

UNITAT DE  
CONEIXEMENT  
Juliol 2019



## Registre horari

“Els filòsofs han explicat l’espai. No han explicat el temps. És la matèria inexplicable que dóna forma a tot”

*Arnold Bennett*

## Què és?

- ✓ En aquesta unitat explorem les **noves obligacions legislatives** referents al **registre horari** contingudes al *Real Decreto-ley 8/2019*, de 8 de març, sobre mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball. La llei va entrar en vigor el **12 de maig de 2019**.
- ✓ El seus **elements principals** són:
  - Afecta totes les empreses que operin a Espanya, independentment de la seva dimensió i modalitat de contractació. També els autònoms que tinguin contractat algun/a treballador/a.
  - Les empreses hauran de registrar l'hora d'entrada i de sortida de totes les seves persones treballadores, així com de les pauses que es produeixin al llarg de la jornada a través d'un sistema que sigui "creïble, fiable i **no alterable**" segons estableix la llei. No són vàlids a efectes legals un calendari o un quadrant de torns de treball. Tanmateix, **no afecta l'alta direcció** ni a treballadors/es autònoms/es sense persones contractades.
  - Els treballs que no es prestin físicament al centre de treball també hauran de ser controlats.
  - L'organització del model de gestió s'ha de fer mitjançant la negociació col·lectiva o acord d'empresa. I si no s'assoleix, s'establirà "en su defecto, por decisión del empresario" amb la consulta prèvia amb la representació legal de les treballadores i dels treballadors.
  - El registre de jornada laboral ha de ser **diari** i ha d'indicar l'hora d'inici i la de final.
  - El registre haurà de conservar-se durant **4 anys** i han de tenir-hi accés, en tot moment: les persones treballadores, els seus representants i l'autoritat laboral.
  - La norma tipifica com a **infracció greu** l'incompliment en matèria de registre de jornada, amb multes que oscil·len entre els 626 i els 6.250 euros, segons la qualificació del seu grau infractor: mínim, mitjà o màxim.
- ✓ Alguns dels **dubtes i ambigüitats** que ha generat provenen del fet que encara no s'ha desenvolupat un reglament:
  - En realitat, segons la legislació, la jornada comença a comptar quan de **manera efectiva** es comença a treballar. A efectes pràctics, les

persones expertes coincideixen en que és suficient comptar des del moment en què el/la treballador/a fitxa a l'entrada.

- En sentit estricte, s'haurien de registrar les **pauses** del cafè, per sortir a fumar, fer una trucada personal, etc. Això sembla força complicat i per això aquests temes hauran de ser tractats en el conveni des d'una negociació entre les parts ajustada al sentit comú.
  - La **quantificació dels desplaçaments** tampoc queda clara. Per exemple, un comercial que surt de casa i va directament a visitar un client ha començat la seva jornada, perquè la persona treballadora està "a disposició" de l'empresa. Tanmateix hi ha sentències contradictòries sobre aquesta mena de casos. Ha de computar el temps que dura un viatge en avió com a temps laboral?
  - Segons la CEOE, les empreses que encara no estiguin preparades "durante un tiempo prudencial, breve y razonable, podrán acreditar estar incursos en un proceso de negociación con la representación de los trabajadores".
- ✓ Les visions **partidàries** de la llei argumenten que:
- Farà aflorar moltes **hores extres no retribuïdes** o que superin el límit legal de 80 hores anuals. També l'absència de compensació amb un temps de descans equivalent en els quatre mesos posteriors a les hores extres.
  - Augmentarà les cotitzacions a la Seguretat Social i, per tant, la sostenibilitat dels sistemes de protecció social de la societat.
  - Facilitarà que es respecti l'interval mínim de 12 hores entre jornades laborals.
- ✓ Des de **visions crítiques** amb la legislació s'argumenta que:
- És tornar a un sistema antiquat de control que va contra les darreres tendències en flexibilitat, productivitat i orientació als resultats.
  - No contempla perfils com el de les persones *knowmads* (nòmades del coneixement) que han sorgit amb la revolució digital o persones que treballen per projectes (*gig economy*).
  - Crearà més presentisme i més diferències entre les persones que són a l'oficina i les que s'han acollit a fórmules de teletreball o flexibles.
  - Parteix de la concepció que les persones venen el seu temps i no els seus coneixements.
  - No elimina la picaresca de manipular el sistema i registrar dades que no són reals.

## Eines

- ✓ Per adaptar-se a la nova legislació, les organitzacions poden optar per diversos sistemes de registre. No és suficient disposar d'un sistema per fitxar, ja que cal un sistema de registre desglossat per treballador/a i que pugui ser posat a disposició quan es requereixi. La manera més àgil és **digitalitzar aquest procés**. Tanmateix, segons un estudi d'*aggity*, el 47% de les organitzacions **gestionarà aquest procés de manera manual**: firmes a l'entrada i sortida, tornar a les llistes, etc. En un sentit estricte, un sistema digital que garanteixi el requisit de no ser alterable hauria de comptar amb unes salvaguardes que un simple full d'Excel no tindria. Algunes de les solucions que hi ha al mercat són:
  - Els **sistemes físics** de fitxatge tenen l'inconvenient d'estar molt vinculats a un lloc de treball. Suposen una **inversió inicial** més gran. Les ja clàssiques targetes personalitzades conviuen amb solucions basades en lectors biomètrics (empremta dactilar), de radiofreqüència (targetes de proximitat/RFID), o fins i tot tècniques tan avançades com el reconeixement facial (en negociació a *Paradores*). En el cas de les dades biomètriques cal tenir en compte les **implicacions per a la privacitat** que es desprenen de la Llei de protecció de dades.
  - Les aplicacions i eines *online* tenen l'avantatge d'adaptar-se millor al teletreball i a les **fórmules flexibles** que un sistema físic de fitxatge, però presenten la barrera de l'aprenentatge del seu ús. Poden registrar dades amb major detall que un simple sistema d'entrada i sortida, i això pot facilitar l'**anàlisi de dades**. La major part d'aplicacions en el núvol generen costos segons el nombre de persones empleades i els preus oscil·len entre 1 i 10 euros per persona.
- ✓ La nova legislació està produint un *boom* en el sector dedicat al registre horari, sigui mitjançant sistemes físics (terminals) o mitjançant aplicacions. Tots els gegants del *software* (com ara *SAP*, *Sage*, *Meta4*, *Oracle*, *Salesforce*, *Wolters Kluwer* i *Exact Software*) s'han llançat a oferir o optimitzar solucions. Conviven amb solucions d'organitzacions emergents com ara el sistema de registre per veu FicharFácil que ofereix *Zerovoz* o la de l'organització belga *beebole*.

## La dada

Segons un estudi d'ATA (Federación de Asociaciones de Trabajadores Autónomos) gairebé vuit de cada deu persones autònomes (el 78% de les

consultades) asseguruen que treballen com a mínim nou hores diàries. Un 60% declara que treballa 10 hores al dia o més.

## Guia de Treball

### PUNT DE PARTIDA

- **Analitzar si la solució que ja tenim implementada s'ajusta a les necessitats de la nova legislació. S'estima que una quarta part de les organitzacions no hauran de fer canvis substancials en els seus sistemes de registre.**
- **Establir quina solució s'ajusta a les necessitats de la nostra organització: Tenim una central física on treballa el gruix de la força laboral? Tenim tallers dispersos? Hem adoptat fórmules de teletreball i treball flexible? Quin nombre de treballadors/es tenim? De la resposta a aquestes preguntes, en dependrà decantar-se per un sistema de registre físic o bé una aplicació en el núvol.**
- **Assegurar-se que el proveïdor escollit ens ofereixi serveis de parametrització i anàlisi de les dades, i disposi de serveis de suport tècnic i atenció a l'usuari.**
- **Optar per solucions integrades amb els processos ja existents: gestió de les hores extres, vacances, nòmines, etc.**

### NEGOCIACIÓ

- **Negociar amb els representants dels treballadors i sobretot aclarir *punts calents* com la gestió de les pauses.**
- **Comunicar la informació sobre el nou sistema o les adaptacions del vigent, i formar els/les treballadors/es en cas que sigui necessari.**
- **Obtenir els consentiments necessaris si el sistema parteix de dades sensibles com l'empremta dactilar.**

### CONSERVACIÓ I ACCÉS

- **Garantir la conservació de les dades durant quatre anys.**
- **Adoptar un sistema que permeti un accés àgil de les persones que hi tenen dret o de l'autoritat laboral. Això passa per sistemes que:**
  - **Generin informes en temps real que permeten triar com ordenar i segmentar la informació.**
  - **Puguin exportar dades a formats estàndard (com ara CSV o Excel) per integrar-los en altres aplicacions de gestió de personal i permetre així que l'organització en derivi un valor afegit per les opcions analítiques que els obriria.**

## L'experiència



- ✓ *Comisiones Obreras* (CCOO) és una confederació sindical d'àmbit espanyol que agrupa diferents organitzacions territorials, organitzacions federatives i sectorials. Amb vora 900.000 afiliats/des (últimes dades disponibles de 2015) és el segon sindicat en nombre de persones afiliades d'Espanya.
- ✓ CCOO ha posat en marxa una campanya informativa sobre la nova regulació que obliga les empreses a establir un sistema objectiu, fiable i accessible per registrar la jornada laboral diària realitzada per cada treballador/a. Aquesta mesura, que és una reivindicació històrica de CCOO, a parer del sindicat representa un benefici per als/a les treballadors/es perquè cobraran les hores extres que fins ara no es registren ni es paguen. A més suposarà un **increment de cotitzacions** a la Seguretat Social, que tindrà repercussions en les prestacions futures (desocupació, pensió de jubilació, etc.)
- ✓ La campanya es diu [Que no te tomen el tiempo](#) i, a més de la difusió en el lloc de treball, compta amb un document ([pdf](#)) que sintetitza les respostes als **principals dubtes** dels/de les treballadors/es sobre la nova legislació, com ara què passa amb les ETTs, les pauses, etc.
- ✓ El sindicat estima que es realitzen 5,7 milions d'hores extres a la setmana, de les quals més de 2,6 milions **no són cobrades ni**

**cotitzades.** També creu que el nou sistema afavorirà la **conciliació** i l'acompliment dels **temps de descans**, ja que garantirà que es compleixi allò que estableix l'Estatut dels Treballadors: és obligatori que entre el final d'una jornada i el principi de la següent transcorrin com a mínim 12 hores.



- ✓ *Robotics* és una organització amb més de 35 anys d'experiència en el sector tecnològic, amb productes destinats a sistemes de gestió del temps de presència, gestió de vacances, accessos i control dinàmic del lloc de treball. Solucions tecnològiques com el seu *VisualTime* han estat implementades per 4.500 organitzacions. Compta amb seus a Barcelona i a Madrid.
- ✓ *VisualTime* té diferents versions de pagament adaptades al perfil i les dimensions de les organitzacions. A més, la versió [VisualTime Zero](#) és una **eina gratuïta** que permet a les organitzacions d'entre 2 i 30 treballadors/es complir amb la nova Llei de Registre Horari.
- ✓ Aquest recurs pensat per a PIMES i autònoms és una eina àgil i senzilla que permet l'acompliment de la legislació sense costos. Entre les seves **funcionalitats** hi trobem: lliurar tant al/a la treballador/a com a les autoritats competents un resum de totes les hores realitzades cada mes per cada empleat/da, tant les ordinàries com les extres, automatitzar les tasques de control horari i obtenir informes sobre les hores treballades, exportables per a persones empleades i sindicats, facilitar als responsables de RH de cada empresa una sèrie d'indicadors sobre el control horari laboral de les persones empleades i fer anàlisis de l'absentisme (per centre de treball o departament).
- ✓ Per a organitzacions més grans el cost de *VisualTime* va des de 2,5 a 3,5 € per treballador/a.

## Materials

### Materials en línia

#### Guía del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

D'ençà de la publicació del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada

de treball, s'han rebut en la Direcció General de Treball diverses consultes en matèria de registre de jornada. Per aclarir-les, el Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, ha elaborat aquest document.

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

Del Mar, Vicenç; Molina García, Omar. "La implementació tècnica del Registre de la Jornada". *El Derecho*, 07/05/2019.

Complet article que analitza quines solucions poden adoptar-se en casos com el de treballador/es itinerants dins un vehicle, fórmules de *flexwork* o *coworking*.

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

Fernández, Tino. "Si l'obliguen a 'fitxar' es que la seva empresa no és d'aquest món". *Expansión*, 15/03/2019.

Article que ofereix una visió crítica de la legislació i la seva ambigüitat: va contra les tendències àgils i suposa un sistema d'organització que està quedant obsolet.

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

"Unitat de coneixement: Adaptació a la nova Llei de Protecció de Dades". *Fundació Factor Humà*, 07/11/2018.

El Reglament General de Protecció de Dades (RGPD) és una normativa que va entrar en vigor el 25 de maig de 2018 amb l'objectiu d'enfortir i unificar la protecció de dades personals a tots els països de la UE. Té implicacions en el cas d'ús de dades biomètriques.

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

Peña Santana, Guayarmina. "6 punts a tenir en compte abans d'escollir un sistema per al registre de la jornada de l'empleat". *Observatorio de Recursos Humanos*, maig de 2019.

Document elaborat per *MHP Servicios de Control* per a *Observatorio de Recursos Humanos* amb orientacions molt detallades sobre com escollir un proveïdor i quines solucions tècniques hem de cercar.

<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>