

El COACAB resuelve dudas sobre la obligatoriedad del control horario en la jornada de trabajo

23/05/2019

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”.



A continuaci3n pas3 a comentar las principales dudas que se est3n planteando en el 3mbito empresarial del sector, asegurando que "ir3n apareciendo otros muchos nuevos problemas porque tenemos constancia que ya se est3n haciendo inspecciones en empresas". Adem3s, esta normativa deben cumplirla todas las empresas, de todos los sectores y todos los trabajadores: m3viles, comerciales, temporales, a distancia, etc. Solamente est3n excluidos los aut3nomos, los socios trabajadores de cooperativas y el personal de alta direcci3n.

Una de las dudas es la referida a los formatos o m3todos que pueden utilizarse para registrar los tiempos de trabajo efectivo de los trabajadores, pudiendo realizarse seg3n Ibars en formato papel, mediante un excel, por sistemas digitales, por biometr3a, etc. La f3rmula utilizada estar3 en funci3n de los medios propios de la empresa, pero deber3 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 s3lo la hora de inicio y fin, a lo que Javier Ibars contest3 que "presencialidad no equivale a tiempo de trabajo efectivo", por lo que el registro tendr3 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".