

Registro de jornada laboral, guía del ministerio

Esta claro que la implantación del registro obligatorio de jornada laboral ha generado dudas e inseguridades que no van a estar resueltas de inmediato, en el siguiente enlace tenemos el reglamento publicado ayer tarde, sobre el que estamos trabajando para adaptar nuestro programa informático que ya funciona desde hace bastante tiempo, en sectores como las panaderías, tintorerías, etc.

<http://prensa.mitramiss.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/3531>

Sin perjuicio del resto de contenidos de la guía que publicó el ministerio de trabajo, señalamos algunos aspectos que consideramos interesantes:

- **¿A quién afecta esta obligación?** El registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo. Hay un detalle claro de las excepciones.
- **¿Que se computa como jornada laboral?** La obligación formal prevista en el artículo 34.9 ET es el registro diario de la jornada de trabajo por lo que deberá contener, por expresa mención legal, **“el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora”**. Con todo, es conveniente igualmente que sea **objeto de llevanza todo aquello que forme parte de la misma, en especial lo relativo a pausas diarias obligatorias legal o convencionalmente previstas, o voluntarias, para permitir eludir la presunción de que todo el tiempo que media entre el inicio y finalización de jornada registrada constituye tiempo de trabajo efectivo.**
- **Trabajadores desplazados o con tareas fuera del centro habitual.** en relación con los trabajadores desplazados fuera del centro habitual de trabajo, con o sin pernocta, el registro diario de jornada **no altera la aplicación de las reglas estatutarias generales, debiéndose registrar el tiempo de trabajo efectivo.** Sin embargo, es conveniente en estos casos que el registro, a efectos de prueba, deje constancia expresa de su cómputo, siendo adecuada la declaración documentada del trabajador, al margen de la capacidad de control por parte de la empresa para verificar la realidad de esa manifestación.
- **¿Qué medios se deben emplear para el registro?** La norma no establece una modalidad específica o predeterminada para el registro diario de la jornada, limitándose a señalar que se debe llevar a cabo día a día e incluir el momento de inicio y finalización de la jornada. **será válido cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, apto para cumplir el objetivo legal, esto es, proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por el propio trabajador. Para ello, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso, que garanticen la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez de registrada.**



proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por el propio trabajador. Para ello, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso, que garanticen la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez de registrada.

- **Acceso a los registros.** La exigencia de que permanezcan a disposición debe interpretarse en el sentido de **que sea posible acceder a los mismos en cualquier momento en que se soliciten por los trabajadores, sus representantes o la Inspección**

de Trabajo y Seguridad Social, garantizando el empresario su cumplimiento.

- ¿Qué sucede si hay horas de mas en la jornada? Se deben de computar como horas extras o bien compensar con permisos o jornadas remuneradas. Se deben de tener en cuenta cada convenio colectivo para establecer los límites máximos de horas extras y las cuantías para su liquidación.
- ¿Qué opciones implementamos en nuestro programa? Creemos que **lo mas prudente es optar por un sistema mixto de registro, es decir, combinar un sistema digital, con tarjeta o sin ella y con la impresión de resumen escrito por trabajador** del registro con el informe de horas, nos preocupa como se computa el total de horas ya que es determinante para posibles sanciones de la inspección, estamos trabajando para las anotaciones de vacaciones, permisos, ausencias, etc. **Hay que recordar que van a ser elemento de prueba para la inspección o los tribunales en caso de conflicto con los trabajadores**, en las próximas semanas espereemos tener completado todo el sistema.

Programa informático desarrollado por INSEC, S.L.

En el número 90 de nuestras “Noticias del Sector” o es nuestra pagina web, www.insecl.com, dispones de la información del programa de control de jornada laboral, con todos los detalles, cabe indicar que en algunos sectores como tintorerías y panaderías, lo teníamos implementado desde hace mucho tiempo, ya que existía la obligación actual para los trabajadores a tiempo parcial. Si lo deseas puedes ampliar esta información contactando con nosotros a través de los medios indicados.



Para los escépticos que cree que esto cambiará con un gobierno distinto. Según la web www.eleconomista.es en su edición de hoy mismo:

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha sentenciado que los Estados miembros de la UE deben obligar a los empresarios a implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador. En su sentencia precisa que corresponde a cada país definir los criterios para la aplicación de este sistema.

Disponemos de módulos independientes para el control de jornada laboral de los trabajadores, con los medios auxiliares de control, que garantizan el cumplimiento del actual marco legal.

En otros sectores, forma parte del programa del sector, panaderías y tintorerías.

Es muy caro, lo que no vale lo que cuesta.