



CONTROL HORARIO

HAZ VALER TU TIEMPO

Con efectos de 12 de mayo de 2019 el Real Decreto-ley 812019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, modifica el art. 34 ET, instaurando el deber de la empresa de 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, sin perjuicio de la flexibilidad horaria existente.

EL REGISTRO DE JORNADA ES UNA OBLIGACIÓN!

SÍ ES UNA HERRAMIENTA PARA LUCHAR CONTRA EL FRAUDE LABORAL

NO ES UNA HERRAMIENTA PARA CONTROLAR LA PRESENCIA O ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

NO PUEDE VULNERAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES



**País
Valencià**

 ANTE CUALQUIER DUDA AGUDE A TU SINDICATO,
A LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

WWW.UGT-PV.ES

REQUISITOS DE UN REGISTRO VÁLIDO

El Sistema de registro que se establezca en los centros de trabajo debe:

- ▶ Ser objetivo, fiable y eficaz.
- ▶ Garantizar que los datos no se puedan alterar a posteriori.
- ▶ Ser negociado previamente con los representantes de las personas trabajadoras (sindicales o unitarios).
- ▶ Puede acordarse como parte del convenio colectivo o simplemente como acuerdo de empresa, que, en todo caso, deben ser respetados.

NO SÓLO SE REGISTRARÁN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL O LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Todas las empresas han de registrar "día a día" la jornada realizada por su plantilla, haciendo constar el horario de entrada y de salida de cada persona trabajadora.

El registro debe ser diario y no sirven calendarios realizados previamente.

PERIODO DE CONSERVACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Cuatro años.

DISPONIBILIDAD DE LOS REGISTROS

Permanecerán a disposición de la persona trabajadora, sus representantes y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- ▶ Deberán recibir información sobre los registros.
- ▶ Han de ser consultadas para establecer los métodos utilizados para la implementación del Sistema de control horario.
- ▶ En consonancia con el RD 1561/1995, deberán ser informados por el empresario de las horas extraordinarias realizadas, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el artículo 35 del E.T.

INCUMPLIMIENTOS / SANCIONES

- ▶ Se considerará infracción grave la transgresión de las normas (legales y/o pactadas) sobre el registro de jornada.
- ▶ La infracción es sancionable con una multa máxima de 6.250 euros.
- ▶ En el caso de concurrir múltiples incumplimientos, que afecten a diferentes personas trabajadoras, se impone una sola sanción.

CONTROL HORARIO

HAZ VALER TU TIEMPO

EXCEPCIONES / PECULIARIDADES

La norma excluye:

- ▶ Al personal de alta dirección.
- ▶ A las personas en Régimen Especial de Autónomos.
- ▶ El autónomo que tenga contratado a personas trabajadoras por cuenta ajena, deberá llevar un registro de jornadas de las mismas.
- ▶ La norma habilita al Gobierno a “establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada”, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.
- ▶ Las personas teletrabajadoras y las personas trabajadoras con movilidad geográfica, en principio, no están excluidas del cumplimiento de la norma, en la negociación colectiva se deberán establecer acuerdos con las fórmulas procedentes para estos colectivos.

LO QUE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEBERÍA REGULAR

La norma se ha limitado a fijar la obligación de controlar la jornada que realmente efectúa cada persona trabajadora pero no la manera en la que se deba cumplir con esta obligación.

El legislador ha querido que sea la negociación colectiva quien se encargue de regular y determinar todos los aspectos que se derivan de la obligación del registro. Lo que la negociación colectiva no determine, directa o indirectamente, estará dejándolo, en último término y si no existe representación legal de las personas trabajadoras, en manos de la decisión empresarial.

NIVEL DE NEGOCIACIÓN MÁS ADECUADO PARA LA REGULACIÓN

El convenio colectivo sectorial constituye el ámbito negocial más adecuado para establecer pautas y requisitos mínimos, así como aquellos elementos innegociables en niveles inferiores, en los que podrían concretarse aspectos más específicos y el sistema o mecanismo del control a implantar.

Además, actuará siempre de “paraguas”, tanto para los casos en los que no se alcance acuerdo como cuando no exista RLT, factor importante teniendo en cuenta las características de nuestro tejido empresarial.

CRITERIOS PARA DETERMINAR EL MÉTODO O SISTEMA

En la práctica existen gran diversidad de supuestos (en atención al tipo de empresa, tamaño, sector de actividad, etc.) por lo que el sistema que se elija debe ser el más adecuado posible a las necesidades y requerimientos concretos.

No obstante, hay ciertos requisitos que son básicos para dotar al sistema de garantía, control y facilidad probatoria. Como mínimo, el sistema que se elija debe asegurar:

- La fiabilidad e invariabilidad de los datos
- La imposibilidad de manipulación, alteración o creación posterior del registro.
- Una gestión objetiva.
- El acceso del trabajador/trabajadora a la información almacenada.

CRITERIOS A TENER EN CUENTA AL ELEGIR EL SISTEMA CONCRETO DE REGISTRO

- ▶ No perder de vista la finalidad buscada por la norma (garantizar los límites de jornada, evitar los abusos y posibilitar el control por la ITSS, además de por el propio trabajador y sus representantes).
- ▶ No confundir con control de presencia o control de la actividad del trabajador.
- ▶ Verificar que los sistemas que incorporan nuevas tecnologías no provoquen la vulneración de derechos fundamentales de las personas trabajadoras.
- ▶ Introducir sistemas de control de jornada NO INTRUSIVOS en los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

UGT INTRODUCIRÁ CLÁUSULAS EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS QUE GARANTICEN

- ▶ La fiabilidad e invariabilidad de los datos.
- ▶ La imposibilidad de manipulación, alteración o creación posterior del registro.
- ▶ Una gestión objetiva.
- ▶ El acceso de la persona trabajadora a la información almacenada.

VENTAJAS DE LA NORMA

- ▶ El registro de jornada es una herramienta para verificar el control de la prestación de trabajo de las personas trabajadoras.
- ▶ El registro de jornada es una garantía del salario. Las personas trabajadoras podrán cumplir sus horarios y acreditar y cobrar por los posibles excesos de jornada.
- ▶ El Sistema se podrá beneficiar por el incremento de cotizaciones de las de más de 2,5 millones de horas extras que se llevan a cabo en nuestro país a la semana, que no se cobran ni se cotizan.



País
Valencià

ANTE CUALQUIER DUDA ACUDE A TU SINDICATO,

A LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

WWW.UGT-PV.ES