



ANTRÀS  
ABOGADOS ASOCIADOS

*Desde 1940*

---



JUNIO 2019  
**NEWSLETTER**

# INFORMACIONES LABORALES

Junio 2019



## La obligación de registrar la jornada diaria.

En un [Newsletter extraordinario del pasado mes de marzo](#) les dábamos cuenta de la modificación del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores y del establecimiento de una nueva obligación empresarial: el deber empresarial de garantizar el registro de la jornada diaria. Una obligación que la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de mayo de 2019 ratificaba y extendía a todo el ámbito de la Unión Europea.

Con el objeto de facilitar el cumplimiento de esta obligación el Ministerio de trabajo ha elaborado una [Guía sobre el Registro de la jornada](#), a su vez, la Inspección de trabajo ha elaborado un [Criterio técnico sobre la actuación de la Inspección de trabajo en esta materia](#).

A continuación, les destacamos los principales aspectos que desarrolla el criterio técnico que debe guiar la actuación de la Inspección en este ámbito:

- La llevanza del registro es una obligación de resultado que supone la necesidad de que exista obligatoriamente un registro. Aunque la ley remite su organización y documentación a la negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, a la decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, la exigencia no se hace depender de que haya una previsión o regulación concreta en negociación colectiva o acuerdo de empresa, siendo exigible en todo caso.

- Conforme al criterio el objeto del registro es la jornada de trabajo realizada diariamente, no exigiéndose expresamente el registro de las interrupciones o pausas que no tengan el carácter de tiempo efectivo de trabajo. No existe, a diferencia de lo que ocurre con los contratos de trabajo a tiempo parcial, obligación de totalizar la jornada. No obstante, advierte que si el registro no recoge una visión adecuada y completa del tiempo de trabajo podría presumirse todo el tiempo registrado es tiempo de trabajo efectivo, correspondiendo al empleador la acreditación de que ello no es así.

- El criterio no exige una forma específica de registro, admitiéndose sistemas electrónicos, telemáticos o manuales, la única exigencia es que se trate de un sistema objetivo, que garantice la fiabilidad, veracidad y no alteración a posteriori. Advierte que la obligación de registro no se entiende cumplida con la mera exhibición de un horario, del calendario laboral o los cuadrantes.

- La norma exige la conservación de ese registro diario durante 4 años, el criterio admite cualquier medio de conservación siempre y cuando esté documentado (así se admite el escaneo de los documentos cuando el registro sea manual). La Inspección podrá requerir la impresión de los registros, su descarga o suministro en soporte informático y en formato legible y tratable.



- El registro debe ser accesible en cualquier momento por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los trabajadores o sus representantes. Por ello se exige que deba de estar y permanecer físicamente en el centro de trabajo o ser accesible desde el mismo de forma inmediata. Ello no implica la obligación de entrega de una copia del registro a los trabajadores o sus representantes, a no ser que así lo prevea el convenio colectivo o pacto expreso al respecto.

- La obligación de registro diario no enerva o excepciona el cumplimiento de las obligaciones de registro específicas existentes en materia de trabajo a tiempo parcial (conforme el art. 12.4.c) ET “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 a que se refiere el apartado 5. El empresario deberá 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 acredite el carácter parcial de los servicios”); horas

extraordinarias (recuérdese que el art. 35.5 del ET establece que “a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente”); los registros de horas de trabajo y descanso contenidos en el Real Decreto 1561/1995 sobre trabajadores móviles, trabajadores de la marina mercante y trabajadores que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario o, finalmente, los registros de jornada en los desplazamientos transnacionales.

- La transgresión de las obligaciones en materia de registro de jornada es tipificada como infracción grave por la Ley de infracciones y sanciones del orden social (multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros). Unos procedimientos sancionadores que son posibles desde la entrada en vigor del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, desde el 12 de mayo de 2019. Si bien el Criterio admite que se podrá valorar que la empresa haya iniciado un procedimiento de negociación con los representantes de los trabajadores a los efectos de crear el registro.

---

## Los canales de denuncia interna.

---

En el pasado Newsletter dábamos cuenta de la aprobación de la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión o de protección del delator, denunciante o, en terminología anglosajona, «whistleblowers» que supondrá la obligación de que todas las empresas de más de 50 trabajadores y todas las instituciones

públicas dispongan de un canal interno y eficaz de denuncia de infracciones del ordenamiento europeo. Aunque no estamos ante una norma ya vigente, los Estados dispondrán de dos años desde su aprobación definitiva para transponerla, existen ya argumentos suficientes para que las empresas inicien procesos de implementación de estos canales:



- desde la lógica de los programas de compliance penal. La existencia de canales de denuncia interna constituye una vía fundamental para evitar la responsabilidad penal de las personas jurídicas. En este sentido, la Fiscalía General del Estado, en su Circular 1/2016, sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, reconoce expresamente que «la existencia de unos canales de denuncia de incumplimientos internos o de actividades ilícitas de la empresa es uno de los elementos clave de los modelos de prevención», advirtiéndole de que para ello «resulta imprescindible que la entidad cuente con una regulación protectora específica del denunciante (whistleblower)»;

- desde la lógica de la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. El art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece como una de las medidas específicas para su prevención que deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y «arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo».

El establecimiento de estos sistemas de denuncia interna deberá de hacerse de conformidad con las prescripciones contenidas en el art. 24 de la Ley orgánica de protección de datos que sintéticamente prescribe:

1. La licitud del tratamiento de datos con este objeto.
2. El deber de informar de su existencia a los empleados y a terceros que se relacionen con la empresa.
3. Deberán adoptarse las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la

confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en caso de que se hubiera identificado.

4. El acceso a los datos contenidos en estos sistemas quedará limitado exclusivamente a quienes, incardinados o no en el seno de la entidad, desarrollen las funciones de control interno y de cumplimiento, o a los encargados del tratamiento que eventualmente se designen a tal efecto. Será lícito su acceso por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan. Sin perjuicio de la notificación a la autoridad competente de hechos constitutivos de ilícito penal o administrativo, solo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra un trabajador, dicho acceso se permitirá al personal con funciones de gestión y control de recursos humanos.

5. Los datos de quien formule la comunicación y de los empleados y terceros deberán conservarse únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a su supresión, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención. Las denuncias a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada, sin que sea de aplicación la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de esta ley orgánica. Transcurrido el plazo mencionado, los datos podrán seguir siendo tratados, por el órgano al que corresponda la investigación de los hechos denunciados.

**Efectos de la firma del saldo y finiquito.**

*El Tribunal Supremo en sentencia de 30 de enero de 2019 dictada por el pleno resuelve acerca de los efectos que tiene la suscripción de un recibo de saldo y finiquito elaborado por la empresa en relación con unas cantidades adeudadas por un empleado a la empresa y no mencionadas en dicho documento.*

*El Tribunal considera que, en el recibo de saldo y finiquito, la empresa no lleva a cabo manifestación alguna tendente a darse por saldada de cualquier crédito que pudiera exigir – lo único que se manifiesta en dicho recibo es, por parte de la trabajadora, su cese en la empresa y el reconocimiento de que se consideran satisfechos sus créditos frente a la empresa. Sin que en dicho documento aparezca manifestación de voluntad alguna de la que pueda deducirse la intención empresarial de renunciar a ese derecho de reclamación de cantidad. El TS considera irrelevante que el documento haya sido redactado por la empresa y que contenga su sello, ya para que la renuncia fuera válida debe ser expresada de forma clara e indudable, tal y como exige el artículo 1283 del Código Civil. La Sala concluye que en el recibo de saldo y finiquito solamente se calcula la situación económica existente en favor de la trabajadora en el momento del cese.*

*Debe resaltarse la existencia de un voto particular al que se adhirieron un total de cuatro magistrados de la Sala de lo Social, en el que manifiestan, entre otros aspectos, que el finiquito sí tiene valor liberatorio para el empleado, ya que fue redactado y sellado por la empresa.*