

## ECONOMÍA / POLÍTICA

# Las empresas, obligadas ya al registro diario del horario de sus trabajadores

**LA INSPECCIÓN EMPIEZA A COMPROBAR/** Desde el 12 de mayo las empresas deberán garantizar el registro diario de la jornada. Además del coste técnico y de las sanciones, la medida puede suponer un gasto millonario en reclamaciones por horas extra.

Mercedes Serraller, Madrid

El registro obligatorio del horario de los trabajadores ha llegado. El próximo 12 de mayo entra en vigor la obligación de las empresas de garantizar el registro diario de la jornada de trabajo de sus trabajadores, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada realizada por cada trabajador. A partir del próximo lunes, por tanto, la Inspección de Trabajo empezará a comprobar a las empresas, que se enfrentan a sanciones graves que pueden verse duplicadas si su incumplimiento es reiterado.

Además del coste técnico que implica la implementación de esta nueva exigencia, la medida puede suponer un gasto millonario para las empresas ante la catarsa de reclamaciones por horas extra que pueden presentar los trabajadores y las liquidaciones de estas horas, por las que se debe cotizar, y sanciones de la Seguridad Social por los últimos cuatro años no prescritos. Cada semana de 2018 se realizaron una media de 6,45 millones de horas extraordinarias en España. Al 48% de los trabajadores que realizan horas extra éstas no se les abonan, por lo que tampoco cotizan por ellas a la Seguridad Social, lo que da idea del impacto que tendrá la nueva regulación horaria. Esta obligación se suma a la que ya tienen las empresas de llevar un registro del hora-

## El tratamiento de datos personales y el control sobre horarios flexibles, asuntos sin resolver

rio de los empleados a tiempo parcial y de las horas extra.

El modelo de registro de jornada que se acaba de implantar en España es sensiblemente más rígido que el de otros países desarrollados, según trasladan despachos del ámbito laboral con oficinas en varios países (ver información de la página 21).

Se da la circunstancia de que esta obligación entra en vigor dos días antes de que se publique una sentencia al respecto del Tribunal de Justicia de la UE el 14 de mayo, que previsiblemente va a establecer su obligatoriedad aunque se prevé que deja a cada Estado cómo implementarlo.

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo no establece un sistema concreto de registro, sino que remite a lo que se pacte en convenio colectivo o en acuerdo colectivo de empresa y, en defecto de esos pactos, a lo que decida el empleador unilateralmente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores. Cualquiera que sea el sistema de registro esta-



La nueva obligación de registrar el horario entra en vigor el 12 de mayo.

blecido, a través de las vías anteriores, la norma requiere que la empresa conserve los datos consignados en los registros durante cuatro años, permaneciendo a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La norma tipifica como infracción grave el incumplimiento en materia de registro de jornada, con multas que oscilan entre los 626 y los 6.250 euros, según la calificación de su grado infractor, mínimo, medio o máximo y que se im-

ponen por centro de trabajo. Helena Monzón, abogada de Fieldfisher Jausas, traslada que la Inspección ha advertido de que si aprecia reincidencia, es decir, que en un ejercicio no se subsanen los errores o la no aplicación de la medida, se impondrán sanciones de hasta el doble del grado. “Más allá de las posibles infracciones, es evidente que la Inspección, 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”, destaca Monzón.

Las directrices ya las plasmó la Inspección de Trabajo en la instrucción 3/2016 sobre intensificación del control del tiempo de trabajo y horas extraordinarias. El conflicto sobre el registro horario lo plantearon los sindicatos de banca, que lograron sentencias que establecían su obligatoriedad de la Audiencia Nacional, que el Tribunal Supremo revocó en 2017.

De acuerdo con el criterio sentado por la Inspección, el tipo de sistema de registro resulta de libre elección para la

empresa, siempre que garantice la fiabilidad e invariabilidad de los datos y refleje, como mínimo, cada día, la hora de inicio y de finalización de la jornada.

Los cuadrantes horarios, horarios o calendarios no se consideran un registro de jornada. Las empresas tendrán que ponderar la proporcionalidad del sistema de control y el tratamiento de datos personales. Tampoco está resuelto el propio control en empresas con horarios flexible.

Editorial / Página 2

## ¿Innovación o retroceso?



Iñigo Sagardoy de Simón

El reciente Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, modifica el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, en relación con el Registro de la Jornada de Trabajo diaria y su obligatoriedad, cuya efectividad entrará en vigor el próximo 12 de mayo. Recogiendo las pretensiones sindicales y con la intención de solucionar los proble-

mas de control de las normas sobre tiempo de trabajo, el RD 8/2019, establece que la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, este fichero tendrá que estar a disposición del interesado, los sindicatos y la Inspección de Trabajo para el control de posibles abusos.

Este cambio normativo está siendo duramente criticado por generar nuevos problemas, más que aportar soluciones para los problemas de control de las normas sobre

tiempo de trabajo. Se trata de una fórmula en apariencia clara en sus términos, pero simplista y difícilmente conciliable con las actuales características del sistema productivo, con los condicionamientos de la organización del trabajo y la creciente influencia en ella de las tecnologías de la información. A pesar de que la nueva normativa no precisa qué sistema seguir para el regis-

**El registro es obligatorio para los trabajos que no se presten físicamente en el centro de trabajo**

tro horario, la Instrucción 1/2017 de la Inspección de Trabajo ofrecía ya una orientación bastante fiable. El texto afirma que el modelo será el que la empresa “elija libremente”, siempre que garantice “la fiabilidad y la invariabilidad de los datos”.

Pueden emplearse, por tanto, sistemas informáticos o electrónicos –tarjetas magnéticas, huella dactilar, verificación por el ordenador– u hojas de cumplimentación manual. Si el procedimiento se limita a que el empleado rellene una hoja o inserte los datos en una aplicación, existe el riesgo de que infle o manipule sus horas de trabajo. Sería

aconsejable establecer por parte del empresario algún tipo de validación o verificación del horario realizado.

En todo caso, antes de elegir, la empresa deberá tener en cuenta que los aparatos o programas de control y geolocalización se encuentran bajo la estricta lupa que impone el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Si la finalidad del registro es conocer las horas extras que realiza cada trabajador, lo importante será que se trate de un registro del tiempo de trabajo efectivo, resultando excesivamente simplista la redac-