

UNIDAD DE
CONOCIMIENTO

Julio 2019



Registro horario

“Los filósofos han explicado el espacio. No han explicado el tiempo. Es la materia inexplicable que da forma a todo”

Arnold Bennett

¿Qué es?

- ✓ En esta unidad exploramos las **nuevas obligaciones legislativas** referentes al registro horario contenidas en el *Real Decreto-ley 8/2019*, de 8 de marzo, sobre medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. La ley entró en vigor **el 12 de mayo de 2019**.
- ✓ Sus **elementos principales** son:
 - Afecta a todas las empresas que operen en España, independientemente de su dimensión y modalidad de contratación. También a los autónomos que tengan contratado a algún/a trabajador/a.
 - Las empresas tendrán que registrar la hora de entrada y de salida de todas sus personas trabajadoras, así como de las pausas que se produzcan a lo largo de la jornada a través de un sistema que sea “creíble, fiable y **no alterable**” según establece la ley. No son válidos a efectos legales un calendario o un cuadrante de turnos de trabajo. Sin embargo, **no afecta a la alta dirección** ni a trabajadores/as autónomos/as sin personas contratadas.
 - Los trabajos que no se presten físicamente en el centro de trabajo también tendrán que ser controlados.
 - La organización del modelo de gestión se tiene que hacer mediante la negociación colectiva o acuerdo de empresa. Y si no se logra, se establecerá “en su defecto, por decisión del empresario” con la consulta previa con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.
 - El registro de jornada laboral tiene que ser diario y tiene que indicar la hora de inicio y la de final.
 - El registro tendrá que conservarse durante **4 años** y deben tener acceso, en todo momento: las personas trabajadoras, sus representantes y la autoridad laboral.
 - La norma tipifica como **infracción grave** el incumplimiento en materia de registro de jornada, con multas que oscilan entre los 626 y los 6.250 euros, según la cualificación de su grado infractor: mínimo, mediano o máximo.
- ✓ Algunas **dudas y ambigüedades** que ha generado provienen del hecho que aún no se ha desarrollado un reglamento:

- En realidad, según la legislación, la jornada empieza a contar cuando de **manera efectiva** se empieza a trabajar. A efectos prácticos, las personas expertas coinciden en que es suficiente contar desde el momento en que el/la trabajador/a ficha a la entrada.
 - En sentido estricto, se tendrían que registrar las **pausas** del café, para salir a fumar, hacer una llamada personal, etc. Esto parece bastante complicado y por eso dichos temas tendrán que ser tratados en el convenio desde una negociación entre las partes ajustada al sentido común.
 - La **cuantificación de los desplazamientos** tampoco queda clara. Por ejemplo, un comercial que sale de casa y va directamente a visitar a un cliente ha empezado su jornada, porque la persona trabajadora está "a disposición" de la empresa. De todas formas hay sentencias contradictorias sobre este tipo de casos. ¿Debe computar el tiempo que dura un viaje en avión como tiempo laboral?
 - Según la CEOE, las empresas que todavía no estén preparadas "durante un tiempo prudencial, breve y razonable, podrán acreditar estar incursos en un proceso de negociación con la representación de los trabajadores".
- ✓ Las visiones **partidarias** de la ley argumentan que:
- Hará aflorar muchas **horas extras no retribuidas** o que superen el límite legal de 80 horas anuales. También la ausencia de compensación con un tiempo de descanso equivalente en los cuatro meses posteriores a las horas extras.
 - Aumentará las cotizaciones a la Seguridad Social y, por lo tanto, la sostenibilidad de los sistemas de protección social de la sociedad.
 - Facilitará que se respete el intervalo mínimo de 12 horas entre jornadas laborales.
- ✓ Desde **visiones críticas** con la legislación se argumenta que:
- Implica volver a un sistema anticuado de control que va contra las últimas tendencias en flexibilidad, productividad y orientación a los resultados.
 - No contempla perfiles como el de las personas *knowmads* (nómadas del conocimiento) que han surgido con la revolución digital o personas que trabajan por proyectos (*gig economy*).
 - Creará más presentismo y más diferencias entre las personas que se encuentran en la oficina y las que se han acogido a fórmulas de teletrabajo o flexibles.
 - Parte de la concepción de que las personas venden su tiempo y no sus conocimientos.

- No elimina la picaresca de manipular el sistema y registrar datos que no son reales.

Herramientas

- ✓ Para adaptarse a la nueva legislación, las organizaciones pueden optar por varios sistemas de registro. No es suficiente disponer de un sistema para fichar, puesto que hace falta un sistema de registro desglosado por trabajador/a y que pueda ser puesto a disposición cuando se requiera. La manera más ágil es **digitalizar dicho proceso**. Aun así, según un estudio de *aggity*, el 47% de las organizaciones **gestionará este proceso de manera manual**: firmas al entrar y salir, volver a las listas, etc. En un sentido estricto, un sistema digital que garantice el requisito de no ser alterable tendría que contar con unas salvaguardias que una simple hoja de Excel no tendría. Algunas soluciones que hay en el mercado son:
 - Los **sistemas físicos** de fichaje tienen el inconveniente de estar muy vinculados a un puesto de trabajo. Suponen una inversión inicial más grande. Las ya clásicas tarjetas personalizadas conviven con soluciones basadas en lectores biométricos (huella dactilar), de radiofrecuencia (tarjetas de proximidad/RFID), o incluso técnicas tan avanzadas como el reconocimiento facial (en negociación en *Paradores*). En el caso de los datos biométricos hay que tener en cuenta las **implicaciones para la privacidad** que se desprenden de la Ley de protección de datos.
 - Las aplicaciones y herramientas *online* tienen la ventaja de adaptarse mejor al teletrabajo y a las **fórmulas flexibles** que un sistema físico de fichaje, pero presentan la barrera del aprendizaje de su uso. Pueden registrar datos con mayor detalle que un simple sistema de entrada y salida, y esto puede facilitar el **análisis de datos**. La mayor parte de aplicaciones en la nube generan costes según el número de personas empleadas y los precios oscilan entre 1 y 10 euros por persona.
- ✓ La nueva legislación está produciendo un *boom* en el sector dedicado al registro horario, ya sea mediante sistemas físicos (terminales) o mediante aplicaciones. Todos los gigantes del software (como por ejemplo *SAP, Sage, Meta4, Oráculo, Salesforce, Wolters Kluwer* y *Exact Software*) se han lanzado a ofrecer u optimizar soluciones. Conviven con soluciones de organizaciones emergentes como por ejemplo el sistema de registro por voz FicharFácil que ofrece *Zerovoz* o la de la organización belga *beebole*.

El dato

Según un estudio de ATA (Federación de Asociaciones de Trabajadores Autónomos) casi ocho de cada diez personas autónomas (el 78% de las consultadas) aseguran que trabajan como mínimo nueve horas diarias. Un 60% declara que trabaja 10 horas al día o más.

Guía de Trabajo

PUNTO DE PARTIDA

- **Analizar si la solución que ya tenemos implementada se ajusta a las necesidades de la nueva legislación. Se estima que una cuarta parte de las organizaciones no tendrán que hacer cambios sustanciales en sus sistemas de registro.**
- **Establecer qué solución se ajusta a las necesidades de nuestra organización: ¿Tenemos una central física donde trabaja gran parte de la fuerza laboral? ¿Tenemos talleres dispersos? ¿Hemos adoptado fórmulas de teletrabajo y trabajo flexible? ¿Qué número de trabajadores/as tenemos? De la respuesta a estas preguntas, dependerá decantarse por un sistema de registro físico o por una aplicación en la nube.**
- **Asegurarse de que el proveedor nos ofrezca servicios de parametrización y análisis de datos, y disponga de servicios de apoyo técnico y atención al usuario.**
- **Optar por soluciones integradas en los procesos ya existentes: gestión de las horas extras, vacaciones, nóminas, etc.**

NEGOCIACIÓN

- **Negociar con los representantes de los trabajadores y sobre todo aclarar *puntos calientes* como la gestión de las pausas.**
- **Comunicar la información sobre el nuevo sistema o las adaptaciones del vigente, y formar a los/as trabajadores/as en caso que sea necesario.**
- **Obtener los consentimientos necesarios si el sistema parte de datos sensibles como la huella dactilar.**

CONSERVACIÓN Y ACCESO

- **Garantizar la conservación de los datos durante cuatro años.**
- **Adoptar un sistema que permita el acceso ágil de las personas que tienen derecho o de la autoridad laboral. Eso pasa por sistemas que:**
 - **Generen informes en tiempo real que permiten escoger como ordenar y segmentar la información.**
 - **Puedan exportar datos a formatos estándar (como CSV o Excel) para integrarlos en otras aplicaciones de gestión de personal y permitir así que la organización derive un valor añadido para las opciones analíticas que les abriría.**

La experiencia



- ✓ *Comisiones Obreras* (CCOO) es una confederación sindical de ámbito español que agrupa diferentes organizaciones territoriales, organizaciones federativas y sectoriales. Con casi 900.000 afiliados/as (últimos datos disponibles de 2015) es el segundo sindicato en número de personas afiliadas de España.
- ✓ CCOO ha puesto en marcha una campaña informativa sobre la nueva regulación que obliga a las empresas a establecer un sistema objetivo, fiable y accesible para registrar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador/a. Esta medida, que es una reivindicación histórica de CCOO, a criterio del sindicato representa un beneficio para los/as trabajadores/as porque cobrarán las horas extras que hasta ahora no se registraban ni se pagaban. Además supondrá un **incremento de cotizaciones** a la Seguridad Social, que tendrá repercusiones en las prestaciones futuras (desempleo, pensión de jubilación, etc.).
- ✓ La campaña se llama [*Que no te tomen el tiempo*](#) y, además de la difusión en el lugar de trabajo, cuenta con un documento ([pdf](#)) que sintetiza las respuestas a las **principales dudas** de los/as trabajadores/as sobre la nueva legislación, como qué pasa con las ETTs, las pausas, etc.
- ✓ El sindicato estima que se realizan 5,7 millones de horas extras a la semana, de las cuales más de 2,6 millones **no son cobradas ni**

cotizadas. También cree que el nuevo sistema favorecerá la conciliación y el cumplimiento de los **tiempos de descanso**, puesto que garantizará que se cumpla aquello que establece el Estatuto de los Trabajadores: es obligatorio que entre el final de una jornada y el principio de la siguiente transcurran como mínimo 12 horas.



- ✓ *Robotics* es una organización con más de 35 años de experiencia en el sector tecnológico, con productos destinados a sistemas de gestión del tiempo de presencia, gestión de vacaciones, accesos y control dinámico del puesto de trabajo. Soluciones tecnológicas como su *VisualTime* han sido implementadas por 4.500 organizaciones. Cuenta con sedes en Barcelona y en Madrid.
- ✓ *VisualTime* tiene diferentes versiones de pago adaptadas al perfil y a las dimensiones de las organizaciones. Además, la versión [VisualTime Zero](#) es una **herramienta gratuita** que permite a las organizaciones de entre 2 y 30 trabajadores/as cumplir con la nueva Ley de Registro Horario.
- ✓ Este recurso pensado para PYMES y autónomos es una herramienta ágil y sencilla que permite el desempeño de la legislación sin costes. Entre sus **funcionalidades** encontramos: ofrecer tanto al/a la trabajador/a como a las autoridades competentes un resumen de todas las horas realizadas cada mes por cada empleado/a, tanto las ordinarias como las extras, automatizar las tareas de control horario y obtener informes sobre las horas trabajadas, exportables para personas empleadas y sindicatos, facilitar a los responsables de RRHH de cada empresa una serie de indicadores sobre el control horario laboral de las personas empleadas y hacer análisis del absentismo (por centro de trabajo o departamento).
- ✓ Para organizaciones más grandes el coste de *VisualTime* va desde 2,5 a 3,5 € por trabajador/a.

Materiales

Materiales en línea

Guía del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Desde la publicación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la

jornada de trabajo, se han recibido en la Dirección General de Trabajo varias consultas en materia de registro de jornada. Para aclararlas, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, ha elaborado este documento.

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

Del Mar, Vicenç; Molina García, Omar. "La implementación técnica del Registro de la Jornada". *El Derecho*, 07/05/2019.

Completo artículo que analiza qué soluciones pueden adoptarse en casos como el de trabajadores/as itinerantes dentro de un vehículo, fórmulas de *flexwork* o *coworking*.

<https://elderecho.com/la-implementacion-tecnica-del-registro-la-jornada>

Fernández, Tino. "Si le obligan a 'fichar' es que su empresa no es de este mundo". *Expansión*, 15/03/2019.

Artículo que ofrece una visión crítica de la legislación y su ambigüedad: va contra las tendencias ágiles y supone un sistema de organización que está quedando obsoleto.

<http://www.expansion.com/expansion-empleo/desarrollo-de-carrera/2019/03/15/5c8ba02f22601dce078b45d4.html>

"Unidad de conocimiento: Adaptación a la nueva Ley de Protección de Datos". *Fundació Factor Humà*, 07/11/2018.

El Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) es una normativa que entró en vigor el 25 de mayo de 2018 con el objetivo de fortalecer y unificar la protección de datos personales en todos los países de la UE. Tiene implicaciones en el caso de uso de datos biométricos.

<https://factorhuma.org/unidades-de-conocimiento-blog/13746-adaptacio-a-la-nova-llei-de-proteccio-de-dades>

Peña Santana, Guayarmina. "6 puntos a tener en cuenta antes de elegir un sistema para el registro de la jornada del empleado". *Observatorio de Recursos Humanos*, maig de 2019.

Documento elaborado por *MHP Servicios de Control* para *Observatorio de Recursos Humanos* con orientaciones muy detalladas sobre como escoger un proveedor y qué soluciones técnicas tenemos que buscar.

<https://factorhuma.org/actualitat/noticias/14105-6-puntos-a-tener-en-cuenta-antes-de-elegir-un-sistema-para-el-registro-de-la-jornada-del-empleado>