



**Universitat**  
de les Illes Balears

## **TRABAJO DE FIN DE GRADO**

# **REGISTRO JORNADA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LAS ISLAS BALEARES.**

**Rosa Maria Ramón Mulet**

**Grado de Relaciones Laborales**

**Facultad de Derecho**

**Año Académico 2021-22**

# REGISTRO JORNADA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LAS ISLAS BALEARES.

**Rosa Maria Ramón Mulet**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Facultad de Derecho**

**Universidad de las Illes Balears**

**Año Académico 2021-22**

Palabras clave del trabajo:

Registro de la jornada, convenio, jornada laboral, legislación, obligatoriedad

*Nombre Tutor/Tutora del Trabajo : Erik José Monreal Bringsvaerd*

*Nombre Tutor/Tutora (si procede)*

Se autoriza la Universidad a incluir este trabajo en el Repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y difusión en línea, con fines exclusivamente académicos y de investigación

Autor		Tutor	
Sí	No	Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Resumen.**

El objeto de estudio de este trabajo es que a través de la obligatoriedad del registro de jornada que se interpuso por el Real Decreto Ley 8/2019, la cual deben cumplir los empresarios con sus trabajadores. Por eso se detallaran como han actuado las empresas mediante sus convenios, para implantar esta medida interpuesta de manera tan urgente y la cual ha sido un materia muy controvertida dentro del Derecho Laboral, levantado debates sobre si es correcta su implantación o por el contrario si parece que estamos dando un paso hacia atrás.

## Índice

- 1. Introducción.**
  - 1.1 Características.**
- 2. Objetivos.**
  - 2.1 Objetivos generales.**
  - 2.2 Objetivos específicos.**
- 3. Cuestiones a tener en cuenta en el registro de la jornada laboral.**
  - 3.1 Registro jornada.**
  - 3.2 Nuevas instrucciones en el registro de la jornada.**
  - 3.3 Incumplimiento empresa y trabajador.**
- 4. Regulación jurídica.**
  - 4.1 Artículo 34 Estatuto de los Trabajadores.**
  - 4.2 Real Decreto Ley 8/2019.**
  - 4.3 Sentencias.**
- 5. Análisis de los Convenios de las Islas Baleares.**
  - 5.1 Construcción**
  - 5.2 Comercio**
  - 5.3 Hostelería**
  - 5.4 Transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera.**
  - 5.5 Limpieza edificios y locales.**
- 6. Conclusiones.**
- 7. Referencias bibliográficas**

## **1. Introducción.**

### **1.1 Características.**

El tema principal de este trabajo está enfocado en el de Registro de Jornada, se expondrán diversos convenios de las Islas Baleares para dar un enfoque más práctico a como se implanta en los diferentes sectores de las Islas Baleares. El Registro de jornada acarrea una polémica tanto judicial como doctrinal sobre la obligación de interponer el registro de la jornada, el Gobierno de forma urgente decidió implantarla de forma general para todas las empresas, trabajadores, tipos de jornada y horarios. En la disposición legal da lugar a reflexiones sobre lo que establece o lo que omite, para cauterizar las graves repercusiones que pudiera tener sobre las garantías del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, ya que la simple obligación del registro no las paliaba. Después de percatarse de los excesos de jornada y abusos que se sufrían con la realización de las horas extraordinarias, se le da un papel importante a la Inspección de trabajo, sobre la obligatoriedad del registro. (Igartua, 2019).

A causa de lo que se ha mencionado anteriormente cabe destacar que se trata de si debemos cambiar el modo de afrontar el control o limitación de la jornada de trabajo, el registro se centra en una jornada más tradicional. El problema surge cuando se cambia esa forma de trabajar tan convencional por incluir nuevas tecnologías o formas de realizar el trabajo. (Igartua, 2019).

Por no hay un pensamiento unánime sobre la implantación del registro de jornada, ya que algunos autores consideran que es inadecuado por los tiempos que corren y en el siglo XXI es una cuestión ya superada, en cambio hay otro conjunto de autores que con más motivo se debe aplicar por la flexibilidad de jornada, las exigencias de control se vuelven más acuciantes. El uso de las tecnologías ocasiona dificultad a la hora de realizar el cómputo de la jornada si lo comparamos con la aplicación en jornadas homogéneas y uniformes. (Igartua, 2019)

## 2. Objetivos.

En este punto se ha diseñado la formulación de los objetivos del trabajo, clasificándolos en generales y específicos. A través de la siguiente tabla se puede observar dicha separación.

**Tabla 1: Elaboración de los objetivos.**

<b>1. Analizar el registro de jornada</b>	1.1 Detallar la necesidad de la implantación del registro de jornada
	1.2 Citar normativa sobre registro de jornada
<b>2. Examinar convenios de las Islas Baleares</b>	2.1 Demostrar la implantación que realizan sobre el registro de jornada
	2.2 Indicar la aplicación que desean realizar los diferentes convenios sobre el registro de jornada

## 3. Cuestiones a tener en cuenta en el registro de la jornada laboral.

### 3.1.Registro jornada.

En primer lugar es importante la organización y documentación del registro, que debe ser objeto de negociación colectiva o acuerdo de empresa, sino deberá ser el empresario que lo establezca consultándolo previamente con los representantes de los trabajadores, aunque la empresa careciera de representante de los trabajadores, esto no exime que no se aplique el registro de jornada. (García et al, 2020).

A parte de regular el registro de jornada con la hora de entrada y salida, hubiera sido aconsejable que se hubiera introducido alguna indicación, de cómo establecer mecanismo de registro de jornada alternativos sobre la cantidad de horas trabajadas o medición de carga de trabajo. (Thibault Aranda, 2020 citado en García et al, 2020).

Un punto débil y rebatible es la dificultad para controlar los límites e identificar las horas, sobretodo en supuestos de distribución irregular o flexible, hacen indispensable que el trabajador puede demostrar el cumplimiento de la jornada sin excesos. (Igartua, 2019).

Otro punto a destacar es el de no llevar un correcto registro de las horas extraordinarias realizadas, que va más allá de los medios de prueba del trabajador para acreditar la realización de horas extras, también se ven afectadas las arcas del sistema ya que no cotizan a la Seguridad Social. (Igartua, 2019).

Como comenta la exposición de motivos del Real Decreto Ley es necesario indicar que en nuestro ordenamiento laboral, en línea con los ordenamiento europeos, se adoptan normas para una cierta flexibilidad horaria para adaptar las necesidades de la producción de la empresa y el mercado, esta flexibilidad no se puede confundir con incumplimiento de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias. La flexibilidad horaria justifica el esfuerzo en cumplimiento de estas normas, sobretodo con los límites de jornada y registro de jornada diaria”. (Igartua, 2019).

Por último, tal y como menciona la autora (Igartua, 2019) El legislador hubiera podido exigir el cumplimiento de algunas cautelas con respecto al registro de jornada, ya que será el propio empresario el cual se va hacer cargo de organizar y documentar el mencionado registro el cual tiene fácil manipulación .

### **3.2.Nuevas instrucciones en el registro de la jornada.**

El Gobierno recurriendo a la vía urgente intento mediar la polémica que surgía anteriormente mediante Real Decreto Ley 8/2019. Hay diversas opiniones si era urgente implantar el objeto de estudio de dicho trabajo, según el Tribunal Constitucional no habría ninguna urgencia para implantar el registro, ya que se prolongaba en el tiempo o porque era un problema estructural y no meramente coyuntural. (STS 139/2016, citado en Igartua, 2019).

Después de observar todos los problemas derivados de la obsolescencia e inadecuación que se han interpretado en las normas sobre jornada con las nuevas realidades del mundo del trabajo, no deberían intentar solucionarse a golpe de decretazo y tampoco que se diera una global respuesta a las nuevas formas de trabajar y la relevancia de conceptos como los puestos de trabajo y la nueva concepción que se tiene sobre el tiempo, va más allá de la tradicional fórmula binaria. Estos problemas no encontrarán fácil solución con la simple implantación del registro horario. (Igartua, 2019).

Por otro lado, la disposición legal se considera adecuada a la imposición del control horario, ya que hubo un número elevado de denuncias ante la Inspección de Trabajo por incumplimientos laborales sobre el tiempo dedicado al trabajo. La mitad de los trabajadores declaran que realizan horas extraordinarias sin que les sean abonada (por lo tanto, tampoco cotizadas). Según algunos estudios se realizó una media sobre las horas extraordinarias que se realizaban y el resultado dio que cada semana se realizaron 6,4 millones en toda España, con un crecimiento comparándolo con el año anterior. (Igartua, 2019).

Otro dato a destacar, es que, el 50% de los trabajadores por cuenta ajena realizaban más de 40 horas semanales, incluso los trabajadores a media jornada no realizan las horas estipuladas en su contrato, con lo que después realizan realmente. Por eso, el problema más difícil a combatir no es solo el exceso de horas extras que efectúan, sino que los trabajadores, aunque cumplieran el horario estrictamente, muchas veces se ve superado por una carga de trabajo y ello propicia afecciones importantes en la salud. (Igartua, 2019).

Así mismo, el registro de la jornada no tiene una aplicación fácil, ya que carga a las empresas de más burocracia y gestión. Por eso, el Tribunal Supremo sugería una reforma legislativa, para su implantación y ajustarlo lo máximo posible a la jornada efectiva de trabajo, ya que existen diferentes tipos de jornada que pueden realizarse, como por ejemplo trabajos con horario flexible, a media jornada, así como también la ocupación en otros lugares diferentes a su centro de actividad habitual. Por eso, cuando surgió dicho planteamiento, era implantarlo en sectores problemáticos (Marín citado en Igartua, 2019). Ante esta posibilidad el Real Decreto Ley optó por incorporarlo de forma universal, independientemente del tamaño, sector, actividad o modelo de jornada que tuviera la empresa, se debe dar registro a todas ellas. (Igartua, 2019).

Para continuar podemos observar que la norma no es clara sobre el sistema de registro que debe implantar las empresas, lo deja a la libre elección de cada una, pudiendo adoptar múltiples opciones. Sorprende todavía más, que no se haya impuesto ninguna garantía ni objetividad, ya que, parece que esta implícita en el registro. Solo determina que se debe llevar un control diario con el inicio y la finalización concreta de su jornada laboral. Según que empresas han optado por aplicar diferentes formas de realizar el registro, dependiendo de los grupos de trabajadores, los cuales se trata de adaptar de la mejor manera posible al horario de cada grupo de trabajadores. (Igartua, 2019).

Para finalizar dicho apartado, lo único que se exige de manera adicional aparte de como organizar y implantar en documentos el registro es la conservación de los datos durante un periodo de cuatro años, a disposición de trabajadores, representantes legales y la Inspección de Trabajo. Esta norma es la más genérica de lo que realmente había planteado la Instrucción 3/2016, para evitar la manipulación o alteración de los registros de jornada. (Igartua, 2019).

### **3.3. Incumplimiento empresa y trabajador.**

Para empezar con este punto, el no realizar el registro de jornada estaba tipificada en la LISOS, obligando a una interpretación restrictiva y no extensiva, por ello el legislador decidió reformar el tipo sancionador y dar nueva redacción al artículo 7.5 LISOS en el cual se incluye como infracción grave la transgresión de normas, límites legales o pactado sobre el registro de jornada. De esta manera se le da un valor superior a lo que estipulaba anteriormente la doctrina. (Igartua, 2019).

Otro aspecto a destacar, es que, se debe realizar un registro diario, incluyendo horario de entrada y salida, la empresa elige el tipo de registro que se debe utilizar siempre y cuando garantice la fiabilidad e invariabilidad de los datos. El incumplimiento de este , será constitutivo de infracción grave tal como se prevé en el artículo 7.5 de LISOS. La empresa debe elaborar resúmenes de la jornada realizado por los trabajadores, para el abono de las retribuciones que esto se contempla en el artículo 35.5 Estatuto de los Trabajadores. La obligatoriedad de llevar y entregar los registros a los trabajadores para que puedan verificar la jornada efectiva y la adecuación a la legalidad por parte de la empresa. La falta de registro no supone un incumplimiento sino una transgresión de normas en materia de jornada de trabajo. (Igartua, 2019).

## **4.Regulación jurídica.**

### **4.1 Artículo 34 Estatuto de los Trabajadores.**

En este punto analizaremos el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, en su punto 9 de este artículo, se hace referencia a la obligatoriedad del registro de la jornada sin especificar a que trabajadores se incluyen, se aplica a la totalidad de los trabajadores independientemente de la categoría o grupo profesional, también se abarca a todos los sectores de actividad y empresas, sin importar el tamaño u organización de la misma, siempre que estén incluidas en el ámbito de aplicación del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Por lo que, las empresas están obligadas a la llevanza del registro, incluyendo a los trabajadores “móviles”, comerciales, temporales, trabajadores a distancia o que desarrollen su actividad total o parcial en el centro de trabajo. (Ministerio Trabajo, 2019).

Las excepciones que se darían serían:

- Las relaciones laborales de carácter especial, se aplicaría lo establecido en su normativa específica, según la regulación de la jornada de trabajo como reglas de supletoriedad establecidas. Quedan excluidos de la aplicación del registro el personal de alta dirección contemplado en el artículo 2.1. a) Estatuto de los Trabajadores. (Ministerio Trabajo, 2019).
- Los trabajadores que no son alta dirección pero tienen pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo. Bajo premisa que tras estas modalidades no se ocultan situaciones de abuso de derecho, en la jornada diaria deberán ser objeto de registro, sin perjuicio del tiempo de trabajo. Sería recomendable que en la negociación colectiva o acuerdos de empresa se anotara constancia de esta circunstancia para evitar situaciones abusivas o desproporcionadas. (Ministerio Trabajo, 2019).

Para aquellos trabajadores los cuales les aplican un régimen específico o particular sobre el registro de jornada:

a) Trabajadores con contratos a tiempo parcial, para ellos existe una obligación de registro estipulada en el artículo 12.4.c) Estatuto de los Trabajadores. (Ministerio Trabajo, 2019).

b) Aquellos trabajadores que su registro esta estipulado en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, son llamados por el propio Real Decreto trabajadores móviles (transporte por carretera). (Ministerio Trabajo, 2019).

A los trabajadores los cuales no se le aplica el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores como socios trabajadores de cooperativas, autónomos, etc. No están obligados a llevar un registro de jornada. (Ministerio Trabajo, 2019).

En su punto 9 dictamina que según lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar el tiempo que el trabajador realiza su trabajo a distancia, sin perjuicio de la flexibilidad horaria y deberá incluir el momento de inicio y de finalización. (García et al, 2020).

En el mismo punto establece que debe ser el empleador el cual garantice el registro de la jornada. No solo debe acceder a la implementación del registro sino que debe responder de su existencia y correcta articulación a fin de comprobar el cumplimiento de la normativa y límites en materia de jornada. (García et al, 2020).

Dentro del punto 9 del citado artículo hay un concepto de flexibilidad horaria la cual no se ajusta bien con los conceptos del estatuto. El Estatuto de los Trabajadores no hace referencias al horario flexible aunque si se completa en negociación colectiva y jurisprudencia. (Igartua, 2019).

En el Estatuto de los Trabajadores en la sección 5ª del capítulo II del Título I se regula el tiempo de trabajo. En concreto se centra en el artículo 34 titulado jornada y en el artículo 35 horas extraordinarias. En el artículo 34 la jornada ordinaria prevé un régimen de registro de la jornada. En cambio en el artículo 35.5 ordena 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”. (Rodríguez, 2018).

A parte de entregar al trabajador resumen de sus horas extraordinarias según la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre, sobre jornadas de trabajo, obliga al empresario a informar mensualmente a representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias que hayan realizado, cualquiera que sea la forma de compensación de las mismas. (Rodríguez, 2018).

#### **4.2 Real Decreto Ley 8/2019.**

Llego un punto que se dieron cuenta de la situación de abuso que sufrían tanto en los excesos de jornada como abuso en las horas extraordinarias, por ello se dio importancia a la Inspección de trabajo y a la obligación de registro. (Igartua, 2019). El primer pronunciamiento que hubo fue de la Audiencia Nacional en diciembre del 2015, después se pronuncio el Tribunal Supremo en marzo del 2017. La polémica no se detuvo ya que se pidió dictamen al TJUE, el legislador de forma urgente decidió mediar aplicando un Real Decreto Ley de protección social y lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo y establecer la obligación legal del registro de jornada (RDL 8/2019, de 8 de marzo (BOE 12 de marzo) citado en Igartua, 2019).

### **4.3 Sentencias.**

El Tribunal Supremo se pronuncio en la sentencia del caso Bankia el cual aboga por una interpretación literal del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores (STS 23 de marzo de 2017 (no rec. 81/2016 citado en Igartua, 2019). No se impone registro para toda la plantilla a fin del cumplimiento de horarios pactados, obligación que tampoco se encuentra en el artículo 7.5 LISOS. Lo polémico de esta decisión es por el pronunciamiento de tres votos particulares firmados por cinco magistrados discrepantes. A juicio del Tribunal, denota que va dirigido a la realización de horas extraordinarias y por ello la expresión “se registrará día a día”, considerando interpretación que mejor se acompasa con antecedentes históricos y legislativos que nunca impusieron obligación del tipo que nos ocupa. (Igartua, 2019).

Algunas sentencias exponen que un interesante papel que podría asumir la negociación colectiva seria la esencialidad de negociar con los sindicatos sistemas para implantar, los cuales no se trate solo de el registro de entrada y salida, sino un registro el cual demuestre la jornada efectiva de trabajo con múltiples variantes, las cuales suponen distintas jornadas o trabajo fuera del centro y en su caso la distribución de la jornada a lo largo del año. (Igartua, 2019).

Una postura que expresa el Tribunal Supremo es una nueva instrucción del ITSS, la 1/2017, de 18 de mayo, intensificar el cumplimiento de la normativa sobre tiempo de trabajo en general y, en particular, en relación a las horas extraordinarias las cuales en determinados sectores el exceso de las mismas ni se compensan con descanso ni se retribuyen. (Igartua, 2019).

Tras el pronunciamiento del Tribunal Supremo parecía cerrado el asunto pero la Audiencia Nacional no estaba satisfecha con el resultado y planteo cuestión ante TJUE (caso Deutsche Bank, 2018 citado Igartua, 2019). Se interpelaba por la compatibilidad de la legislación aplicada en España, en su interpretación del Tribunal Supremo al no considerar exigible la obligatoriedad de registrar cada día la jornada, con el Derecho de la Unión (concretamente en artículos de la Directiva 2003/88/CE y Directiva 1989/391/CE- marco de seguridad y salud). El abogado general estaba a favor de la Audiencia así como el mismo indico en sus conclusiones, la publicación de una norma del registro deja sin sentido el pronunciamiento. Una ocasión perdida ya que su punto de vista había sido ignorado por la mayoría de la Sentencia, esto es, entre el registro de la jornada y derecho a la salud, de acuerdo con los cánones comunitarios, los cuales se pondría en peligro de no poder controlar las horas trabajadas. (Igartua, 2019).

## **5. Análisis de los Convenios de las Islas Baleares.**

En Baleares predomina el sector turístico, los convenios de este sector no son demasiados, pero los convenios como hostelería agencias de viajes y transporte discrecional turístico por carretera se aplican a nivel sectorial y no en el ámbito empresarial. (Monreal, 2009)

### **5.1 Construcción.**

En el convenio de construcción es importante conocer los siguientes artículos: (BOIB CC Construcción, 2021).

- Artículo 2: Ámbito Territorial y Personal.

Se determina que personas están incluidas en el presente Convenio Colectivo, son todas las entidades, las empresas y trabajadores que estén incluidos en el Convenio General del Sector de la Construcción, el cual tenga su centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares o si han sido contratado por una empresa de la Comunidad Autónoma.

- Artículo 12: Jornada Laboral.

En su punto 5 determina las condiciones del registro de jornada en el primer párrafo establece que la empresa garantiza el registro de jornada diario a los trabajadores en el cual deben incluir el horario concreto de inicio y finalización de su jornada de trabajo.

En su segundo párrafo dicho punto indica que la empresa pondrá los medios correspondientes para el registro de jornada de los trabajadores, que pueden ser anotaciones en papel con firma del trabajador, mediante aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier medio que acredite conformidad del trabajador sobre el registro efectuado. (BOIB CC Construcción, 2021).

En su párrafo tercero deben identificar los registro obligatorios que correspondan a la presencia de los trabajadores en el centro de trabajo en los días laborables, festivos o no laborables, determinando las posible modalidades que tiene la empresa según la relación al establecimiento de fórmulas de prestación de trabajo, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc. (BOIB CC Construcción, 2021).

En su ultimo párrafo sobre registro de jornada los trabajadores deben usar los medios que ha puesto a disposición la empresa sobre registro de jornada. (BOIB CC Construcción, 2021).

En el punto 7 de este artículo 12 comenta de las subcontratas ya que empieza diciendo que cada empresa implanta el registro de jornada a los trabajadores de la manera que considera más oportuna. (BOIB CC Construcción, 2021).

En el caso de las subcontratación mediante acuerdo entre empresa contratista o principal y subcontratista, la subcontrata podrá utilizar los mismos medios que pone a disposición la empresa principal, pero siempre y cuando identifique cada trabajador y la empresa por la cual trabaja a modo de deducir responsabilidades en caso que no se estuviera cumplimiento el registro diario, la empresa principal no cargara con las infracciones. (BOIB CC Construcción, 2021).

Si la subcontrata quiere finalmente utilizar los medios de registro de jornada igualmente como hace la empresa principal, se deberá informar a la representación legal de ambas empresas para que tengan constancia de ello. (BOIB CC Construcción, 2021).

Del punto 8 se determina que lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores los registros de jornada permanecerán a disposición de los trabajadores y los representantes legales para su consulta. A los trabajadores se puede enseñar sus propios registro de jornada cuando lo soliciten, también a los representante legales de los trabajadores (evitando datos de identificación) dentro de su competencia siempre que se solicite de modo justificado o cuando haya controversias o diferencias concretar sobre los registro de los trabajadores. (BOIB CC Construcción, 2021).

Los representantes legales de los trabajadores según la normativa de protección de datos, así como establecen los artículo 64 y 65.2 del Estatuto de los trabajadores deberán guardar reserva y proteger los datos los cuales han consultado. (BOIB CC Construcción, 2021).

Para finalizar, el punto 9 determina que lo establecido anteriormente se realizara sin perjuicio de lo concretado mediante la negociación colectiva, lo que hayan podido complementar las empresas fijado en el párrafo segundo del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. (BOIB CC Construcción, 2021).

Sobre el registro de jornada de convenio de construcción creo que lo conveniente seria que cada grupo de trabajadores tuviera su propio método para registra la jornada, ya que algunos de estos trabajadores no tendrán un punto fijo donde acudir, al ser construcción se moverán por las diferentes obras que le toque y se le implantan un método de fichaje en el centro de trabajo será una perdida de tiempo ya que cada día antes de ir a la obra deberá acudir al centro de trabajo fichar y después desplazarse a la obra correspondiente, en cambio si pudiera fichar a través del móvil se ahorraría el desplazamiento solo para fichar. Sin embargo si hay gente contratada como administrativa si que acudirán al centro de trabajo y será más efectivo si puede fichar en el mismo centro. He comentado lo de los obreros pero también pasaría con los arquitectos que vayan a revisar o comprobar alguna obra. Por lo tanto para mi lo más efectivo seria implantar métodos de fichaje adaptados a los diferentes puestos de trabajo que tuviesen.

## 5.2 Comercio.

De los artículos 1 al 3 se determina a que personas o empresas va dirigido el Convenio Colectivo de Comercio de las Islas Baleares.

- Artículo 1: **Ámbito Funcional:** Todas las empresas o trabajadores que se dediquen a la actividad de comercio de todo tipo, tanto se al por mayor o al detalle. (BOIB CC Comercio, 2019).
- Artículo 2: **Ámbito Territorial:** Se aplica a toda la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares para empresas o trabajadores incluidos en el ámbito funcional. (BOIB CC Comercio, 2019).
- Artículo 3: **Ámbito Personal:** Afecta a los trabajadores los cuales presten sus servicio por cuenta de empresas comprendidas en su ámbito funcional, sin más excepciones de lo que establece el artículo primero y segundo del Estatuto de los Trabajadores. (BOIB CC Comercio, 2019).
- Artículo 32: **Jornada y Registro horario.**

En el punto 2: Registro Horario de la Jornada separan dicho registro por volumen de empresa, menos de 50 trabajadores y más de 50 trabajadores. (BOIB CC Comercio, 2019).

En empresas de menos de 50 trabajadores, si no tienen un sistema de registro mecánico, electrónico, etc., están obligados mensualmente hacer entrega cada uno de los trabajadores del documento de Control Registro Horario de Jornada figura en el Anexo VI, del presente Convenio Colectivo. Este documento lo debe tener el trabajador ya que esta obligado a cada día efectivo de trabajo anotar la fecha de la prestación, la hora de entrada y hora de salida da igual cual sea su tipo de jornada, firmando el documento, contando el número de horas diarias realizadas. (BOIB CC Comercio, 2019).

Cada final de mes el trabajador procede a firmar el documento conjuntamente con el empresario y se hace entregar del documento original, para así tenerlo a disposición de la Representación Legal de los Trabajadores, quedándose el trabajador una copia del mismo para su uso. (BOIB CC Comercio, 2019).

Los últimos cinco días del mes el empresario entregara nuevamente al trabajador el documento de Control de Registro Horario de Jornada para que vuelva a realizar el mismo procedimiento de registro y así sucesivamente. (BOIB CC Comercio, 2019).

En empresas de 50 trabajadores o más, la obligación de establecer alguno de los sistemas siguientes:

- a) Reloj mecánico: No se debe utilizar ningún programa de control horario debiéndolo calcular manualmente las horas trabajadas se imprimen en unas tarjetas de cartón. (BOIB CC Comercio, 2019).
- b) Reloj Electrónico: Con una tarjeta RFID. Los trabajadores disponen de su tarjeta identificativa que deben acercar al reloj a la hora de fichar. (BOIB CC Comercio, 2019).
- c) Cada trabajador introduce un PIN personal. (BOIB CC Comercio, 2019).
- d) Leyendo las huellas dactilares: Los trabajadores colocan un dedo en el escáner de las huellas para identificarse. (BOIB CC Comercio, 2019).
- e) Reconocimiento facial: El reloj reconoce a las personas a través del rostro a la hora de fichar mediante una cámara integrada. (BOIB CC Comercio, 2019).

En el convenio de comercio estipula claramente como debe realizarse el registro de jornada, ya que en otros lo deja a la elección de cada empresa en este te da diferentes opciones pero no lo deja abierto del todo. Al separar por volumen de empresa se entiende que es por el nivel de facturación de cada una y por eso no se les puede obligar a implantar mecanismos de registro tal costos porque posiblemente la de menos de 50 trabajadores no puede asumirlos.

### **5.3 Hostelería.**

Un punto que sorprende bastante en este convenio es que no se pronuncia sobre la realización de horas extraordinarias, así que debemos remitirnos al Estatuto de los Trabajadores en su artículo 35.4 donde establece la prestación de oras extraordinarias es voluntario para el trabajador “salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual...”. No es dudoso que si un convenio no se pronuncia sobre este asunto es interpretativo que la realización de las horas extraordinarias puede llegar a ser obligatorio para aquel que así lo pacte con el empresario. (Monreal, 2009).

- Artículo 1: **Ámbito de Aplicación Personal, Funcional y Territorial.**

En este artículo se denomina a las personas o centros los cuales están incluidos dentro de este convenio. Serán las empresas que desarrollen sus actividad en centros, establecimientos e instalaciones que estén indicados en el anexo II de este Convenio Colectivo o los afectados por aplicación del ámbito funcional del ALEH V, también se incluyen los puestos de trabajo recogidos en acuerdo estatal que reflejan en el anexo I de este Convenio, prestando servicios en los centros de trabajo, todo lo anterior siempre y cuando se encuentren dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. (BOIB CC Hostelería, 2018.)

El Convenio Colectivo de Hostelería al entrar en vigor el 2018 y al tener una vigencia hasta el 31 de marzo del 2022, con su correspondiente prorrogas de un año si no hay denuncia en contra, no dedica ningún artículo al registro de jornada ya que en el año de su publicación aún no había salido la norma de la obligatoriedad de llevar el registro de jornada, la norma salió en 2019 por lo tanto en el nuevo Convenio Colectivo que se pacte si que estará incluido pero en el vigente no.

### **5.4 Transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera.**

En este Convenio Colectivo en los artículos del 3 al 5 estipula a quien afecta este Convenio Colectivo tanto sea ámbito personal, funcional o territorial.

- Artículo 3: **Ámbito Personal:** Se aplicará a todas las empresa y trabajadores que ejerzan sus actividades en empresas afectada por el ámbito de aplicación funcional del este Convenio Colectivo, también a los trabajadores los cuales no pertenecen a

empresas de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, desarrollen actividad en esa misma Comunidad, tanto sea de forma temporal como permanente. (BOIB CC Transporte, 2019).

Las exclusiones que contemplaríamos serían los cargos de alta dirección estipulados en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, como las personas que ocupan puestos directivos o gerencial a ordenes de los citados cargos, personas físicas propietarias de empresas o de órganos de administración que revistan forma jurídica de sociedad. (BOIB CC Transporte, 2019).

- Artículo 4: **Ámbito Funcional:** Se aplicara en actividades de empresas encuadradas y autorizadas para prestar servicios en el sector de transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera. (BOIB CC Transporte, 2019).

Las exclusiones seria en la actividad de arrendamiento de vehículos con conductor (servicio de transporte en auto turismo de la clase VTC). (BOIB CC Transporte, 2019).

- Artículo 5: **Ámbito Territorial:** El presente Convenio se aplicara a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. (BOIB CC Transporte, 2019).

También incluiremos dentro de este Convenio que los trabajadores los cuales sus empresas están ubicadas fuera del territorio de las Illes Balears pero desarrollan actividad, tanto sea de forma temporal o de forma permanente en la Comunidad Autónoma. (BOIB CC Transporte, 2019).

En el presente convenio no hay ningún artículo en el cual indica como realizar el registro de jornada ni menciona que haya que realizar un registro de jornada, lo único interpretativo que se puede encontrar es en el artículo 28 el cual comenta que en ausencia de tacógrafo se debe llevar una libreta de control para anotar los tiempos de conducción, de esta manera se podría controlar las horas que realiza cada conductor pero como hemos visto anteriormente este Convenio Colectivo no engloba solo a conductores. Es de extrañar que después de publicar la normativa de obligatoriedad de registro horario no se haya incluido ningún punto mencionando dicho registro. A continuación se especifica el artículo 28 para dejar constancia

que no habla claro de registro horario se podría interpretar que controlarías de esta forma las horas que realizan los conductores pero el resto de personal no.

- Artículo 28: Libreta Individual de Control: Aquellas empresas que no disponga de vehículos adaptado y los cuales no tengan instalado el aparato de control para determinar los tiempos de conducción y descanso denominado tacógrafo, deberán hacer uso de una libreta individual para dicho control. El modelo de la libreta de la llevanza del control de trabajo será el que viene como anexo IV en este Convenio Colectivo (BOIB CC Transporte, 2019).

### **5.5. Limpieza edificios y locales.**

En este Convenio Colectivo determina su ámbito de aplicación en los artículos del 1 al 2 .

- Artículo 1: Ámbito territorial y funcional: Se aplicara a las empresas que estén en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares las cuales se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales, como pueden ser oficinas, hospitales, aeropuertos, puertos, barcos, aviones, etcétera, aunque las empresas se encuentren fuera de el ámbito de las Islas Baleares. También se incluyen los trabajadores que realizan servicios de recogida, arrastre y colocación de carritos. (BOIB CC Limpieza)

Este Convenio Colectivo será de aplicación aquellas empresas cuyo objeto social sea la limpieza de edificios y locales por cuenta de terceros, respecto al personal que cubra tal actividad, salvo si le resulta aplicable otro Convenio Colectivo, en su conjunto y computo global y anual, supere las condiciones en el presente Convenio Colectivo. (BOIB CC Limpieza).

Aquellas empresas que contraten o subcontraten a otras para la realización de servicios de las actividades habituales o propias que determina el Convenio Colectivo, deben dar garantía que el personal será retribuido con las mismas condiciones las cuales recoge el Convenio Colectivo, salvo que el trabajo que realizan corresponda o tenga reconocido en convenio o legislación supletoria, un salario superior, en este caso se aplicaría la opción más beneficiosa. (BOIB CC Limpieza).

- Artículo 2: **Ámbito personal:** Se verán afectados los trabajadores que presten servicios de limpieza de edificios y locales cuya actividad se desarrolle en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, aunque la sede de la empresa resida fuera de la Comunidad Autónoma, sea cual fuera la denominación o forma jurídica que adopte la empresa. (BOIB CC Limpieza)

En el presente Convenio Colectivo ocurre exactamente lo mismo que hemos comentado anteriormente en el Convenio Colectivo de Hostelería, al entrar en vigor el 2018 y ocurrir antes de que publicaran la normativa de la obligatoriedad de llevar un registro de jornada, en el Convenio no se estipuló ningún artículo haciendo referencia a dicha obligatoriedad porque anterior al 2019 no era obligatorio por lo tanto no se dedicaba ningún punto a tratar el registro de la jornada o su implantación. Este presente Convenio está en vigor hasta el 31 de julio de 2022, siempre y cuando alguien lo denuncie, si no seguirá con la prórroga anual como ocurre en los otros Convenios Colectivos, hasta ese momento no se volverá a negociar ni a estipular, aunque no lo estipule en el Convenio no significa que no sea obligatorio.

## **6. Conclusiones.**

Para empezar en este apartado se hace un pequeño resumen de todo lo expuesto en este estudio sobre el registro de la jornada.

Para empezar la obligación de implantar este nuevo Real Decreto Ley 8/2019 se considero que era necesario, debido a todas las irregularidades que se han ido desarrollando a lo largo de los años, ya sea por no respetar la jornada diaria como tampoco por no respetar la realización de horas extraordinaria y en consecuencia creando un abuso de cara a los trabajadores por verse indefensos al no poder demostrar la realización de las horas extraordinarias.

Por otro lado la llevanza del registro de jornada ha suscitado polémica tanto judicial como doctrinal, sobre como debería realizarse la aplicación de dicho registro, en un principio se iban a implantar en aquellos sectores más conflictivos, pero finalmente se decidió implantar a todo los sectores, tipos de trabajadores independientemente de cómo fuera su jornada. Esta disposición legal da lugar a plantearse una serie de cuestiones sobre lo que abarca u omite, según las graves repercusiones que acarree en la seguridad y salud en el trabajo, porque solo implantar el registro de jornada no elimina estas repercusiones.

Otro punto a destacar sería la obligatoriedad del registro de jornada, no hay un pensamiento unánime entre los diferentes autores que han opinado sobre el tema, ya que muchos autores defiende que es inadecuado, por que consideran que con este mecanismo hemos dado un paso atrás y es un tema ya superado y en cambio otros consideran que precisamente en los tiempos que vivimos es más que necesaria la implantación de este tipo de registros. A la hora de implantarlo se debe tener en cuenta que deben adaptar cada registro a los diversos grupos de trabajadores, no puede ser una cosa unánime ya que hay muchos tipos de jornadas y diversos estilos para realizar el trabajo y no puede servir a todos por igual.

Para seguir el objeto de estudio de este trabajo es un tema que se debe negociar con los representantes de los trabajadores, para aplicarlo de la mejor manera para que se adapte a las necesidades de su empresa y las diferentes jornadas que tenga esa empresa, si una empresa no tuviera representantes de los trabajadores no exime de su obligatoriedad, la ley deja de manera muy abierta la opción que cada empresa utilice el método que más le convenga ya que no establece unos límites, simplemente que se lleve un control diario de entrada y salida.

Como hemos comentado anteriormente, hay muchos autores que no estaban a favor de la implantación del registro de jornada, pero se ha demostrado mediante estadísticas que el 50% de los trabajadores realizaba más de 40 horas semanales, incluso los que estaban a media jornada también excedían su jornada laboral, por ello se implanto esta mediada de manera tan urgente.

El incumplimiento de esta nueva normativa, se vera como una infracción grave estipulada en la LISOS hacia el empresario, el trabajador no acarreará ninguna consecuencia. Una medida que interponen para evitar que el empresario cometa fraude, es que mensualmente se debe entregar un resumen del registro de jornada al trabajador, como también a los representantes de los trabajadores y guardar toda esa documentación un plazo de 4 años.

Para finalizar en este estudio, se han cogido los convenios más importantes y con relevancia en el ámbito de las Islas Baleares y se han comentado los puntos donde aparece la obligatoriedad de implantar el registro después que apareciera el Real Decreto Ley o por el contrario se ha demostrado que aunque saliera la implantación obligatoria del registro algunos convenios ni lo mencionan.

## 7. Referencias bibliográficas.

- BOIB Núm. 142 19 de octubre de 2019 – Sec. III. Texto Articulado del Convenio Colectivo para el Sector del Transporte Discrecional y Turístico de Viajeros por Carretera de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para los años 2019, 2020, 2021 y 2022.
- BOIB Núm. 160 20 de noviembre de 2021 Fascículo 237 – Sec. III. Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de la C.A.I.B.
- BOIB Núm. 168 14 de diciembre de 2019 Fascículo 246- Sec. III. Convenio Colectivo Laboral para el Comercio de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears 2019-2023.
- BOIB Núm. 3 5 de enero de 2019 Sec. III. Convenio Colectivo para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Illes Balears vigente del 1 de enero de 2018 al 31 de julio de 2022.
- BOIB Núm. 86 12 de julio de 2018 Fascículo 122 – Sec. III. XV Convenio Colectivo Sectorial de Hostelería de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears 2018-2022
- García, J., García, N., Thibault, X., Monreal, E., Lahera, J., Pérez de los Cobos, F., Cristóbal, M., Gil, J., Aguilera, R., Jurado, A., De Castro, E., Sánchez-Urán, M., Lahera, A., Tovar, F., Negro, A., Moreno, F., Pérez, S., De Fuentes, C., Llompарт, M., De Nieves, N., Orellana, A., Crespí, M., Confalonieri, J., Bellomo, S., Cairoli, S., Delogu, A., Palma, M., (2020) El trabajo a distancia : con particular analisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre
- Igartua (2019). La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (147), 115-149.
- Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social, Gobierno de España 2019- Guía sobre el Registro de la Jornada.
- Monreal Bringsvaerd, E. (2009). El mercado de trabajo en el sector turístico en las Islas Baleares: ley y convenio colectivo.
- Rodríguez, G. E. (2018). El registro diario de la jornada de trabajo a debate. *Revista de derecho social*, (81), 39-70
- Pérez de los Cobos, O. F. (2020). El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 Septiembre.
- RDL 8/2019, de 8 de marzo (BOE 12 de marzo).