

NOVEDADES NORMATIVAS

Real Decreto Ley 8/2019 de 8 de Marzo (BOE nº 61, 12 Marzo 2019)

RECORDATORIO SOBRE REGISTRO OBLIGATORIO DE LA JORNADA

Tal y como les informábamos el mes pasado, el Real Decreto Ley 8/2019 de medidas urgentes de protección social y lucha contra la precariedad laboral, establece la **OBLIGACION DE REGISTRO JORNADA PARA TODOS LOS EMPLEADOS**, entrando **EN VIGOR EL PRÓXIMO 12 de MAYO de 2019**.

Han sido muchas las dudas surgidas al respecto y por ello, queremos aclarar algunos aspectos:

¿Qué ha aprobado el Gobierno?

El decreto obliga a las empresas a **garantizar** “**el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora**”. Es decir, se pretende controlar las horas de incorporación y de salida de sus empleados. Y también, **conservar esos registros durante cuatro años**, a lo largo de los cuales estarán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¿Para qué sirve el registro?

Fundamentalmente para **medir la duración de las jornadas** y por tanto, **identificar las horas extraordinarias**, así como **controlar los descansos obligatorios**, que no pueden ser inferiores a doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

¿Actualmente se ficha en todas las empresas?

No en todas las empresas (y mucho menos en las de pequeño tamaño) y no siempre con la finalidad de controlar el horario laboral real, ya que en ocasiones las empresas disponen de un **control de accesos** que no tiene funcionalidad laboral, al menos formalmente. No obstante, en ocasiones y a criterio del juez, los registros de esos controles son válidos como prueba en reclamaciones de cantidad por horas extraordinarias y prolongación de jornada.

¿Cobrará más el trabajador si ficha?

No tiene por qué. El objetivo de la medida es controlar la duración de la jornada y adecuar los salarios a ese tiempo, por lo que su aplicación sólo conllevará más salario cuando permita demostrar que se hacen más horas de las pactadas. En ese caso, **las horas trabajadas de más pueden compensarse en descansos** (sin límite y obviamente sin que se refleje fichaje en ese tiempo de compensación en descansos) **o abonarse en nómina como horas extras** (sin superar el **límite de 80 horas extraordinarias anuales** que marca el Estatuto de los Trabajadores).

¿A qué empresas afecta?

A todas las que tengan asalariados, sin excepciones por sector, tamaño de la plantilla ni otros motivos. Cada una de ellas deberá acordar las condiciones en las que se aplica el registro.

¿Debe entregarse junto con la nómina copia del registro de salarios?

No es una obligación que se deduzca de la regulación legal. Cuestión distinta es que las empresas por transparencia y buenas prácticas decidan a final de cada mes entregar a la plantilla dos documentos: la nómina y el registro de tiempo de trabajo del mes. **Sí es obligatorio entregar copia del registro junto con la nómina a los empleados contratados a tiempo parcial.**

¿Cuándo nace el momento de fichar?

Es muy importante diferenciar entre el tiempo de presencia en el centro de trabajo y el tiempo de trabajo, pues no todo tiempo en el centro de trabajo es tiempo de trabajo: no es tiempo de trabajo el tiempo de llegada, el de vestirse / desvestirse, ponerse / quitarse EPIs,... El artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores es claro: **“El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo”**.

¿Qué coste puede suponer para las empresas?

Ínfimo en lo que se refiere a los medios materiales. Otra cosa serán las consecuencias que su utilización pueda tener en la masa salarial, que crecerá si se rebasa la jornada pactada, que puede llegar a forzar ampliaciones de plantilla si se superan los límites legales de horas extraordinarias y el empresario quiere mantener la producción y cuyos registros, en caso de infracción, suponen una prueba de cargo ante la Inspección y ante los juzgados de lo Social.

¿Qué pasa con los trabajadores que prestan servicios en la sede del cliente o fuera del centro de trabajo?

A esta obligación (excepción hecha de los trabajadores móviles y de la marina mercante y ferroviarios que tienen su regulación específica) **no escapan aquellos trabajadores que** no prestan servicio presencial en el centro de trabajo de la empresa, sino que **desarrollan su jornada fuera del centro de trabajo y/o en la sede del cliente**. En estos casos, la empresa debe articular los medios informáticos adecuados para el cumplimiento de esta obligación de registro.

¿Qué ocurre si la empresa no pone en marcha el registro?

Las empresas que no dispongan de él, se exponen a **sanciones de 626 a 6.250 euros**, ya que el decreto mantiene “*la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de (...) registro de jornada*” como infracción grave en la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

¿Por qué aprueba esta medida el Gobierno?

Hay varios motivos. Uno, de sentido común, consiste en que la “*flexibilidad no se puede confundir con el incumplimiento de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias*” y que “*la realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo*”. Otro, que la ausencia de esos registros dificultan tanto el trabajo de la Inspección como “*las dificultades de reclamación por parte de las personas trabajadoras afectadas por esa extralimitación horaria*”, que quedan “*en una situación de indefensión*”. Y uno más, que **el Supremo reclamó hace ya dos años** “*una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias*”.

¿Se están retribuyendo las horas extras en España?

En su mayoría no. La EPA contabiliza 2,96 millones de horas extraordinarias no pagadas a la semana, lo que equivale a 74.050 empleos de jornada completa. El cruce de datos de esa estadística con la de la Contabilidad Nacional eleva a 2.000 millones las horas no cobradas o liquidadas ‘en mano’, lo que genera en las arcas públicas un boquete de 14.000 millones en impuestos y cotizaciones. Y más de un tercio de las denuncias a la Inspección por incumplimientos empresariales en de relaciones laborales se referían al tiempo de trabajo. “**La introducción del registro de jornada debe contribuir a corregir la situación de precariedad, bajos salarios y pobreza que afecta a muchos de los trabajadores que sufren los abusos en su jornada laboral**”, señala el decreto.

¿Qué puede hacer un sindicalista o un trabajador?

Los delegados de personal pueden reclamar ya que se ponga en marcha el registro y cualquier trabajador puede pedir en el juzgado que se le entreguen sus datos, ya que el decreto establece que las empresas garantizarán su funcionamiento a partir del 12 de mayo.

¿Cómo deberá realizarse el registro de la jornada?

Aunque en el Real Decreto Ley **no se establece un modelo oficial o sistema específico**, sí que indica que el registro incluirá el **horario concreto de inicio y fin de cada jornada** de trabajo.

Podrán utilizarse:

- **Medios informáticos:** dispositivos de control de fichaje que pueden encontrarse en cualquier comercio de informática. Su precio variará en función de las prestaciones que ofrezca, ya que existen modelos de fichaje por tarjeta, huella, código...incluso reconocimiento facial. A efectos de cumplimiento de la normativa, es suficiente con que identifique en cada jornada de trabajo las horas de entrada y salida de cada uno de los empleados, con la posibilidad de conservar un registro tipo listado que pueda además consultarse en cualquier momento con una retroactividad de 4 años.
- **Soporte papel:** mediante la recogida de firmas al inicio y fin de jornada (cuando la jornada sea intensiva) y cuando sea jornada partida, habrá que registrar **también el periodo de descanso del mediodía** (fichar al salir a comer y la nueva entrada tras la pausa/descanso). Se acompaña modelo a título informativo.
- **Aplicaciones específicas:** Existen en el mercado otro tipo de herramientas web/App que permiten llevar a cabo el registro de la jornada.

En breve les remitiremos información sobre nuestra herramienta **PORTAL DEL EMPLEADO**, un nuevo servicio que entre otras cosas, ofrece un sistema de registro horario.

Quedamos a su disposición para aclarar cualquier duda que pueda surgirle al respecto.

Atentamente,

LLORIA Y SAN MARTÍN ASESORES, S.L.P.