



**MARTA MONSERRAT ARAGONÉS, ASSESSORA JURÍDICA DE COELL**

Llicenciada en Dret per la Universitat de Lleida (1993-1997), col·legiada del Col·legi d'Advocats de Lleida i sòcia del Bufet d'Advocats Pons&Montserrat. En el present article ens presenta el Servei d'Assessorament Professional a la Dona Autònoma, una oferta específica per ajudar al 35,3% dels autònoms que hi ha a Catalunya, que són dones.

# Davant l'obligatori **control horari** a les empreses

Recordem que va ser la Instrucció 3/2016 de 21 de març de la Direcció General de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social qui ja va assenyalar com objectiu la intensificació del control en determinats sectors del compliment de la normativa sobre temps de treball en general i indicava que *"se prestará atención a la llevanza del registro de jornada"*.

A principis 2017 el Tribunal Suprem en la sentència de data 23 de març va resoldre que les empreses no estaven obligades a portar un registre de la jornada diària de tota la plantilla per comprovar el compliment de la jornada laboral i horaris pactats, solament calia un registre d'hores extraordinàries realitzades d'acord amb la interpretació que fa de l'article 35.5 de l'Estatut dels Treballadors. Segons el propi Tribunal Suprem *"convendría una reforma legislativa que clarificara la obligació de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias"*.

Dit i fet! Mitjançant el Real Decret 8/2019 de 8 de març de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball es modifica l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors. En els termes del Real Decret la regulació persegueix garantir el compliment dels límits en matèria de jornada laboral, crear un marc de seguretat jurídica tant per a les persones treballadores com per a les empreses i possibilitar el control per part de la Inspecció de Treball.

La necessitat de la reforma ve donada per dades de caràcter objectiu, així, durant l'any 2018 (dades que presenta el propi Real Decret) un 35% del total de denúncies per incompliments empresarials en matèria de relacions laborals rebudes per la Inspecció de Treball i Seguretat Social es referien al temps de treball. Tan és així que, en l'Enquesta de Població Activa del quart trimestre de

2018, més del 50% de les persones treballadores varen declarar tenir jornades setmanals superiors a les 40 hores.

Concretament, a resultes de la modificació introduïda pel Real Decret 8/2019, l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors queda redactat en el sentit que "L'empresa garantirà el registre diari de la jornada, que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sens perjudici de la flexibilitat horària (...) Mitjançant negociació col·lectiva o acord d'empresa o, en el seu efecte, decisió de l'empresari prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors de l'empresa, organitzarà i documentarà aquest registre de jornada. L'empresa conservarà els registres a que es refereix el precepte durant quatre anys i romandran a disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social".

Si bé és la seguretat jurídica en les relacions entre empresa i persones treballadores el que persegueix la norma, no estableix aquesta el sistema en concret. En qualsevol cas, sí és clar que qualsevol sistema de control ha de ser efectiu i proporcional.

La efectivitat del control suposa que el sistema que estableixin les empreses ha de permetre en qualsevol moment el còmput de les hores treballades així com el temps en el que s'ha desenvolupat la jornada. La proporcionalitat del sistema obliga a les empreses a considerar sistemes de control horaris que respectin els espais de privacitat de les persones treballadores i la protecció de les seves dades en ponderació amb els temps de disposició i dedicació a favor de l'empresa.

Aquesta darrera consideració mereix un pensament detingut per part de les empreses que hauran de valorar, cas per cas, el registre més adient d'entre els clàssics com ara els sistemes de fitxar que recullen les entrades i sortides de cada persona treballadora o bé, altres més actuals, com els geolocalitzadors que ja han desenvolupat diferents aplicacions per equips informàtics i/o dispositius mòbils.

La norma tipifica com infracció greu l'incompliment en matèria de registre de jornades amb multes d'entre 626 a 6250 euros i entra en vigor el dia 12 de maig.



El repte per a cada empresa és trobar el sistema que respecti els espais de privacitat dels treballadors

