



Normativa para el registro de jornada

Fecha de aprobación: septiembre de 2023

Fecha de actualización: octubre de 2023

I. PRELIMINAR.- ÁMBITO

Trabajadores con relación laboral común por cuenta ajena, que no ostenten cargos directivos que conlleven acuerdos de disponibilidad horaria. En esos casos, se regirán por las estipulaciones pactadas.

II. CRITERIOS DEL SISTEMA DE REGISTRO

El registro de jornada, con independencia del sistema elegido, atenderá a los criterios siguientes:

1. Con carácter general, el registro de jornada será de aplicación a todas las personas trabajadoras que mantengan con los Centros una relación laboral por cuenta ajena, con independencia de su categoría o grupo profesional, quedando excluidas aquellas relaciones que no reúnan los requisitos de un trabajo por cuenta ajena. Asimismo, no se verá afectado por el registro de jornada el profesor Emérito, Visitante, Invitado o Distinguido, ni cualquier otro colectivo que no se encuentre dentro del ámbito personal del XIII Convenio Colectivo de Centros de Educación Universitaria e Investigación. Este colectivo, en su caso, registrará su jornada con arreglo a los criterios que se establezcan por la Dirección de los centros a los que se encuentren adscritos.
2. El sistema empleado para el control del registro de jornada se realizará a través de WOFFU (unav.woffu.com). Sin perjuicio de lo anterior, el sistema de registro servirá asimismo a los centros y a las personas trabajadoras como herramienta para exigir el cumplimiento de sus recíprocas obligaciones contractuales en el ámbito de la relación laboral.
3. Con carácter general todo el personal afectado por la presente normativa fichará al inicio y final de su jornada de trabajo, computándose la jornada efectiva de trabajo dentro de los tiempos que se correspondan con la jornada pactada en el contrato de trabajo o documento que la establezca; en ausencia de pacto se tomará como jornada la ordinaria establecida para cada uno de los distintos grupos profesionales la prevista en el convenio colectivo que resulte de aplicación. Se presumirá, en caso de que una persona trabajadora no hubiese registrado su jornada conforme a la presente normativa, que ésta ha desarrollado su jornada con arreglo al horario general que le resulta de aplicación, por lo que automáticamente se registrará así en la herramienta.

La jornada de trabajo supone una prestación con permanencia en el Centro, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 34.I del Convenio Colectivo referido a la posibilidad de acordar la realización de actividad fuera de las instalaciones del centro. En este sentido, con carácter general, se establecerá una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir presencialmente el personal afectado por esta normativa, salvo que sus responsables le encomienden expresamente actividad fuera del centro de trabajo.

No se considerará tiempo de trabajo efectivo la presencia en el centro de trabajo fuera de dicha franja horaria, en tanto que en los lugares de trabajo (campus universitarios e instalaciones análogas) existen toda clase de dependencias y servicios de los que disfruta la comunidad universitaria – incluido el personal laboral – sin que ello albergue relación con el desempeño de su relación laboral (como por ejemplo comedores, lugares para la representación de artes escénicas y conciertos, restaurantes, cafeterías, bibliotecas, zonas de esparcimiento, oratorios y capillas, teatros, zonas deportivas, etc.).

Dada la flexibilidad y especificidades inherentes a la organización del trabajo del Grupo I, Personal Docente e Investigador, se podrán establecer sistemas de cómputo de la jornada de dicho personal con arreglo a sus encargos docentes y los créditos ECTS de los que son responsables, entendiéndose como tales los definidos en el Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

Dicho sistema de cómputo se considerará como un sistema de registro de jornada a estos efectos.

4. Las pausas y descansos a lo largo de la jornada distintos a los 15 minutos de descanso retribuido previstos en el párrafo tercero del artículo 34 del Convenio Colectivo (y su correlativo en el Estatuto de los Trabajadores) no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, debiendo computarse por el trabajador como interrupciones. Se podrán establecer normas especiales de cómputo de estas interrupciones, atendiendo a las especificidades y el régimen organizativo.

En este punto, y dada la naturaleza de la actividad realizada en los Centros, se pueden dedicar determinados periodos de tiempo a tareas ajenas al trabajo a pesar de estar en el centro de trabajo, como por ejemplo, tomar café, almorzar, comentar con un compañero cuestiones ajenas al trabajo, salir a fumar, utilizar ocasional y excepcionalmente el ordenador o internet para asuntos personales, estudio personal, etc.

Por ello, y siendo interés de la Universidad mantener un entorno de trabajo agradable y que el hecho de medir la jornada por imperativo legal no suponga poner fin a este tipo de actividades no laborales permitidas, se podrá establecer un tiempo máximo determinado que se considere razonable para la dedicación a dichas pausas no consideradas como tiempo de trabajo efectivo.

Partiendo de lo anterior, las interrupciones que excedan del tiempo previsto en el primer párrafo de este apartado 4º, no tendrán consideraciones de tiempo de trabajo efectivo. Tampoco el tiempo destinado por el personal durante su jornada laboral o que implique

una mayor permanencia en las instalaciones de la empresa cuando éstos se encuentren disfrutando de los servicios e instalaciones que ofrecen los centros a la comunidad universitaria de manera general, salvo que los superiores jerárquicos hayan autorizado previa y expresamente la prolongación de la jornada para participar en estas actividades por guardar relación con su puesto de trabajo.

5. En los casos del personal que realice su trabajo bajo las modalidades de teletrabajo y/o "on line", los Centros y Servicios deberán determinar el procedimiento específico de registro de jornada para estos supuestos, así como el cómputo de jornada efectiva específica.
6. Aquellos trabajadores que aun no siendo personal de alta dirección, por las especiales responsabilidades asignadas desempeñen actividades de gestión y/o confianza y sean compensados económicamente por éstas de manera proporcionada, si bien ficharán en los mismos términos que el resto de la plantilla registrando el inicio y final de la jornada, a los efectos del cómputo de su jornada efectiva y la determinación de horas extraordinarias, se tendrá en consideración como prolongación de jornada dentro de su jornada ordinaria la disponibilidad retribuida de tiempo de trabajo y horario necesaria para el cabal cumplimiento de su actividad.
7. El control horario de los empleados de las subcontratas será obligación de la empresa subcontratista sin que la Universidad tenga ninguna responsabilidad al respecto.
8. Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
9. Se desea dejar expresa constancia que las horas extraordinarias que realicen las personas trabajadoras deberán ser objeto de solicitud, aprobación y concertación por parte de sus superiores jerárquicos. Las personas trabajadoras no tendrán, por lo tanto, la iniciativa para la realización de horas extraordinarias, siendo esta competencia exclusiva de los superiores jerárquicos respecto del personal a su cargo.

Cualquier superación de la jornada anual de trabajo efectivo, por lo tanto, se presume que no tiene consideración de hora extraordinaria.

Asimismo, fuera de los casos anteriores, si una persona superase la jornada diaria y así fuese constatado por sus superiores jerárquicos, el exceso horario tendrá consideración de *distribución irregular de la jornada*, siéndole de aplicación el régimen previsto en el Convenio Colectivo que la regula. La distribución irregular de la jornada puede alcanzar al 15% de la jornada anual como máximo; sin perjuicio de ello, se deberá respetar los descansos previstos en la regulación convencional o legal que resulten de aplicación. Se compensará por descanso este exceso horario dentro de los 12 meses siguientes.

10. Las personas trabajadoras deberán, por lo tanto, finalizar su prestación laboral en el momento que finalice su jornada, salvo que incurran en los supuestos contemplados en los párrafos anteriores relativos a la concertación de horas extraordinarias o de distribución irregular de la jornada. Alargar la jornada laboral sin que medie la previa y escrita autorización de sus superiores jerárquicos, podría tener consideración de desobediencia grave - o muy grave si ésta es reiterada o si el alargamiento excede del 15%

del cómputo de la jornada anual -, dando lugar a las sanciones disciplinarias legalmente previstas.

Asimismo, constituirá una infracción muy grave el incumplimiento laboral, la falta de registro de jornada- que será calificado como desobediencia -, así como el falseamiento, que tendrá consideración de vulneración de la buena fe contractual a los efectos del art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

11. Misceláneo

- 11.1 Uso de vestuarios.- En los centros que corresponda, solo tendrá consideración de tiempo de trabajo el empleado por las personas trabajadoras para el cambio de ropa cuando ésta tenga consideración de ropa de trabajo conforme la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales o resulte necesario por razones de higiene o seguridad - porque se trate de EPI's -, en cuyo caso se contabilizará el tiempo invertido al inicio y al final de la jornada, con una duración no más de 15 minutos por cada uso.
- 11.2 El sistema de registro de jornada, su organización y documentación, podrá implantarse a nivel de centro de trabajo o departamento si éste presenta unas particularidades singulares de funcionamiento (alta actividad de viaje, de traslados a otras sedes, participación en congresos, movilidad entre centros de investigación y otras universidades, etc.)

En atención a lo anterior y sin perjuicio de la jornada anual máxima aplicable, podrán establecerse normas para los siguientes colectivos especiales cuya ordenación de jornada diaria sea de imposible determinación o concreción fija:

- Personas que por su cargo tengan que realizar viajes y traslados frecuentes.
- Personas que entre sus tareas realicen guardias. Salvo que se trate de guardias presenciales, se excluirá del cómputo como tiempo de trabajo efectivo los periodos de espera o disponibilidad a la llamada, salvo que por motivo de su puesto de trabajo requieran pernoctar en un lugar determinado por el centro para el cumplimiento de los tiempos de respuesta.
- Miembros de Juntas Directivas, Directivos y otros responsables de servicios.