. Aranzadi Instituciones, BIB 2016/85595.

Martín Rodríguez, O. "Las directrices de la Unión Europea sobre tiempo de trabajo, su interpretación por el Tribunal de Justicia y sus repercusiones en el sistema español". *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 194. (2017)

Mercader Uguina, J.R. 2016. Planes de la Inspección de Trabajo sobre el registro de la jornada ordinaria de trabajo: sus riesgos y sus dudas. *Trabajo y Derecho*, núm. 25.

Miró Morros, D. 2016. El control de la jornada y el teletrabajo. BIB 2016\3966, *Actualidad jurídica Aranzadi*.

Preciado Doménech, C.H. 2017. El registro de la jornada ordinaria en la nueva doctrina del Tribunal Supremo. *Revista de Información Laboral* num.7/2017 parte Artículos doctrinales.

Sempere Navarro, A.V. 2017. El registro empresarial de la jornada efectiva. *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 6/2017 parte Tribuna (BIB 2017/2115).