



## **Sesión del COACAB para resolver dudas sobre la obligatoriedad del control horario en la jornada de trabajo**

*Javier Ibars, Director del Departamento de Relaciones Laborales de Foment del Treball, explicó los problemas que está generando la entrada en vigor del RD Ley 8/2019 de Medidas Urgentes de Protección Social que obliga a las empresas a establecer un control horario.*

En el marco de las sesiones informativas sobre temas de interés para el colectivo que organiza el Colegio Oficial de Agentes de Aduanas y Representantes Aduaneros de Barcelona, el martes 21 de mayo tuvo lugar en la sede del COACAB una charla impartida por Javier Ibars, Director del Departamento de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales de Foment del Treball, para analizar el Real-Decreto Ley 8/2019 de Medidas Urgentes de Protección Social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la Jornada de Trabajo que, entre otros aspectos, exige que las empresas establezcan un control horario obligatorio.



Javier Ibars empezó destacando que el Real-Decreto Ley 8/2019 de Medidas Urgentes de Protección Social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la Jornada de Trabajo está en vigor desde el pasado 12 de mayo, motivo por el cual es de obligado cumplimiento por parte de las empresas. Añadió que el texto “dice lo que hay que hacer pero no cómo debe hacerse”, señalando también que “España es el país que con mayor rigidez ha aplicado esta normativa” y, además “se ha hecho de una forma muy precipitada, tal y como lo han reconocido desde la Agencia de Protección de Datos, la Secretaría de Estado de Empleo y la de Inspección de Trabajo y Seguridad Social”. Esta precipitación hace que sea un asunto “no resuelto y que crea mucha inseguridad jurídica porque todavía no hay un desarrollo reglamentario –no se ha publicado el Reglamento de Aplicación– ni una instrucción por parte de la Inspección de Trabajo”.



## Colegio Oficial de Agentes de Aduanas y Representantes Aduaneros de Barcelona

A continuación pasó a comentar las principales dudas que se están planteando en el ámbito empresarial del sector, asegurando que "irán apareciendo otros muchos nuevos problemas porque tenemos constancia que ya se están haciendo inspecciones en empresas". Además, esta normativa deben cumplirla todas las empresas, de todos los sectores y todos los trabajadores: móviles, comerciales, temporales, a distancia, etc. Solamente están excluidos los autónomos, los socios trabajadores de cooperativas y el personal de alta dirección.

Una de las dudas es la referida a los formatos o métodos que pueden utilizarse para registrar los tiempos de trabajo efectivo de los trabajadores, pudiendo realizarse según Ibars en formato papel, mediante un excel, por sistemas digitales, por biometría, etc. La fórmula utilizada estará en función de los medios propios de la empresa, pero deberá quedar asegurado que el registro no es manipulable.

Otra de las incertidumbres es si la empresa puede registrar el tiempo de trabajo efectivo y no sólo la hora de inicio y fin, a lo que Javier Ibars contestó que "presencialidad no equivale a tiempo de trabajo efectivo", por lo que el registro tendrá que consignar diariamente las pausas realizadas por el trabajador durante su jornada laboral". Es decir, deberán registrarse los tiempos que el trabajador dedique, por ejemplo, a desayunar, comer o fumar, porque, en palabras de Ibars, "si hay una inspección y en el registro consta que el trabajador ha estado en el puesto de trabajo dos horas más de las establecidas en el contrato –por ejemplo las dedicadas a desayunar o comer–, esas dos horas se entenderán como horas extras y deberán pagarse, además de una sanción por parte de la Inspección de Trabajo".

Por lo complicado que es tener que hacer todos estos registros al cabo del día y por parte de todos los trabajadores, Javier Ibars comentó que lo aconsejable sería una "fórmula de redondeo", en el sentido de "pactar entre la empresa y los trabajadores, o el comité de empresa si lo hay, un tiempo no efectivo de trabajo". Este acuerdo debe quedar por escrito para que, en el caso que haya una inspección, quede bien reflejado que ese tiempo no computa en el registro diario de entrada y salida.

Javier Ibars también abordó otras dudas como el cómputo en el registro si los trabajadores tienen que desplazarse, las jornadas de trabajo con tiempos irregulares, el registro de los tiempos de trabajo para personal de ETT, cómo deben tratarse los datos personales de los trabajadores para no incumplir la Ley de Protección de Datos, o qué debe hacerse en caso que el trabajador no quiera hacer el registro horario obligatorio.

Para finalizar, Javier Ibars explicó que, para evitar sanciones, dado que es obligatorio cumplir con este Real Decreto y ya se están haciendo inspecciones, aquellas empresas que todavía no tengan en funcionamiento el sistema de registro horario deberán disponer de un documento, tipo acta, en el que las partes implicadas –empresa y trabajadores o sus representantes legales– pongan de manifiesto que están en proceso de implementar el registro horario, pero que todavía no está culminado. En estas circunstancias, "en principio, el inspector no debería sancionar a la empresa".

Durante la sesión, Javier Ibars también se refirió a las posibles novedades que se aplicarán en lo que a normativa laboral se refiere.