

Reforma laboral 2019: control horario

Madrid,
10 de mayo,
de 2019.

IVÁN HODAR GONZÁLEZ
ABOGADO ESCUELAS CATÓLICAS

REFORMA LABORAL 2019

INDICE DE MATERIAS

- ❖ Normativa.
- ❖ Antecedentes.
- ❖ ¿En qué consiste la obligación?.
- ❖ Situaciones durante la jornada de trabajo.
- ❖ Sistemas de control horario.
- ❖ Problemática de los sistemas de control horario.
- ❖ Obligaciones legales: Negociación colectiva.
- ❖ Infracción y sanciones.

REFORMA LABORAL 2019

1.- NORMATIVA

- REAL DECRETO LEY 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (BOE de 12 de marzo de 2019):
 - Exigibilidad de la obligación: 12 de mayo de 2019.
 - Empresas afectadas: Todas.
 - Trabajadores afectados: Todos (tiempo completo y parcial).
 - Objetivo: Control de la realización de horas extraordinarias.

REFORMA LABORAL 2019

NORMATIVA

- *Artículo 34. Jornada (Estatuto de los Trabajadores)*
- *[...]*
- *9. La empresa garantizará 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 que se establece en este artículo.*
- *Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.*
- *La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

REFORMA LABORAL 2019

2.- ANTECEDENTES

- Sentencia Audiencia Nacional 04/12/2015: Interpretación extensiva del artículo 35.5 ET.
- Sentencia Tribunal Supremo 23/03/2017: El artículo 35.5 no contempla la extensión del control horario a los trabajadores a tiempo completo, si bien, será necesario un desarrollo legislativo.
- TJUE: Directiva 2003/1988. (Sentencia 14 de mayo 2019)

REFORMA LABORAL 2019

3.-EN QUE CONSISTE LA OBLIGACIÓN

- La Ley exige un control, día a día, de la jornada de trabajo que realicen todos los trabajadores, a tiempo completo o a tiempo parcial, que incluya el horario concreto de entrada y finalización de la jornada de trabajo, y deberá quedar constancia de un modo fehaciente.
- Se exige la conservación de esta información durante cuatro años en la propia empresa.

REFORMA LABORAL 2019

¿Que se incluye en el control horario?:

- Hora de entrada y hora de salida del trabajo.
- Las pausas e interrupciones durante la jornada, aunque no tengan la consideración de tiempo de trabajo efectivo a efectos del control horario: Pausas durante la jornada; hora del bocadillo, comida..
- Entrar antes o salir después sin un mandato expreso del empresario, no se considera tiempo de trabajo efectivo, incluso se puede sancionar al trabajador.
- El desplazamiento: No computa (STS 13/12/2017).
- La negociación colectiva será la que determine el carácter que tienen estas pausas durante la jornada.

REFORMA LABORAL 2019

4.- SITUACIONES DURANTE LA JORNADA

❖ Salidas del centro de trabajo:

Se tiene que establecer una forma de control válida (manual o analógica) de la jornada de trabajo que se realiza fuera del lugar de la prestación de servicios.

La jornada se computará según determine la negociación colectiva, en caso de no existir regulación se estará a la costumbre de la empresa o lo que establezca en acuerdo con los trabajadores.

REFORMA LABORAL 2019

CONTROL HORARIO

SITUACIONES DURANTE LA JORNADA:

❖ Subcontratación de obras o servicios:

La subcontratación es aquel trabajo o servicio llevado a cabo por un tercero (contratista o subcontratista), para un empleador (empresa principal), que ejecuta un servicio por cuenta y riesgo del mismo.

En estos casos, existe la duda sobre quién tiene que llevar el control horario del personal puesto a disposición por la subcontrata, si bien lo lógico es que lo haga la empresa que contrata al trabajador. Se determinará reglamentariamente quién lleva el control.

REFORMA LABORAL 2019

CONTROL HORARIO

SITUACIONES DURANTE LA JORNADA:

❖ Personal de Alta Dirección:

El personal de Alta Dirección se caracteriza por mantener un vínculo contractual regulado en el Código Civil principalmente, con unas características muy específicas (no concurrencia, pacto de permanencia y exclusividad).

Se considera que no es necesario, pero si aconsejable, que a este personal se le lleve el control horario, aunque queda limitado para el personal laboral.

REFORMA LABORAL 2019

SISTEMAS DE CONTROL

- La normativa legal no dice nada al respecto y la Inspección consideró en 2017 que el empresario puede usar las medidas de control que estime más oportunas dentro del respeto a la ley (Instrucción 1/2017).
- Se pueden implantar tanto sistema manuales, como registro de presencia analógicos (huella digital o geolocalización).

REFORMA LABORAL 2019

5.- PROBLEMÁTICA CON LOS SISTEMAS DE CONTROL

¿CÓMO INFLUYE LA PROTECCIÓN DE DATOS?:

➤ Nueva LOPDGDD:

- Tratamiento de datos biométricos: Huella
- Geolocalización.

REFORMA LABORAL 2019

➤ HUELLA (informe 65/2015 AEPD):

- Se puede establecer el control mediante huella pero con garantías y realizar el almacenamiento no en un dispositivo centralizado general sino en un dispositivo personal, como una tarjeta identificativa.
- No hace falta solicitar la autorización pero si informar al trabajador.

REFORMA LABORAL 2019

➤ Geolocalización (SAN 6/2019):

- Se pueden imponer sistemas de geolocalización.
- No es necesario solicitar permiso pero si informar al trabajador (art. 11 y 90).
- Que no se haga en medios propios del trabajador donde figuran datos personales que no son necesarios para llevar un control.

REFORMA LABORAL 2019

5.- REQUISITOS LEGALES

No se puede implantar el sistema de registro sin la negociación previa con los representantes del personal, incluso aunque la empresa ya tuviera implantado con anterioridad un sistema de control horario.

REFORMA LABORAL 2019

Se establecen un orden de prelación en la negociación:

- Negociación en el propio Convenio Colectivo sectorial.
- Negociación en la propia empresa.
- Imposición unilateral en caso de ruptura.

REFORMA LABORAL 2019

NEGOCIACION COLECTIVA:

En caso de no existir representación de trabajadores: La ley no prevé la comisión "ad hoc", por tanto se puede entender que lo imponga unilateralmente el empresario.

Es aconsejable que se intente la negociación con una comisión creada en el seno de la empresa.

REFORMA LABORAL 2019

CONTROL HORARIO

5.- REQUISITOS LEGALES:

La inspección podrán requerir desde el día 12 de mayo el cumplimiento de la obligación, no obstante como se obliga a la apertura de un proceso negociador, la empresa podrá acreditar que está abierto este proceso mediante actas de negociación.

REFORMA LABORAL 2019

CONTROL HORARIO

6.- INFRACCIÓN Y SANCIONES:

- **Infracción:** El incumplimiento de la obligación del registro de jornada se considera infracción grave.
- **Sanción:** Multa de 626 euros a 6.250 euros.
- El registro se tiene que poner a disposición del Inspector en el momento que le requiera.

REFORMA LABORAL 2019

CONTROL HORARIO

6.-OTRAS INFRACCIONES:

- **Infracción por obstrucción a la labor inspectora:** La no entrega de la documentación requerida o la manipulación de la misma.
- **Sanción:** Multa de 60 euros a 187.515 euros.
- **Protección datos:** Multas hasta 20 millones de euros.

REFORMA LABORAL 2019

CONTROL HORARIO

7.- IMPOSICIÓN DE SANCIONES:

El Ministerio dará un plazo de dos meses en los que no sancionará a las empresas, siempre y cuando se acredite que está abierto un proceso de negociación con los trabajadores.

Reforma laboral 2019

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Iván Hodar González
Abogado

ivanhg@eyg.es