DESAFÍO DEL REGISTRO HORARIO

SOLUCIONES Y LECCIONES APRENDIDAS

- ❖ Las reglas sobre la limitación de la jornada laboral son uno de los elementos esenciales del Derecho del Trabajo.
- ❖ El tiempo de trabajo es una obligación del trabajador tanto como lo es para el empresario el abonar el salario de una manera proporcional al tiempo dedicado a la prestación.
- ❖ El trabajador es la parte débil de la relación laboral.
- ❖ Es extremadamente difícil que un trabajador logre que se respeten los derechos que se le conceden sin un registro de jornada laboral.
- ❖ El registro de jornada no es una opción para el empresario, es un deber/garantía.

STJUE 14 DE MAYO DE 2019

3

- ❖ Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a periodos de descanso diario y semanal.
- ❖ Una normativa que no establezca la obligación de utilizar un sistema que permita realizar esa comprobación, no puede asegurar los derechos que confiere el derecho europeo.
- ❖ Un sistema de registro de la jornada laboral ofrece a los trabajadores un medio eficaz para acceder con facilidad a datos objetivos y fiables relativos a la duración efectiva del trabajo realizado.
- ❖ Sirva tanto para los empresarios como para los trabajadores para comprobar si se respetan los tiempos de trabajo.

¿PORQUÉ EL REGISTRO DE JORNADA?

4

- ❖ Precarización del mercado de trabajo.
- ❖ Conciliación familiar.
- ❖ Salud laboral.
- ❖ Salario.
- ❖ Cotizaciones a la Seguridad Social.

¿QUÉ SE REGULA? – R.D.Ley 8/2019, de 8 de marzo - MODIFICA art. 34.9 E.T.

5

- ❖ Los requisitos mínimos relacionados con el registro de jornada, relegando a la negociación colectiva el resto de aspectos.
- ❖ El objeto de registro es la jornada realizada diariamente.
- ❖ El horario de inicio y el de final de jornada (no necesariamente las interrupciones, pausas o flexibilidad de tiempo de trabajo).
- ❖ Incluidos los trabajos “móviles”, comerciales, trabajadores a distancia,... adscritos a un centro de trabajo.

¿QUÉ NO REGULA? - R.D.Ley 8/2019, de 8 de marzo - MODIFICA art. 34.9 E.T.

6

- ❖ El registro de horas extraordinarias (art. 35.5 E.T.)
- ❖ El registro de horas de trabajo y descanso sobre trabajadores móviles (marina mercante y transporte ferroviario. R.D. 1561/1995).
- ❖ El registro de desplazamientos transnacionales (Ley 45/1999).
- ❖ El registro diario de los trabajadores a tiempo parcial (art. 12.4 E.T.).
- ❖ Relaciones laborales de carácter especial (alta dirección, empleado del hogar, artistas, deportistas,...).
- ❖ Trabajadores que tienen pactado libre disponibilidad de trabajo (mandos medios, cargos de confianza,...).

¿CÓMO DEBE SER? - R.D.Ley 8/2019, de 8 de marzo - MODIFICA art. 34.9 E.T.

7

- ❖ Debe ser obligatorio para todos los trabajadores, independientemente de dónde presten sus servicios.
- ❖ Debe ser documentado y diario.
- ❖ Debe ser útil para el cómputo de las horas extraordinarias y periodos mínimos de descanso semanal.
- ❖ Debe ser accesible y permanecer a disposición.
- ❖ Debe ser objetivo, fiable y veraz con los datos registrados diariamente.
- ❖ Debe conservarse durante 4 años.
- ❖ Debe ser lo menos invasivo posible.

- ❖ Sobre la puesta a disposición a los trabajadores, sus representantes e ITSS.
- ❖ Sobre su conservación física y permanente en el centro de trabajo.
- ❖ Sobre la posibilidad de su comprobación.
- ❖ Sobre su fiabilidad que impida la creación, manipulación o alteración posterior.
- ❖ Sobre su organización o documentación. Siendo válidos sistemas electrónicos/informáticos, biométricos o manuales.

¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE LAS INSPECCIONES?

9

- ❖ VERIFICAR LA EXISTENCIA DEL DE UN REGISTRO DE JORNADA.
- ❖ DESDE CUÁNDO ESTÁ IMPLEMENTADO (12.5.2019).
- ❖ CONTROL DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS, ESPECIALMENTE LAS NO DECLARADAS.
- ❖ FORMA DE ORGANIZACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DEL MISMO.
- ❖ SI HA SIDO PRECEDIDO DE UNA NEGOCIACIÓN PARA SU IMPLANTACIÓN.
- ❖ CONTROL DE LAS GARANTÍAS COMO CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y EL DERECHO AL DESCANSO.

¿QUÉ SE DEBE EVITAR EN LAS INSPECCIONES?

10

- ❖ No haber realizado acción alguna para su aplicación desde el 12.5.2019.
- ❖ Limitarse a redactar cuadrantes, calendarios laborales u horario general de la empresa.
- ❖ Vulnerar la normativa sobre protección de datos en los sistemas de control horario.
- ❖ No garantizar derechos fundamentales como la intimidad (art. 20 bis E.T.), especialmente en dispositivos de videovigilancia o geolocalización.
- ❖ No tener a disposición los registros correspondientes.

- ❖ El régimen sancionador también se han visto afectado por el R.D.Ley 8/2019 la modificar el art. 7.5 de la LISOS: *“5. 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 y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores”*.
- ❖ Tipifica como infracción grave el incumplimiento en materia de registro de jornada.
- ❖ Dependiendo de la infracción, la sanción podrá ser de grado mínimo, grado medio o grado máximo. Que en el presente caso se traduce en: multa de 626€ a 1.250€, multa de 1.251€ a 3.125€, o de 3.126€ a 6.250€.
- ❖ Evidentemente sólo podrán existir procedimientos a partir de la entrada en vigor el pasado 12.5.2019.
- ❖ Habitualmente las sanciones en esta materia llevan aparejadas otras en distintas materias como cotización, obstrucción a la labor instructora,...

ÉTICA JURÍDICA

asesores legales y tributarios