

## TIEMPO DE TRABAJO



**Román Merino Frías**, Socio Director de Reinforce Advisors Group.

### YA TENEMOS EL REGISTRO DE LAS JORNADAS LABORALES

El Abogado General del TJUE propuso el día 31 de enero, al TJUE que declarase que las empresas tienen la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva. Ahora toca esperar que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea tome una decisión en la cuestión prejudicial instada por la Audiencia Nacional sobre la necesidad de contar con un registro de jornada. No podemos obviar que las opiniones de los abogados generales tienen un gran peso.



Si la decisión fuese que la normativa española que excluye de obligación de implantar el registro diario de la jornada no es acorde con la normativa europea, los Estados miembros tendrían libertad para determinar la forma y el modo de cumplimiento de esa obligación, en opinión del Abogado General, aspecto que no se haría esperar teniendo en cuenta las propuestas en el ámbito laboral del Gobierno de Sánchez.

Parece que finalmente, en contra de lo que determinó nuestro Tribunal Supremo en 2017, los sindicatos van a conseguir que las empresas españolas dispongan de un sistema que permita comprobar que se cumplen el horario de trabajo establecido y controlar las horas extraordinarias.

Toda esta corriente pretende -en aras de la conciliación y una mayor protección de la salud y seguridad de los

empleados- que se cumpla la duración máxima del trabajo y los períodos de descanso diarios y semanales. Igualmente no se puede pasar por alto que otro interés que se persigue es que los trabajadores dispongan de un medio de prueba de una actividad laboral que exceda los límites del horario de trabajo establecido. Este medio de prueba puede acarrear sobrecostes incontrolados para las empresas, vía horas extraordinarias no solicitadas ni deseadas por la dirección.

Pero las obligaciones empresariales tienen su otra cara: estos sistemas conllevan obligaciones para los empleados que, en definitiva, van a tener que mejorar su eficiencia en una jornada laboral que ya difícilmente se va a poder prolongar. Su cantidad de trabajo, por tanto, va a depender más de su eficiencia que del número de horas

que dedique. A su vez, va a suponer un paso atrás en avances conseguidos en materia de flexibilidad (descansos consentidos, teletrabajo, jornadas basadas “en la confianza”) y eso puede ser una buena baza en la negociación colectiva que se va a tener que desplegar

en las empresas para negociar estos sistemas. Estamos por tanto ante un reto para los directivos de RR.HH. pues, tras un simple cambio normativo, se esconde todo un cambio cultural que va a afectar en la manera de organizar el trabajo y de relacionarse con los empleados. La solución va a venir integrando soluciones de RR.HH., jurídicas y una buena dosis de entendimiento y negociación colectiva. ■

¿LE HA GUSTADO ESTE ARTÍCULO? Descubre más contenidos y ventajas con los servicios online que incluye tu suscripción: Web + Biblioteca digital smarteca + Newsletter semanal.  
[www.capitalhumano.es](http://www.capitalhumano.es)