

ÍNDICE SISTEMÁTICO

PRÓLOGO	17
PARTE PRIMERA. PREGUNTAS Y RESPUESTAS ACERCA DE LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE REGISTRAR DIARIAMENTE LA JORNADA DE TRABAJO.	21
INTRODUCCIÓN. Francisco PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL	23
1. ¿QUÉ RAZONES LLEVAN AL LEGISLADOR A ABORDAR LA REGULACIÓN DEL REGISTRO DE JORNADA?	27
2. ¿CUÁL FUE EL PROPÓSITO DEL LEGISLADOR AL DICTAR LA NUEVA REGULACIÓN LEGAL?	31
3. LA REFORMA SE LLEVÓ A CABO MEDIANTE LA UTILIZACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY, ¿QUÉ VALORACIÓN MERECE LA UTILIZACIÓN DE ESTE INSTRUMENTO NORMATIVO?	33
4. ¿CUÁL ES LA FINALIDAD DE LA OBLIGACIÓN LEGAL DE REGISTRO?	40
5. POCO TIEMPO DESPUÉS DEL ESTABLECIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN LEGAL DEL REGISTRO DE JORNADA LA GRAN SALA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DICTÓ SU SENTENCIA DE 14 DE MAYO 2019, ¿QUÉ VALORACIÓN MERECE ESTE PRONUNCIAMIENTO DE LA JUSTICIA EUROPEA?	41
6. ¿DESDE CUÁNDO ESTÁ VIGENTE LA OBLIGACIÓN DE REGISTRO?	44
7. EN LA LEY SE CONTEMPLAN OTRAS OBLIGACIONES ESPECÍFICAS EN MATERIA DE REGISTRO DE JORNADA, ¿QUÉ SUPONE RESPECTO DE ESTAS OBLIGACIONES ESPECÍFICAS EL ESTABLECIMIENTO DE LA NUEVA OBLIGACIÓN GENERAL?	45

8.	¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE LA OBLIGACIÓN DE REGISTRAR LA JORNADA DIARIA Y LA OBLIGACIÓN DE REGISTRAR LAS HORAS EXTRAORDINARIAS?	46
----	---	----

CAPÍTULO I. ÁMBITO SUBJETIVO DE LA OBLIGACIÓN LEGAL DE REGISTRO: ¿A QUÉ TRABAJADORES SE EXTIENDE LA OBLIGACIÓN LEGAL?. Erik MONREAL BRINGSVAERD 47

1.	DADO QUE EL REGISTRO DE LA JORNADA ES UNA OBLIGACIÓN QUE NACE DE LA NORMATIVA COMUNITARIA ¿ALCANZA ESTA OBLIGACIÓN A LOS FUNCIONARIOS Y A LOS SOCIOS TRABAJADORES DE LAS COOPERATIVAS?	51
2.	¿RESPECTO DE QUÉ TRABAJADORES RIGE LA OBLIGACIÓN LEGAL DE REGISTRO? ¿INCLUYE A LOS TELETRABAJADORES Y OTROS TRABAJADORES DIGITALES?.	57
3.	¿EXISTEN TRABAJADORES SUBORDINADOS SUJETOS A UNA OBLIGACIÓN DE REGISTRO ESPECÍFICA DE SU JORNADA DE TRABAJO?	59
4.	¿RIGE LA OBLIGACIÓN DE REGISTRO RESPECTO DE LOS TRABAJADORES SUBORDINADOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS? ¿EXISTEN EXCEPCIONES?	59
5.	¿RIGE LA OBLIGACIÓN DE REGISTRO RESPECTO DE LOS TRABAJADORES SUJETOS A UNA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL?	63
6.	¿RIGE LA OBLIGACIÓN DE REGISTRO EN EL CASO DE LAS ACTIVIDADES REGULADAS EN EL DECRETO DE LAS JORNADAS ESPECIALES?	66

CAPÍTULO II. ÁMBITO OBJETIVO DE LA OBLIGACIÓN LEGAL DE REGISTRO: ¿QUÉ ES LO QUE HAY QUE REGISTRAR?. Ángel BLASCO PELLICER y Mercedes LÓPEZ BALAGUER. 73

1.	¿QUÉ ASPECTOS HAY QUE TENER EN CUENTA PARA EFECTUAR EL REGISTRO DEL TIEMPO DE TRABAJO?	77
2.	¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE EL REGISTRO Y EL HORARIO DE TRABAJO?	79
2.1.	¿Qué particularidades tiene el registro cuando el horario es continuo?	81
2.2.	¿Qué particularidades tiene el registro cuando el horario es partido?	82
3.	¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE EL REGISTRO Y LAS VERTIENTES CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL TIEMPO DE TRABAJO?	83

3.1.	¿Qué aspectos implicados en la vertiente cuantitativa de la jornada conectan con la obligación de registro?	85
3.1.1.	¿Cómo se registra la jornada cuando el convenio colectivo ha introducido un pacto de horas complementarias en los contratos a tiempo completo?	86
3.1.2.	¿Cómo se registra la jornada cuando se ha introducido un pacto de plena disponibilidad sobre el tiempo de trabajo?	88
3.2.	¿Qué aspectos implicados en la vertiente cualitativa de la jornada conectan con la obligación de registro?	90
3.2.1.	¿Qué particularidades tiene el registro cuando el convenio colectivo ha introducido un horario semanal flexible?	91
3.2.2.	¿Qué particularidades tiene el registro cuando se realizan horas extraordinarias que se compensan con descansos en un plazo de cuatro meses?	92
3.2.3.	¿Qué particularidades tiene el registro cuando el empresario utiliza la bolsa de 182 horas flexibles que le atribuye el artículo 34.2 ET?	94
3.2.4.	¿Qué particularidades tiene el registro cuando el convenio colectivo ha previsto un régimen de distribución irregular de la jornada a lo largo del año?	95
4.	¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE EL REGISTRO Y EL CÓMPUTO DEL TIEMPO DE TRABAJO?	97
4.1.	¿Cómo condiciona la forma de registrar la jornada el concepto jurídico comunitario de tiempo de trabajo?	97
4.1.1.	¿Hay que registrar las guardias de presencia física, sin actividad laboral propiamente dicha, incluso con pernocta, en el centro o lugar de trabajo?	99
4.1.2.	¿Hay que registrar las guardias de localización, en el domicilio u otro lugar libremente elegido por el trabajador?	100
4.1.3.	En el sector servicios, ¿hay que registrar el tiempo de desplazamiento de los trabajadores que carecen de un centro de trabajo fijo desde su domicilio hasta el domicilio o instalaciones del primer cliente?	101

4.2.	¿Cómo condicionan la forma de registrar la jornada los apartados 1.2º y 5 del art. 34 ET?	103
4.2.1.	¿Hay que registrar el tiempo para desplazarse a recoger el uniforme que la empresa pone a disposición de los trabajadores en lugar distinto del centro de trabajo?	104
4.2.2.	¿Hay que registrar el tiempo de desplazamiento del conductor de autobús desde el centro de trabajo hasta el puesto de trabajo?	105
4.2.3.	¿Hay que registrar el tiempo empleado por los enfermeros para transmitirse información médica/sanitaria sobre los pacientes?	105
4.2.4.	¿Hay que registrar el tiempo empleado en jugar al fútbol en un partido de empresa fuera del horario de trabajo, de adscripción voluntaria por parte de los trabajadores?	106
4.2.5.	¿Hay que registrar el tiempo empleado en disfrutar de permisos por asuntos propios?	107
4.3.	¿Hay que registrar el tiempo empleado en realizar viajes profesionales a otras ciudades o países para el desempeño de la prestación laboral?	109
4.4.	¿Qué papel puede desempeñar el convenio colectivo en materia de especificación de lo que hay que entender por tiempo de trabajo efectivo?	109

CAPÍTULO III. SUJETO ACTIVO DE LA OBLIGACIÓN LEGAL DE REGISTRO: ¿QUIÉN ESTÁ OBLIGADO A REGISTRAR LA JORNADA?. Raquel AGUILERA IZQUIERDO 111

1.	¿QUÉ ASPECTOS CONCIERNEN AL SUJETO ACTIVO DE LA OBLIGACIÓN DE REGISTRO?	115
2.	¿QUIÉN ES EMPRESARIO LABORAL A EFECTOS DE LA OBLIGACIÓN DE REGISTRO?	117
2.1.	¿Quién está obligado a registrar en el caso de las ETTs?	118
2.2.	¿Quién está obligado a registrar en el caso de las contratas y subcontratas?	120
2.3.	¿Quién está obligado a registrar en el caso de los grupos de empresas?	122
2.4.	¿Quién está obligado a registrar en el caso de las empresas multiservicios?	125

3.	¿A QUÉ VIENE REFERIDA LA OBLIGACIÓN DE ORGANIZACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DEL REGISTRO?	126
3.1.	¿Qué práctica es preferente para organizar y documentar el registro?	127
3.1.1.	¿Puede un convenio colectivo extraestatutario organizar y documentar el registro?	128
3.1.2.	¿Es posible modificar un sistema de registro establecido por convenio colectivo?	128
3.2.	¿Qué función cumple el llamamiento al acuerdo de empresa para organizar y documentar el registro de jornada?	130
4.	¿ES VIABLE NEGOCIAR CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES Y/O AUTONÓMICOS, INTERPROFESIONALES O SECTORIALES, SOBRE LA MATERIA CONCRETA REFERIDA AL REGISTRO DE JORNADA?	136
5.	¿CÓMO SE ORGANIZA Y DOCUMENTA EL REGISTRO SI LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO LO HACE?	139
5.1.	¿Es exigible en todo caso al empresario el deber de consulta previo a su decisión de organizar y documentar el registro?	139
5.2.	¿Qué sucede si el empresario elabora el registro sin consultar previamente a los representantes de los trabajadores?	142
5.3.	¿Puede comportar modificaciones en materia de tiempo de trabajo la organización y documentación del registro por parte del empresario?	143
CAPÍTULO IV. DINÁMICA DEL REGISTRO: ¿CÓMO HAY QUE REGISTRAR?. María del Mar CRESPI FERRIOL		147
1.	¿QUÉ ASPECTOS ESTÁN IMPLICADOS EN LA DINÁMICA DEL REGISTRO?	151
2.	¿CÓMO DEBE INSTRUMENTARSE LA PRÁCTICA DEL REGISTRO?	153
2.1.	¿Qué tipo de mecanismos pueden utilizarse para registrar la jornada?	155
2.2.	En particular, ¿pueden utilizarse sistemas de registro basados en datos biométricos como la huella dactilar o el reconocimiento facial?	158
3.	¿DISFRUTA EL TRABAJADOR DE GARANTÍAS FRENTE A LA PRÁCTICA DEL REGISTRO?	163
3.1.	¿Qué garantías existen para asegurar la integridad y disponibilidad del registro?	164

3.2.	¿Qué garantías existen en el entorno digital?	167
3.3.	¿Es necesario que el trabajador preste su consentimiento para que el empresario pueda tratar sus datos?	171

CAPÍTULO V. INFRACCIONES Y SANCIONES: ¿QUÉ TIPO DE INFRACCIONES PUEDE COMETER EL EMPRESARIO EN MATERIA DE REGISTRO? ¿CÓMO SE SANCIONAN?. Magdalena LLOMPART BENNÀSSAR 177

1.	¿CUÁLES SON LAS INFRACCIONES TÍPICAS DEL EMPRESARIO EN MATERIA DE REGISTRO?	181
2.	¿CABE PLANTEAR RECLAMACIONES POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES?	186
3.	EN CASO DE UNA CONTRATA Y SUBCONTRATA DE PROPIA ACTIVIDAD ¿CABE IMPUTAR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA POR INCUMPLIMIENTO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?	188
4.	¿ES SANCIONABLE EL INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE REGISTRAR LAS HORAS EXTRAORDINARIAS?	191

PARTE SEGUNDA. PREGUNTAS Y RESPUESTAS ACERCA DEL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN. 197

INTRODUCCIÓN. Ángel JURADO SEGOVIA 199

1.	¿CUÁL ES EL ORIGEN Y LA EVOLUCIÓN NORMATIVA DE ESTA INSTITUCIÓN?	203
2.	¿SE TRATA DE UNA MATERIA REGULADA POR EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA?	206
3.	¿QUÉ FINALIDADES PERSIGUE ESTA INSTITUCIÓN?	208

CAPÍTULO I. NATURALEZA Y ALCANCE DEL DERECHO. Xavier THIBAUT ARANDA 213

1.	¿QUÉ BIENES JURÍDICOS ESTÁN IMPLICADOS EN ESTA INSTITUCIÓN?	217
2.	¿SE TRATA DE UN DERECHO DEL TRABAJADOR CON DIMENSIÓN CONSTITUCIONAL?	217
3.	¿LA LEY RECONOCE UN DERECHO SUBJETIVO O UNA EXPECTATIVA DE DERECHO?	218

4.	¿CUÁL ES LA PRINCIPAL OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DERIVADA DEL DERECHO RECONOCIDO AL TRABAJADOR? . . .	220
5.	¿QUÉ PAPEL LE OTORGA LA LEY A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA MATERIA?	221
5.1.	¿Existe un deber de negociar?	221
5.2.	¿Qué relación cabe predicar entre el derecho «a solicitar» adaptaciones reconocido al trabajador y la regulación convencional que se pueda establecer? . . .	222
5.3.	¿En qué ámbito de negociación colectiva cabe regular la materia y qué relación cabe predicar entre las regulaciones convencionales de distinto ámbito? . . .	223
5.4.	¿Cuál es la experiencia negocial sobre la materia? . . .	224
6.	¿EN QUÉ SE PUEDE MATERIALIZAR ESTE DERECHO?	225
6.1.	¿Qué hay que entender por «adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo»?	225
6.2.	¿Qué hay que entender por otras adaptaciones «en la ordenación del tiempo de trabajo»?	227
6.3.	¿Incorpora el art. 34.8 del estatuto de los trabajadores un derecho a solicitar trabajar a distancia?	228
6.3.1.	¿En qué supuestos puede la empresa desestimar la solicitud de trabajo a distancia? . . .	230
6.3.2.	¿Es la empresa responsable de la seguridad y salud del trabajador cuando éste solicita realizar la prestación en su propio domicilio?	231
6.3.3.	¿Es accidente de trabajo el que acaece en el domicilio del trabajador?	232
6.3.4.	¿Tiene que asumir la empresa los gastos inherentes a la prestación de trabajo a distancia cuando es el trabajador quien ha solicitado esta forma de prestación del trabajo? .	233
6.4.	¿Cabe invocar este derecho frente a los poderes empresariales de determinación y/o modificación de las condiciones laborales (distribución irregular de la jornada, horas extraordinarias, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, inaplicación de convenios, etc.)?	234
7.	¿QUÉ DIFERENCIAS Y RELACIONES SE DAN ENTRE ESTE DERECHO Y OTROS DERECHOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR?	235

CAPÍTULO II. EJERCICIO Y DINÁMICA DEL DERECHO. Margari- ta TARABINI-CASTELLANI AZNAR	237
1. ¿QUÉ TRABAJADORES PUEDEN EJERCITAR ESTE DERE- CHO?	241
2. ¿EXISTEN LIMITACIONES AL EJERCICIO DEL DERECHO? ...	243
3. ¿QUÉ NECESIDADES DE CONCILIACIÓN SE PUEDEN IN- VOCAR PARA EL EJERCICIO DE ESTE DERECHO?	246
4. ¿CÓMO DEBE SER LA SOLICITUD DEL TRABAJADOR?	248
5. ¿EN QUÉ CONSISTE EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN AL QUE ALUDE LA LEY?	249
6. ¿CÓMO DEBE SER LA RESPUESTA DE LA EMPRESA?	250
7. ¿ESTÁ LIMITADA LA DURACIÓN DE LAS ADAPTACIONES SOLICITADAS POR EL TRABAJADOR?	254
8. ¿SE LE RECONOCE AL TRABAJADOR UN DERECHO A RE- GRESAR A LAS CONDICIONES ANTERIORES A LAS ADAP- TACIONES?	256
CAPÍTULO III. TUTELA DEL DERECHO. Ángel JURADO SEGOVIA	259
1. ¿CUÁL ES EL CAUCE PROCESAL ADECUADO PARA SOLICI- TAR LA TUTELA JUDICIAL?	263
1.1. ¿Cuál es el plazo para presentar la demanda?	267
1.2. ¿Se exige intento de conciliación o mediación en es- tos procesos judiciales?	268
1.3. ¿En qué consiste el carácter urgente y preferente del procedimiento?	270
1.4. ¿Cabe la acumulación de acciones dentro de este procedimiento?	271
2. ¿CÓMO DEBEN PONDERAR Y CÓMO ESTÁN PONDERAN- DO LOS TRIBUNALES EL CONFLICTO ENTRE LAS NECESI- DADES DE CONCILIACIÓN DEL TRABAJADOR Y LAS NECES- IDADES ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS DE LA EM- PRESA?	272
3. ¿QUÉ CONTENIDO PUEDE TENER LA SENTENCIA JUDI- CIAL QUE RESUELVAN LA DEMANDA DE SOLICITUD DEL DERECHO DE ADAPTACIÓN?	284
3.1. ¿Cuándo procede y qué características presenta la tu- tela indemnizatoria derivada de la negativa empresa- rial al ejercicio del derecho?	287
3.2. ¿Qué recursos caben contra la sentencia?	296

4.	¿SE PREVÉN GARANTÍAS FRENTE A LOS TRATOS MENOS FAVORABLES O LAS POSIBLES REPRESALIAS EMPRESARIALES DERIVADAS DEL EJERCICIO DE ESTE DERECHO?	300
5.	¿CABEN INFRACCIONES Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN EL ORDEN SOCIAL RELACIONADAS CON EL ESTE DERECHO?	303