

REGISTRO Y CONTROL DE HORAS DE TRABAJO PARA TODOS

Hace pocas semanas se ha presentado un Real Decreto-ley de medidas urgentes de protección social en la lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Entre las medidas contenidas en dicha norma, sin duda destaca, por el revuelo que causa en ciertos sectores, la obligación de implantar un sistema de registro de jornada.

El nuevo redactado del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores exigirá a partir de ahora, que todas las empresas registren “día a día” la jornada realizada por su plantilla, haciendo constar el horario de entrada y de salida de cada persona trabajadora, con independencia del tipo de contrato laboral que tenga. Hasta ahora, sólo para los contratos a tiempo parcial era imperativa esta cuestión.

Además, se exigirá la conservación de esta información durante cuatro años, considerándose como infracción laboral grave la falta de registro de jornada, sancionable con una multa máxima de 6.250 euros.

Más allá de las posibles infracciones, es evidente que la Inspección de Trabajo, que lleva años persiguiendo este cambio, requerirá en todo caso que las empresas cuenten con sistemas de registro. Por tanto, sólo cabe plantearse cómo cumplir con las nuevas previsiones legales y las que a su vez puedan desarrollarse por la negociación colectiva.

En este nuevo escenario, las cuestiones esenciales que hay que considerar son:

• *“LA INFORMACIÓN SOBRE EL REGISTRO DE LA JORNADA SE DEBERÁ CONSERVAR DURANTE UN PERIODO MÍNIMO DE 4 AÑOS.”*

• *“EL TIPO DE SISTEMA DE REGISTRO RESULTA DE LIBRE ELECCIÓN PARA LA EMPRESA, SIEMPRE QUE SE GARANTICE LA FIABILIDAD E INVARIABILIDAD DE LOS DATOS.”*

- De acuerdo con el criterio sentado por la Inspección de Trabajo en el año 2016, el tipo de sistema de registro resulta de libre elección para la empresa, siempre que el método utilizado garantice la fiabilidad e invariabilidad de los datos y refleje, como mínimo, cada día de prestación de servicios, la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada. Sin perjuicio de ello, los convenios colectivos podrían llegar a exigir la adopción de un sistema concreto.

• *“HASTA AHORA, SOLO ERA OBLIGATORIO EL REGISTRO Y CONTROL DE LAS HORAS DE ENTRADA Y SALIDA PARA LOS CONTRATOS LABORALES A TIEMPO PARCIAL.”*

• *“A PARTIR DEL 12-05-2019, SERÁ OBLIGATORIO PARA TODO TIPO DE TRABAJADOR, CON INDEPENDENCIA DE LA DURACIÓN DE SU JORNADA.”*

REGISTRO Y CONTROL DE HORAS DE TRABAJO PARA TODOS

• “DATOS A REGISTRAR:
FECHA, HORA DE INICIO
Y HORA DE FIN DE LA
JORNADA
DESEMPEÑADA.”

Sin perjuicio de lo anterior, existen sectores y profesiones en los que el registro de jornada presenta unas complejidades particulares, como puede observarse en cualquiera de los siguientes casos:

1.-Prestación de servicios a distancia. En profesiones como las de los y las representantes comerciales, el personal de empresas prestadoras de servicios externos, o el personal que presta servicios en régimen de trabajo a distancia, el registro mediante sistemas digitales instalados en los dispositivos móviles entregados a la plantilla se presenta como una alternativa eficaz para asegurar que el registro se realiza de forma adecuada.

En cambio, los sistemas más rudimentarios, como pueden ser las fichas diarias con firma de la persona trabajadora, aunque son válidos como ya hemos expuesto, pueden dar lugar a descontrol o pérdida de información si la plantilla no está implicada.

2.-Servicios en los que existen guardias. Ciertas empresas pertenecientes a sectores como el sanitario, el portuario, el aéreo e incluso el tecnológico en la actualidad, requieren que algunos de sus servicios se presten ininterrumpidamente 24 horas, 7 días a la semana. Así, hay profesionales que, una vez que abandonan su centro de trabajo habitual continúan disponibles, por si se presenta una eventualidad que requiera que retomen sus funciones.

En estos casos, al margen de las obligaciones de compensación que puedan resultar como consecuencia del sistema de guardias, la obligación de registro diario de jornada diaria deberá llevarse. Así, aunque la norma hable de que el registro se llevará para la "entrada" y "salida" de cada persona, esto no significa que pueda prescindirse del registro de las horas de trabajo efectivo realizadas durante las guardias fuera del centro de trabajo. Ahora bien, cuando se trate de la realización de horas de trabajo que superen la jornada ordinaria, estas podrían tener que anotarse en el registro de horas extraordinarias.

3.-Servicios legales y contables. Por último, vale la pena detenerse en este tipo de servicios sencillamente para puntualizar que, en los casos en los que se realiza una facturación por horas, la imputación de tiempos en un expediente o cliente no sustituye el registro de jornada diario exigido por la norma. De esta forma, mientras se trate de relaciones sujetas al Estatuto de los Trabajadores, deberán establecerse sistemas de control del tiempo de trabajo diario.

No olvidemos que hasta en los supuestos aparentemente más sencillos, como son las oficinas bancarias, ha habido un intenso debate sobre la forma de controlar el tiempo de trabajo. En el campo, en el que existe una gran parte del personal que presta servicios por jornal, será necesario adoptar sistemas que respondan adecuadamente a las características de los servicios.

• “NO ES OBLIGATORIO REGISTRAR CADA ENTRADA Y CADA SALIDA DEL PERSONAL, SÓLO LA HORA DE COMIENZO Y FIN DE LA JORNADA DESEMPEÑADA.”

REGISTRO Y CONTROL DE HORAS DE TRABAJO PARA TODOS

• *“EL ACTUAL Y VIGENTE REGISTRO DE HORAS EXTRAORDINARIAS NO SE VE SUSTITUIDO POR EL NUEVO REGISTRO DE JORNADA DIARIA.”*

Como ya hemos dicho, se trata de un aspecto que admite soluciones creativas y que debería responder a la realidad empresarial en todo caso, siempre que se respeten las características elementales del registro de jornada y las previsiones convencionales que correspondan.

Todas las empresas disponen de un plazo de 2 meses desde la publicación del Decreto en el BOE, es decir, la puesta en marcha de esta medida tiene que realizarse antes del 12 mayo de 2019. Es importante tener en cuenta cumplir con las indicaciones del Real Decreto, ya que aquellas organizaciones que no cumplan con él, pueden enfrentarse a importantes sanciones.

La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) considera falta grave la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada. Dándose el caso de incumplimiento en materia de jornada y conforme al Art.7 nº5 de esta Ley la imposición de multa sería a partir de los 626 euros con un grado máximo de 6.250 euros.

Si el incumplimiento se debiera a cuestiones formales o documentales se contemplaría una multa de entre 60 y 625 euros por una infracción considerada leve contemplada en el Art.6.6 de la Ley.

De comprobarse falta alguna en el registro el contrato del trabajador contratado a jornada parcial se presumirá automáticamente a jornada completa.

• *“EL REGISTRO DE HORAS EXTRAORDINARIAS Y EL NUEVO REGISTRO DE JORNADA DIARIA, SON OBLIGACIONES INDEPENDIENTES.”*

• *“EL REGISTRO DE JORNADA DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL ES UNA NORMATIVA QUE CONTINÚA EXISTIENDO.”*