

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Grant Thornton recomienda pactar la modalidad de registro horario con los comités de empresa

En una jornada organizada por Grant Thornton en la Universitat Abat Oliba CEU

“Clarifiquemos qué es jornada laboral y, luego, comencemos a registrar”, ha subrayado el Inspector del Trabajo y la Seguridad Social Antonio Benavides



Barcelona, 31 de mayo de 2019

La obligación de registro horario que entró en vigor el pasado 12 de mayo, tiene por objeto la jornada laboral y no la presencia en el puesto de trabajo. Por este motivo, antes de implementar la medida, es fundamental que la empresa “clarifique qué es jornada laboral”. Con esta recomendación ha comenzado el Inspector del Trabajo y la Seguridad Social, **Antonio Benavides**, su intervención en la jornada ‘Compliance laboral: obligación de registro horario y compatibilidad con las nuevas formas de trabajo’, organizada por **Grant Thornton** en la **Universitat Abat Oliba CEU**.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  



Según ha expuesto Benavides, la nueva redacción del 34.9 del Estatuto de los Trabajadores conlleva dos novedades fundamentales. La primera es que se establece un contenido mínimo, que consiste en la necesidad de registrar la entrada y la salida. La segunda es la posibilidad de pactar el mecanismo de registro con la representación de los trabajadores. Alternativa que este Inspector del Trabajo y la Seguridad Social considera muy recomendable para las empresas, ya que la modalidad de registro pactada quedaría “blindada frente a la interpretación de la Administración”.

En su exposición, Benavides ha ido desgranando las distintas casuísticas que se dan en relación con la obligación de registro que se establece a raíz de contenido actual del artículo 34.9 del ET. La primera matización que ha querido establecer es que, residiendo la obligación en dicha ley, “es el contrato laboral el que marca la aplicabilidad”.

Entre estas situaciones particulares, ha aludido a casos de descentralización productiva, situaciones en las que “no se traslada la obligación de registro a la empresa principal, sino que debe asumirla la contratista o subcontratista”. Benavides ha ofrecido también el criterio del ministerio en el caso de las Empresas de Trabajo Temporal, según el que la obligación recae de llevar el registro recae sobre la empresa usuario. Sin embargo, el ponente ha mostrado su discrepancia, pues, tratándose de una obligación orientada al control de la jornada y con repercusión sobre las cotizaciones sociales, el obligado debería ser quien la ETT, que es quien se hace cargo de estas cuotas.

En el caso de que se opte por registros digitales, Benavides ha advertido de que han de ser respetuosos con los derechos recogidos en el artículo 20 bis del ET. Así, en función del llamado derecho a la desconexión digital, “no se puede obligar al trabajador a que preste sus medios privados para hacer el registro”. Es decir, el trabajador puede negarse si, por ejemplo, se le requiriera algún tipo de intervención en su móvil personal. Y respecto a los sistemas que comporten una geolocalización, hay que tener presente que “el sistema sólo podrá estar operativo durante la jornada laboral”.

En todo caso, la sanción máxima por no realizar el registro horario sería de 6.250 euros, cantidad insignificante para algunas empresas. Sin embargo, las repercusiones se agravarían en el caso que el incumplimiento se de en el contexto de una jornada parcial. En estos casos, se daría lugar a una presunción de que el contrato es de jornada completa. Por consiguiente, habría que proceder a la liquidación de las cuotas a la Seguridad Social pendientes durante los últimos cuatro años, ha advertido Benavides.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  



Tras la ponencia Benavides, se ha dado paso a una mesa redonda en la que han participado el director del Área Laboral de Grant Thornton, **David García**, y la asociada senior de esta misma área, **Alba Lladó**. David ha explicado que “la norma que establece el registro diario de la jornada es de aplicación generalizada a cualquier trabajador que preste servicios para una empresa al de una relación laboral de carácter ordinario, excluyéndose solamente aquellas relaciones laborales que tengan una regulación específica como altos directivos, empleados del hogar, etc.

Los abogados de Grant Thornton apuntaron a que el registro de la jornada impuesto por la norma “debe recoger la jornada efectiva del trabajador de forma diaria y no se debe confundir con el tiempo de presencia”. La documentación de este registro, “debe abordar por la vía de la negociación colectiva, si bien la normativa no exige el acuerdo con la representación legal de los trabajadores, solo la consulta a los mismos. “En cualquier caso”, añadió David García, “siempre es positivo y aconsejable alcanzar ese acuerdo”.

Nuevas formas de trabajo

La nueva norma ha generado una “inquietud generalizada” sobre cómo hacerla compatible con las nuevas formas de trabajo. “Su cumplimiento en factorías, oficinas o establecimiento abiertos al público parece fácil, pero no tanto en relación con colectivos específicos como personal comercial, teletrabajadores, empleados que están siempre en viaje de negocios o incluso para los llamados *Smart Workers*. Para estos últimos no importa dónde, cuándo ni cuánto trabajen mientras cumplan con sus objetivos y demuestren resultados. Y este modelo parece tener difícil encaje en nuestro sistema jurídico-laboral actual”, explica Alba Lladó.

El registro de hora también cuenta con la reticencia de muchos empleados que no estaban en situación de abuso, ya que la ven susceptible de amenazar su capacidad autoorganizativa y flexibilidad actual. “Hay empleados que gozaban de flexibilidad y que podrían organizar su tiempo de trabajo sin control. Irremediablemente, no obstante, esta nueva obligación hace que se incremente el poder de dirección y organización empresarial, lo que puede no beneficiar a dicho perfil de profesionales”.

Por último, Alba Lladó incidió en su ponencia en la importancia de sentar las bases en materia de tiempo de trabajo dentro de la política interna correspondiente, a fin de evitar ulteriores conflictos derivados del control horario. “Es importante, antes de establecer un sistema de control horario, elaborar la oportuna política empresarial de tiempo de trabajo, así como en su caso de desconexión digital, a fin de evitar así discrepancias interpretativas”, finalizó la abogada de Grant Thornton.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  



Sobre Grant Thornton

Grant Thornton es una Firma de servicios de auditoría, consultoría y asesoramiento fiscal, legal y financiero. Pertenece a una de las organizaciones mundiales líderes en servicios profesionales, Grant Thornton Internacional, con 50.000 profesionales presentes en más de 135 países. En España cuenta con un equipo de más de 900 profesionales multidisciplinar, transversal, con experiencia y visión empresarial, que da servicio a más de 3.500 clientes en 10 oficinas repartidas por el territorio nacional: Madrid, Barcelona, Bilbao, Castellón, Málaga, Murcia, Pamplona, Valencia, Vigo y Zaragoza.

Para ampliar información o hablar con profesionales de Grant Thornton, no dudes en llamarnos:

DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN GRANT THORNTON

POLICARPO AROCA

Responsable de Comunicación

T 91 576 39 99

M 650 71 31 21

Policarpo.aroca@es.gt.com

SCOTT SPIRES

Técnico de Comunicación

T 91 576 39 99

M 680 307 912

Scott.spires@es.gt.com