

## El nou registre de la jornada de treball

El pròxim dimarts, 4 de febrer de 2025, el Ministeri de Treball i Economia Social portarà a la reunió del Consell de Ministres, la iniciativa legislativa en matèria de reducció de jornada, registre horari i el dret a la desconexió que la titular del ministeri va signar amb les organitzacions sindicals CCOO i UGT, el passat dia 20 de desembre de 2024.

Una de les novetats que contempla aquesta iniciativa legislativa és la nova formulació que vol fer el Ministeri, amb relació al registre diari de la jornada que es va crear arran de la publicació del Reial decret llei 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball.

La instauració del registre que va impulsar el Ministeri en aquella ocasió no ha obtingut els resultats esperats després que hagin transcorregut sis anys de la seva implantació.

Com passa massa sovint, des del Ministeri van fer un disseny del registre de la jornada diària més propi del segle XX, de principis d'aquest segle XX, volem dir, que no pas del segle XXI.

L'actual reforma plantejada s'ha d'entendre des d'aquesta òptica: es pretén un registre per mitjans digitals que, alhora, sigui objectiu, fiable i accessible. O sigui, un registre del segle XXI.

Suposava un anacronisme que en l'àmbit de les empreses el Ministeri hagués regulat, en ple 2019, un registre en què els fitxers de suport poguessin ser confeccionats manualment i en suport paper.

Per altra banda, l'actual iniciativa legislativa endreça la regulació del registre, ja que proposa la creació d'un nou article en l'Estatut dels Treballadors, el 34 bis, que regularà íntegrament aquesta matèria. Abans aquesta regulació es trobava escampada en tres articles dispersos d'aquesta norma.

Finalment, la iniciativa legislativa preveu una ampliació de requisits i continguts per la via d'un futur reglament, del qual encara no se'n coneix el seu contingut. Aquí ens limitarem a comentar el contingut de la iniciativa legislativa que va a Consell de Ministres.

## **I. Àmbit d'aplicació del registre diari de jornada.**

L'àmbit d'aplicació del registre diari de jornada és coincident, inicialment, amb l'àmbit d'aplicació de la llei que conté la seva regulació, o sigui, l'Estatut dels Treballadors que, en l'article 1.1 estableix que és aplicable "*als treballadors que voluntàriament prestin els seus serveis per compte aliena i dins l'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, denominada ocupador o empresari*".

En aquest mateix article, en el seu apartat 3, trobem el llistat d'exclusions als que no els és d'aplicació l'Estatut dels Treballadors.

En relació amb les relacions laborals de caràcter especial, enumerades en l'article 2.1 d'aquesta norma legal, s'haurà d'estar a la regulació específica de cada una d'aquestes relacions laboral de caràcter especial i la seva normativa reguladora.

Per tant, en general, el registre diari de jornada és aplicable a totes les persones treballadores per compte aliena amb independència de la posició que ocupin a l'empresa i sigui quin sigui el seu règim de prestació de serveis.

## **II. Característiques del registre diari de jornada.**

Tal com avançaven les característiques del nou registre diari de la jornada són:

### **a.- Digital.**

El registre haurà de tenir un suport digital i aquest suport, al mateix temps, haurà de garantir, les altres característiques que han de concórrer sí o sí, en el sistema de registre: que sigui objectiu, que sigui fiable i que sigui accessible.

### **b.- Objectiu.**

Aquesta característica garanteix que l'operador del registre, o sigui, la persona treballadora que ha de registrar diàriament la seva jornada, quan faci anotacions sobre l'inici, les interrupcions o la finalització de la jornada diària, l'hora en què es faci l'anotació no la posa "subjectivament" la persona treballadora, sinó que la posa "objectivament" l'aplicació digital.

En aquest sentit, en el moment de realitzar-se el registre, el subjecte no pot ser que sigui ell que sigui l'hora en què es produeixen els ítems a registrar, sinó que és l'aplicació digital que registra aquesta hora en què es produeixen els ítems a registrar.

### **c.- Fiable.**

Aquesta característica garanteix que el contingut del registre, donades les altres característiques que han de concórrer, és digne de confiança i ofereix seguretat.

#### **d.- Accessible.**

Aquesta, potser, és la característica més paradigmàtica del nostre temps: de què serveix tenir dades emmagatzemades si no les podem explotar? I aquí és on el Ministeri vol entrar, ara sí, al segle XXI.

Això sí, l'aplicació mitjançant la qual s'articuli el registre ha de permetre l'accés i la gestió de la informació a tots els operadors d'aquest registre: persones treballadores, representants legals de les persones treballadores i la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social així com, naturalment, les empreses.

En el supòsit de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social i de la representació legal de les persones treballadores l'accés a garantir ha de ser en remot.

Veurem com la norma, que de moment no en diu res, garantirà el dret de les persones a què les seves dades siguin tractades de manera adequada i garantint el seu dret a la intimitat.

#### **III. El suport del registre.**

El suport del registre diari de jornada és digital, així ho estableix la iniciativa legislativa.

La regulació d'aquest tipus de suport permet garantir al legislador que en el registre es donaran les altres característiques que, a criteri seu, ha de tenir el registre: objectivitat, fiabilitat i accessibilitat.

Aquestes tres notes només les pot garantir un registre digital.

Estava bastant estès, entre les microempreses, el suport de paper que val a dir que era un sistema no objectiu, poc fiable i només accessible, de manera presencial, per compareixença a les instal·lacions de l'empresa.

Per tant, des d'aquesta òptica, aquest sistema no era adequat a la finalitat del registre.

Ara bé, per a la implantació del nou sistema previst en la iniciativa legislativa bo serà que les administracions públiques facilitin i acompanyin a les microempreses en aquest trànsit, amb suport tècnic, formatiu i financer a les empreses.

#### **IV. El seu contingut.**

Respecte al contingut del registre diari de jornada, el contingut mínim previst per a la iniciativa legislativa és el següent:

1. Identificació de la persona treballadora que realitza cadascun els assentaments en el registre, assentaments que ha de fer de manera personal i directe.
2. Registre immediat d'inici de la jornada diària.
3. Registre immediat, si escau, d'inici de la interrupció de la jornada diària.
4. Registre immediat, si escau, de finalització de la interrupció de la jornada diària.
5. Registre immediat de finalització de la jornada diària.
6. Identificació d'eventuals modificacions d'assentaments registrals.

Les franges horàries registrades s'hauran de desagregar en aquestes tres categories:

- Hores ordinàries.
- Hores extraordinàries.
- Hores complementàries.

#### **V. L'arxiu de la informació i les seves característiques.**

La informació que comporta la gestió del registre diari de jornada haurà d'estar organitzada en fitxers en format tractable, que possibilitin la seva lectura i que siguin compatibles amb les d'ús generalitzat per tots els operadors del registre.

Aquesta compatibilitat ha de garantir la documentació de les dades contingudes en el registre, així com l'obtenció de còpies d'aquest.

S'estableix el deure empresarial de custòdia i conservació dels fitxers i els seus resums durant un període de quatre anys, a disposició de tots els operadors del registre.

#### **VI. Conseqüències d'incompliments en aquesta matèria.**

Les conseqüències que poden tenir per l'empresa incompliments en aquesta matèria, grosso modo, poden ser de dos tipus:

- Sancions administratives.
- Presumpcions legals establertes en la mateixa norma.

En el primer apartat, la iniciativa legislativa modifica la LISOS (Llei sobre infraccions i sancions en l'Ordre Social), essent la principal novetat que es considerarà infracció l'incompliment en aquesta matèria que es cometi per a cada persona treballadora. O, dit en altres paraules, abans es sancionava la conducta

empresarial i ara es pretén sancionar cada comissió infracció que a títol individual s’hagi dut a terme amb cadascuna de les persones treballadores de l’empresa.

En el segon apartat, la iniciativa preveu les següents presumpcions, pels supòsits d’incompliments en matèria de normativa de registre diari de jornada:

- Presumpció de realització de la jornada ordinària de treball, de les hores extraordinàries i complementàries manifestades per la persona treballadora, llevat de prova en contra.
- Presumpció de celebració a jornada completa del contracte de les persones treballadores a temps parcials, llevat de prova en contra.
- Presumpció, com a temps efectiu de treball, entre l’inici i finalització de la jornada diària registrada, llevat que s’hi registrin interrupcions de jornada.

A banda de totes aquestes presumpcions, la iniciativa legislativa també preveu que tot temps de treball que excedeixi la jornada ordinària té la consideració o bé d’hora extraordinària o bé d’hora complementària.

Sembla que es vol eliminar un concepte força estès entre les empreses com és el concepte de “temps a disposició” que és aquell temps que la persona treballadora està a disposició de l’empresa però sense prestació efectiva de serveis.

**Assessorament Laboral** | Josep M. Bosch | [laboral@cecot.org](mailto:laboral@cecot.org)