

El agujero negro del registro horario

2022 fue el año con más infracciones detectadas sobre el control de la jornada desde su entrada en vigor

POR IRENE RUIZ DE VALBUENA

La obligación para las empresas de registrar la hora de entrada y salida, así como los descansos de los empleados, cumple cuatro años desde su entrada en vigor el 12 de mayo de 2019. Vigilar su cumplimiento es, como señalan desde el Ministerio de Trabajo, un asunto prioritario para la Inspección de Trabajo. Prueba de ello es que se trata de uno de los objetivos de su plan estratégico y que desde 2020 existe una campaña específica de control del registro de jornada, independiente de otra más amplia vinculada a incumplimientos en materia de tiempo de trabajo y horas extras.

Como resultado de este empeño en controlar que las empresas implanten registros horarios acordes a los requisitos legales, en estos cuatro años la Inspección de Trabajo ha detectado e impuesto 4.804 sanciones por incumplimientos en esta materia, con multas cuyo importe total asciende a casi 7,3 millones de euros. Siendo, hasta ahora, 2022 el año en el que más infracciones relacionadas con el registro horario han sido destapadas, con un total de 1.358, y castigadas con multas que sumaron 2,14 millones de euros, según informan desde el Ministerio de Trabajo.

“ Hay muchas empresas que cumplen únicamente a nivel formal con la ley para evitar sanciones

Por su parte, los expertos consultados defienden que la implantación del registro horario es una obligación totalmente asumida por las empresas, que en su mayoría ya lo tienen puesto en práctica. Sin embargo, en muchos casos los sistemas empleados para registrar la jornada laboral son defectuosos y no cumplen con los parámetros que exige la ley, algo que como advierte Alejandra Agustín, asociada sénior del área laboral de EJASO, se sanciona como si no se tuviera ningún medio de control, es decir, con multas de entre 751 y 7.500 euros.

En consecuencia, según destaca Ana Gómez, socia en el área laboral de Ceca Magán Abogados y presidenta de Asnala, no es de extrañar que las principales dudas de las compañías se centren en la elección del tipo de sistema a implantar dependiendo de la configuración de la actividad empresarial (huella, tarjeta magnética, uso de tornos, dispositivos móviles, etcétera) y en la elaboración de la política corporativa que explique a los trabajadores la manera en la que deben usar correctamente dicha herramienta.

Pero también hay empresas que prefieren arriesgarse a una posible sanción antes que asumir los costes del correcto cumplimiento de este deber. Los motivos de esta decisión, explica Rita Fernández-Figares, socia de Everfive, suelen ser que la compañía quiere evitar el desembolso económico que puede suponer la instalación de herramientas o sistemas in-



Aplicación de móvil para fichar en el puesto de trabajo. VÍCTOR SAINZ

formáticos para que los trabajadores cumplieren el registro, o bien, que se resiste a que afloren las horas extraordinarias que realizan los empleados y tenga que pagarlas. “En función del sector, hay empresas a las que les compensa la sanción por el incumplimiento, una multa de 7.500 euros como máximo, frente a la contabilidad de un registro que dispare sus costes laborales, incrementando las jornadas de los empleados”, recalca Alejandra Agustín.

Riesgo de demandas

En opinión de Ana Gómez, esta idea de que conviene más una multa que implantar un adecuado sistema de registro horario es cada vez más minoritaria por dos motivos. En primer lugar, explica la abogada, la Inspección de Trabajo está llevando a cabo concienzudamente diversas campañas para verificar que todas las empresas cumplan con esta obligación. Y, en

segundo lugar, porque no solo debe preocupar la sanción de 7.500 euros, sino que, aparejado a ese incumplimiento, pueden derivarse otros, como el impago de horas extras, la vulneración del derecho a la desconexión digital o el incumplimiento del deber de garantizar la seguridad y salud en el trabajo si, por ejemplo, se desvela que no han pasado 12 horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente. Por tanto, además de las correspondientes sanciones, si detectan este tipo de infracciones, añade la experta, se unen las posibles demandas en las que se reclamen cuantiosas indemnizaciones por los daños derivados de dichos incumplimientos.

Por otro lado, tal y como reconoce Rita Fernández-Figares, hay determinadas profesiones o circunstancias dentro de las empresas que pueden dificultar el cumplimiento del registro, como actividades de tipo comercial, en instalaciones del cliente o en el caso de los teletrabajadores, en las que el empleado no está presente a diario en un centro de trabajo. “No hay soluciones reguladas para estos casos, ni por actividad, ni por sector, ni por profesión”, recalca Alejandra Agustín, por lo que las empresas son las que tienen que arbitrar fórmulas imaginativas para cumplir con la legalidad”, concluye la abogada.

Esto provoca, como indica Alejandra Agustín, que haya un porcentaje de empresas que cumpla únicamente a nivel formal para intentar así evitar posibles sanciones. Como ejemplos de esta práctica están, según apunta Ana Gómez, aplicativos que directamente prefijan la hora de entrada y salida, sin que ello coincida con la realidad; o que permiten fichar al empleado la entrada, pero la salida se registra automáticamente en el momento en el que se supera la jornada ordinaria, con independencia de que se siga trabajando. De hecho, la falsedad en los datos registrados, es decir, ficheros que reflejan jornadas que cumplen con la normativa pero que no se ajustan a la realidad del trabajo realizado, es la infracción que, según revelan desde el ministerio, más detecta la Inspección de Trabajo en esta materia.

CLAVES

Flexibilidad normativa

El sistema de registro debe ser objetivo, fiable y accesible. A partir de ahí, la normativa da libertad a las empresas para que lo configuren utilizando las fórmulas que consideren más apropiadas según su actividad productiva, lo cual es un caldo de cultivo de conflictos. Así, recientemente el Tribunal Supremo ha reconocido como válido el sistema de registro en el que el trabajador sea quien, directamente, declare

las horas realizadas en herramientas informáticas o incluso, en casos excepcionales, en un escrito en papel. Siguiendo este razonamiento, para la inspectora de trabajo Ana Ercoreca no hay excusas para no cumplir con esta obligación. “El registro puede limitarse a un papel firmado por la empresa y el trabajador en el que este apunte cada día la hora de inicio y de fin de su jornada, así como los descansos”.