

## CONSULTA

¿Cómo garantizar el control del registro de la jornada de los distintos tipos de empleados del Ayuntamiento?

 **RECURSOS HUMANOS** 14/05/2019

En relación con la nueva regulación existente sobre el control horario del personal laboral en las empresas que ya ha entrado en vigor, nos gustaría saber si dicha normativa se aplica también a las Administraciones Públicas, en concreto a Ayuntamientos y Mancomunidades, y si es así cómo es posible hacer dicho control horario con respecto al personal que no trabaja en el edificio del Ayuntamiento, sino que lo hace en la calle, o incluso en otras pedanías que distan varios kilómetros del Ayuntamiento. ¿Deben todos ellos desplazarse hasta el Ayuntamiento, hacer el control horario, irse a sus lugares de trabajo, y volver cuando acaben de nuevo, y por la tarde otra vez (ya que tienen jornada de mañana y tarde)? Consideramos que eso sería inoperativo totalmente, ya que supondría una gran pérdida de tiempo. Además, en el caso por ejemplo de la trabajadora social o psicóloga de servicios sociales que están contratadas por la Mancomunidad y prestan servicios a los cinco municipios que la integran, entre ellos el nuestro, y cada día trabajan en un municipio, distantes algunos a bastantes km, ¿deben ir a la sede de la Mancomunidad a hacer el control horario, y desplazarse otra vez a los municipios, y volver cuando acaben? Porque instalar en cada municipio un control horario para ellas únicamente lo vemos inviable. ¿Cómo se podría solucionar?

## RESOLUCIÓN

### CONSIDERACIONES JURÍDICAS

**Primera.** El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo establece en su artículo 10, la obligación de las empresas de garantizar el registro diario de la jornada. Este registro debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora, debiendo efectuarse su organización y documentación, mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, o en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales.

Este Real Decreto-Ley considera que la jornada máxima de trabajo es un derecho indisponible y de derecho necesario; así pretende dar respuesta a la recomendación del **Tribunal Supremo en su Sentencia 246/2017, de 23 de marzo**, de realizar una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias.

La obligación del registro de jornada establecida en este artículo se efectúa a través de la adición de un nuevo apartado, el noveno, al **artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET).

Ello quiere decir que **será obligatorio el registro de jornada para quien se encuentre dentro del ámbito de aplicación del TRLET**.

De acuerdo con su **Disposición Adicional sexta**, el registro de jornada será de aplicación al de dos meses de la publicación de este Real Decreto Ley en el *Boletín Oficial del Estado*; circunstancia ésta que se produjo el 12 de marzo de 2019; por lo tanto el 12 de mayo se encuentra en vigor.

**Segunda.** El **artículo 1 del TRLET** establece que éste será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

A estos efectos, la norma considera **empresarios** a todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

Es decir, se consideran empresarias todas las personas físicas o jurídicas, sin distinción de si son públicas o privadas, que reciban la prestación de servicios de quienes los presten de forma voluntaria, retribuida, por cuenta ajena y dentro de su ámbito de organización y dirección.

Por otro lado, no se encuentra incluida en el ámbito de aplicación de esta norma, la relación de servicio de los funcionarios públicos, que se excluye expresamente en el **artículo 1.3 a)** de esta Ley:

«3. Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:

a) *La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.»*

Es por ello que, **las Administraciones públicas no se encuentran obligadas a garantizar el registro de jornada de sus funcionarios públicos** al no serles de aplicación lo establecido en el TRLET, que es la norma que la establece.

**Tercera.** Ahora bien, no todo el personal que presta sus servicios en las Administraciones es personal funcionario. El **artículo 8.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP)** clasifica a los empleados públicos en funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral y personal eventual.

Por lo que respecta al **personal laboral** nos dice el **artículo 11 del TRLEBEP** que es personal laboral el que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. A este personal laboral, de acuerdo con lo que establece el **artículo 7**, le es de aplicación además de la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

En similares términos se expresa el **artículo 177** del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, cuando establece que el régimen de las relaciones del personal laboral será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho laboral.

Por lo tanto, y salvo los preceptos del TRLEBEP que así lo establezcan, las relaciones del personal laboral de las entidades locales se encuentran sujetas a la normativa laboral; concretamente y para el caso que nos ocupa, al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015. En consecuencia, la Corporación tendrá, respecto a este personal, la consideración de empresario, y en consecuencia, se encuentra obligada a garantizar el registro de jornada.

**Cuarta.** La coexistencia en una Administración de diversas clases de empleados públicos con diferentes fuentes normativas, puede generar como es el caso que nos ocupa, ciertas disfunciones organizativas; **toda vez que lo que es obligatorio para la Administración en su calidad de empresaria respecto del personal laboral no lo es respecto de su personal funcionario.**

Ahora bien, no siendo obligatorio el registro de jornada respecto del personal funcionario; la Corporación dentro de su capacidad de autoorganización y previa negociación colectiva, puede acordar su establecimiento para todos sus empleados públicos.

**Quinta.** El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, no establece el mecanismo a través del cual haya de realizarse el registro de la jornada, únicamente se limita a indicar que su organización y documentación habrá de llevarse a cabo mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa. Por tanto, **será a través de esta negociación colectiva cuando se establezca el mecanismo concreto por el cual hacer efectivo este registro.**

A la hora de acordar cuál ha de ser la fórmula de implementación del sistema de control horario, **ha de realizarse un análisis de las necesidades concretas de la organización**; toda vez que, no tiene por qué existir, como es el caso que nos ocupa, un tipo homogéneo de cumplimiento de la jornada; así, pueden convivir horarios de distinta naturaleza, jornadas que arrancan o finalizan en el centro de trabajo y otras que no, teletrabajadores o adaptaciones horarias por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, entre otras. Analizadas estas circunstancias, **el sistema de registro de la jornada deberá permitir, personalizar y reconocer la totalidad de la jornada efectiva de cada trabajador adaptada a cada circunstancia.**

Ciertamente, resulta a todas luces inoperativo obligar a ciertos trabajadores cuya tipología de trabajo es itinerante o móvil, a acudir al edificio municipal tanto en la entrada como en la salida de su jornada diaria. Sin embargo, en el ámbito privado ya existen empresas, o colectivos dentro de ellas, en los que es habitual no fichar dentro del centro de trabajo (p.ej sector de limpieza en edificios y locales, sector de transporte por carretera, etc) por ello, y dado que el estado de la técnica en la actualidad permite dar solución a todas estas situaciones, **existen en el mercado sistemas de control horario que dan respuesta a estas circunstancias, desde software habilitado en ordenadores personales, aplicaciones móviles con geolocalización, lectores de códigos QR... etc.** Por lo que no cabe aducir imposibilidad de realizar un seguimiento eficaz de la jornada de ciertos trabajadores.

## CONCLUSIÓN

El Ayuntamiento, en su calidad de empresario, **se encuentra obligado a garantizar el registro de jornada respecto de su personal laboral.**

La norma no exige cuál ha de ser el sistema por el cual haya de organizarse y documentarse, que **deberá ser acordado a través de la negociación colectiva**, existiendo en la actualidad sistemas de control horario que dan respuesta a cualquier tipología de trabajo, incluido el itinerante o móvil.

Salvo mejor criterio fundado en Derecho.