

Los puntos clave en el registro de jornada laboral con teletrabajo por la crisis del Covid-19

Los medios de aplicación, la actuación de la Inspección de Trabajo en cumplimiento del Real Decreto Ley 8/2019 en la crisis sanitaria y el aumento de la seguridad jurídica laboral son tres puntos clave en la obligación del registro de jornada durante el teletrabajo.

Cuando hace un año se aprobaba en España, el **Real Decreto Ley 8/2019** de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, era prácticamente inimaginable que el [teletrabajo](#) se iba a transformar en la solución laboral más adecuada a la hora de hacer frente a una crisis laboral como la que actualmente sufren millones de trabajadores en nuestro país debido al [COVID-19](#).

Antes de que el teletrabajo se convierta en tendencia de futuro, [Lefebvre](#), empresa líder en España en información práctica, analiza tres puntos clave del nuevo panorama:

1- Medio de aplicación para el control horario en el teletrabajo. Sobre los medios de aplicación, **Martín Godino Reyes**, socio director de Sagardoy Abogados, aconseja que las empresas utilicen aquellos que sean más convenientes en función de su tamaño, dispersión o actividad productiva. En el caso de que la empresa no mantenga el registro de jornada accesible durante cuatro años, cualquiera que sea el instrumento que se haya utilizado, *“estará cometiendo un incumplimiento sancionable”*. Si el trabajador se niega a firmar el registro horario o si hace una falsificación del mismo, se trataría *“de incumplimiento del trabajador sancionable y, si concurre la persistencia necesaria y la voluntad de incumplir las instrucciones dadas por el empresario en el ejercicio de su poder de dirección, podrían constituir finalmente causa de despido”*.

Por su parte, **Victor Martínez**, jefe de Mercado de Asesoría y Empresa en Lefebvre, califica el teletrabajo como la máxima expresión de la flexibilidad horaria y reconoce que *“a partir de ahora va a ser necesario en prácticamente todas las organizaciones independientemente de la actividad de sus empleados, de una manera total o parcial”*. Además, explica que *“para gestionar esa nueva relación laboral es necesario apoyarnos en la tecnología y que ésta sea accesible y sencilla para todos como lo es **TEMPO RRHH**”*. Gracias a medios de aplicación como [TEMPO RRHH](#), solución comercializada por Lefebvre, los responsables o *managers* pueden conocer cuando están disponibles las personas de sus equipos, no exclusivamente para “controlar” el cumplimiento de la jornada sino sobre todo a efectos de organizar el día a día. Dado que la normativa de control sobre la jornada laboral efectiva sigue vigente y por tanto aplicable, se trata de *“poder organizarnos de manera eficiente en un entorno nuevo y desconocido y medios como éste, lo hacen posible simplemente echando un vistazo al cuadro de mando”*, concluye.

2- Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. **Álvaro Rodríguez de la Calle**, director de PRAEVENTIS e Inspector de Trabajo y Seguridad Social en excedencia, explica que durante el estado de alarma y con *“respecto a los protocolos de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el teletrabajo, no se ha dictado ningún criterio, instrucción o guía específica”* y por este motivo, se *“aplicarán las disposiciones de carácter general, y las que con carácter extraordinario se han promulgado por la crisis del coronavirus”*. En relación al incumplimiento del registro de jornada durante el teletrabajo, **Rodríguez** analiza varios supuestos:

- **Si la empresa no garantiza los medios para el registro de jornada.** «La empresa se expone, en primer lugar, a la exigencia de responsabilidades por la comisión de una infracción grave en materia de relaciones laborales, sancionable en cuantía de 626 euros hasta 6.250 euros (artículo 7.5 Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social). En segundo lugar, y sin perjuicio del inicio de un procedimiento sancionador, la Inspección requerirá a la empresa para que adopte, en el plazo que señale, las correspondientes medidas que garanticen dicho registro. De persistir en dicho incumplimiento, la Inspección volverá a proponer una sanción, agravando la sanción por incumplimiento del requerimiento».

- **Si el trabajador no registra su jornada.** «La Inspección de Trabajo y Seguridad Social carece de competencia para exigir responsabilidades por incumplimientos del trabajador en el seno de la relación laboral. El empresario, en uso de las facultades directivas -y disciplinarias- que le otorga el artículo 20 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será quien deba exigir al trabajador la responsabilidad por el incumplimiento de sus obligaciones laborales, los términos del artículo 5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la norma convencional que resulte de aplicación».

- **Si el empleado decide acudir a su puesto de trabajo.** «En este caso, y en relación con el Criterio Operativo de la Inspección número 102/2020, se dirigirán sobre el trabajador las advertencias que puedan formular los Inspectores actuantes, si hay un incumplimiento de las recomendaciones sanitarias. En caso de persistir en el incumplimiento, tal y como dispone la Ley General de Salud Pública, en relación con el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, el conocimiento de procedimiento sancionador se atribuiría a las autoridades sanitarias. Si el trabajador desatiende las instrucciones del empresario sobre la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo, en virtud del poder de dirección del empresario, sí se podría sancionar al trabajador, de acuerdo con los artículos 5 y 20 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el convenio colectivo de aplicación.»

3- Mayor seguridad jurídica con el registro de jornada. En plena crisis sanitaria, la respuesta del empresario a la hora de implantar el teletrabajo como medida temporal obedece a garantizar la salud pública y evitar el riesgo de transmitir la enfermedad y, por tanto, el trabajador aceptando esta modalidad de trabajo, se atiene a las instrucciones de empresario en cuanto al deber de obedecer y el deber de buena fe, reconocido en la relación laboral.

En todo caso, será el empresario quien deba responder ante la autoridad laboral cuando exista un incumplimiento. Por último, recordar que el artículo 34.9 del

Estatuto de los Trabajadores (ET) permite que el registro de jornada se trate en los convenios colectivos o en los acuerdos de empresa. Para el abogado **Martín Godino Reyes**, socio director de Sagardoy Abogados, *“la necesidad de implantar el registro de jornada en todas las empresas es una oportunidad para abordar en la negociación colectiva todos los aspectos que están conectados con el computo del tiempo de trabajo y su tratamiento jurídico.” En su opinión “el acuerdo con los representantes de los trabajadores puede proporcionar seguridad jurídica y evitar que el registro se convierta en un instrumento arcaico que reste flexibilidad y confianza en la gestión del tiempo de trabajo”*