

Cuestiones prácticas frente al registro de la jornada laboral

El próximo 12 de mayo será obligatorio el registro diario de las horas de trabajo de los empleados. El incumplimiento por parte de las compañías será calificado como una infracción laboral grave.

Expansión. Madrid
El Gobierno sigue sacando adelante cambios normativos. Muchas reformas tienen tintes sociales; otras, sin embargo, están relacionadas con otros ámbitos como el laboral. Uno de los mejores ejemplos en ese sentido es 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, que ha vuelto a poner el punto de mira en el registro de esta última.

Según explica Ignacio Sampere, letrado de BDO Abogados, el registro diario de las horas de trabajo a partir del 12 de mayo de 2019 no es en sí una nueva obligación, puesto que el registro ya era plenamente exigible desde principios de 2014 para todos los contratos a tiempo parcial. "De hecho, el Real Decreto-ley 8/2019 no ha introducido modificación en el control de la jornada de los contratos a tiempo parcial, que sigue en vigor, pero complementado con los cambios legales ahora introducidos", apunta el experto.

Sin embargo, continúa Sampere, "la novedad del registro de la jornada diaria es que, a partir de esa fecha, cualquier empresa que opere en España, independientemente de su tamaño y de la modalidad de contratación laboral utilizada, ha de garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada uno de sus trabajadores".

Jornadas variables

Desde BDO destacan que la nueva redacción del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET) señala que el registro diario de la jornada debe aplicarse "sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en el mismo precepto". En consecuencia, confirman desde el despacho, la obligación de dicho registro diario de jornada será igualmente exigible en trabajos que no se presten físicamente en el centro de trabajo o con jornada variable a lo largo de la semana o del mes.



Cada empresa podrá elegir el sistema de registro que mejor se adapte a sus necesidades.

Otro aspecto relevante de esta reforma es que el Gobierno, consciente de la imposibilidad de que una única ley regule el conjunto de peculiaridades que pueden darse en los horarios de todos los trabajadores nacionales, se ha limitado a introducir un nuevo apartado en el citado artículo del ET, en el que fija que la organización y documentación del registro de la jornada diaria se establecerá "mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la compañía, se organizará y documentará este registro de jornada".

Frente a esta realidad, y con independencia de consideraciones sobre la oportunidad de este cambio legal, el letrado dice que ésta es una obliga-

Las multas que se podrán imponer por el incumplimiento van desde los 626 euros a los 6.250

ción ineludible para la empresa que "ha venido para quedarse". Por ello, Sampere recomienda que cada empresa valore las distintas opciones de registro diario de la jornada de trabajo que con menores dificultades se adapten a su sistema de producción y de prestación de servicios.

Sistema seleccionado

Desde BDO afirman que, con muy buen criterio, este cambio del artículo 34 del ET no impone un sistema específico de control diario de la jornada al que queda sometida toda

clase de prestación de servicios laborales, pudiendo la empresa elegir cualquier sistema de registro, manual, informático, por control remoto –a través de los teléfonos móviles–, sistema de huella dactilar, y otros que cumplan el objetivo de la norma y que se adapte a sus necesidades. La fijación del registro de jornada, insiste la firma legal, ha sido habitualmente una facultad organizativa del empresario, precedida de una consulta a los representantes legales de los trabajadores, cuando dicha representación estuviese constituida.

Fecha límite

Ni la falta de regulación de esta materia en los convenios colectivos sectoriales actuales o la inexistencia de representación legal de los trabajadores

en la empresa, exonerará a ésta de garantizar el registro diario de la jornada de trabajo a partir del 12 de mayo de 2019. En esa fecha se inicia un periodo transitorio difícil, ya que cada empresa deberá elegir un sistema de registro de jornada, atendiendo a sus peculiaridades.

Sanciones

El incumplimiento de la obligación de registro de la jornada de trabajo de los empleados será calificado como infracción laboral grave y se sancionará con multas de 626 euros en su grado mínimo y de 6.250 euros, en su grado máximo.

Convenio

Los convenios colectivos sectoriales tendrán un gran protagonismo para concretar dicho marco legal de registro atendiendo a las peculiaridades de cada actividad económica. A nivel de cada empresa, o incluso en cada centro de trabajo, las obligaciones concretas de registro diario de la jornada podrán pactarse con la representación de los trabajadores –cuando ésta exista–, mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa. Inevitablemente, ello provocará un periodo transitorio hasta que, en los distintos convenios colectivos sectoriales o en su caso convenio de empresa, se recojan las especialidades del registro de jornada diseñado para los distintos niveles y situaciones de prestación de servicios laborales.



José María Pastrana, nuevo socio de Ceca Magán Abogados.

INCORPORACIÓN

Ceca Magán ficha a José María Pastrana como socio del área de fusiones

S.Saiz. Madrid

Ceca Magán Abogados acaba de incorporar a José María Pastrana, procedente de Madrid del despacho.

Licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y máster jurídico por IE Law School, Pastrana es experto en fusiones y adquisiciones. Ha participado en el asesoramiento de diferentes operaciones en sectores como el industrial o el financiero. Asimismo, ha contribuido en la internacionalización de empresas nacionales y asesorado a entidades extranjeras en su implantación y adquisiciones en España.

Durante el último año, ha ejercido como socio de RCD, despacho al que se incorporó en marzo de 2018. Previamente, pasó por KPMG Abogados y el bufete Ramón y Cajal. También cuenta con experiencia en el sector corporativo, ya que trabajó en el grupo industrial químico Sniace.

Por otra parte, José María Pastrana también cuenta con una faceta docente y académica, ya que ha sido profesor colaborador de derecho mercantil en la Universidad Cardenal Cisneros y ha escrito artículos para distintas editoriales jurídicas.

Este movimiento se suma al fichaje hace unas semanas de Ignacio Gordillo, que anteriormente militó en las filas de Montero Aramburu, como nuevo socio del departamento tributario de Ceca en Madrid.

Recomendaciones prácticas

Teniendo en cuenta su amplia experiencia en el sector laboral, BDO Abogados recomienda que las empresas elijan el sistema que mejor se adapte a su sistema de producción, pero que siempre cumplan los siguiente requisitos:

- Debe ser un registro diario y ha de especificar la hora de entrada y salida de cada trabajador.

- La fiabilidad e invariabilidad de los datos registrados para evitar la manipulación o alteración de los mismos.

- Deben poder ser inspeccionables en el propio centro de trabajo o en la sede de la empresa.

- No serán por tanto ni suficientes ni válidos, la exhibición del horario general de aplicación a la

empresa o cuadrantes de previsión de horarios para cada empleado.

- Se obliga a la empresa a que conserve los registros diarios de jornada de cada uno de sus trabajadores durante cuatro años, debiendo permanecer los mismos a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo.

- Permanece en vigor la obligación de documentar, de forma individualizada por trabajador, las horas extras que se presten, junto con la compensación de las mismas con descanso –dentro de los cuatro meses siguientes a su realización–, o en su caso su retribución para acreditar que las mismas no exceden del límite máximo de 80 horas anuales.