

La modificación de la Reforma del estatuto de los Trabajadores obliga a establecer un control horario de tus empleados. ¿Cómo le afecta?

¡Ya es oficial! El Gobierno ha anunciado la modificación del Estatuto de los Trabajadores para establecer la obligación de registrar el inicio y el fin de la jornada laboral y las empresas solo tienen hasta mayo para adaptarse.

La modificación obliga a los trabajadores a fichar todos los días, a la entrada y la salida, y a las empresas a conservar estos datos durante cuatro años por si los solicita la Inspección de Trabajo. Además, ahora mismo, el hecho de gestionar horas extras y jornadas parciales, hace que ya sea necesario un sistema que registre este tipo de información.

¿Tus clientes están preparados para asumir los grandes cambios que se están produciendo? ¿Qué supone exactamente esta modificación? ¿Cómo puedes afrontarla? ¿Qué hacer para que tus clientes no corran riesgos?

Desde Innova Planner, con nuestro Departamento de Seguridad como expertos en la materia, te ayudamos en lo que necesites.

¡Arriesgarse a cometer infracciones que van a acarrear sanciones importantes es un grave error!

¿Qué dice la ley sobre el control horario laboral de los trabajadores?

La modificación del Estatuto de los Trabajadores que ha anunciado el Gobierno obliga a los trabajadores a fichar todos los días, entrada y salida, y las empresas tienen que conservar estos datos durante cuatro años por si los solicita la Inspección de Trabajo.

Ya no hay margen, toca actuar para evitar sanciones.

La regulación actual del control horario laboral en España se encuentra en el Estatuto de los Trabajadores referida a dos casos:

1. Trabajadores a tiempo parcial: El artículo 12.4 c) del ET señala que la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador junto con el recibo de salarios del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias (que son retribuidas como horas ordinarias, ya que los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias).

En este caso, la sanción por incumplimiento del registro puede tener consecuencias graves para la empresa ya que de no existir ese registro se estima que el contrato es de jornada completa.

2. Cómputo de las horas extraordinarias: El mismo texto legal en su artículo 35. 5. determina: "A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente".

En este punto, es donde ha habido durante estos últimos años diferentes interpretaciones y sentencias judiciales, y finalmente lo que queda obligado de manera clara, es llevar un registro de las horas extraordinarias, sin tener que registrar el horario de la jornada laboral ordinaria.

La modificación del Estatuto de los Trabajadores obliga a que todos los trabajadores sin distinción entre empresas –sea pequeña, mediana o grande- estén obligados a registrar su entrada y su salida. Es el momento de tomar medidas ya que no hay margen de error.

Las empresas dispondrán de 2 meses desde la publicación del real decreto en el Boletín Oficial del Estado (BOE) para poner en marcha las medidas.

La modificación implica sanciones importantes por incumplimiento

La modificación del Estatuto de los Trabajadores incluye también la modificación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social para que, al ser una obligación, si las empresas lo incumplen se establezca una sanción.

Con esta modificación, todos los trabajadores y sus representantes sindicales estarán al tanto de las horas extraordinarias que hace cada uno, se paguen o no, ya que este dato se les comunicará de forma periódica. Esta información se tendrá que guardar durante un periodo de 4 años.

El Gobierno se adelanta de esta manera a la sentencia del Tribunal de la Unión Europea, que todo indica que fallará a favor de establecer este registro horario. El incumplimiento del registro de la jornada dará lugar a sanciones al modificarse la Ley de infracciones en el Orden Social.

Se impondrán multas de entre 626 y 6.250 euros para las empresas.

Sin un registro de jornada diaria no es posible realizar un control del tiempo de trabajo que permita conocer no sólo si los trabajadores realizan o no horas extraordinarias, sino si se cumplen las diversas limitaciones legales en materia de jornada laboral.

Soluciones para afrontar el cambio normativos

Desde nuestro punto de vista, es cuestión de tiempo que se exija un control de jornada completa para todos los trabajadores.

Por lo tanto, debemos de prepararnos para ofrecer a las empresas una solución fiable que permita controlar principalmente conceptos como horas extras, vacaciones, etc...

Una buena opción son las soluciones de nuestros fabricantes ZKTeco, Anviz, Suprema y Dahua. Soluciones económicas, escalables y fiables, y que desde Innova Planner tenemos disponibles e instaladas en numerosos proyectos.

Solicita más información y las promociones al respecto en sac@innovaplanner.com o en nuestra web www.innovaplanner.com

