



DUDAS LEGALES SOBRE REGISTRO DE HORARIO

Preguntas frecuentes



¿El registro de voz en un fichaje vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores?

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

¿El registro de voz en un fichaje vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores?

El registro de voz como medio que identifica de manera unívoca a una persona no vulnera por sí mismo el derecho a la intimidad de los trabajadores, pero para su adquisición y tratamiento se necesita un consentimiento expreso conforme al RGPD. Así, este dato biométrico exige que la entidad encargada del tratamiento posea las más altas medidas de seguridad que impone el citado Reglamento de Protección de Datos, a través de la anonimización del dato, codificación o encriptación.

**La extensión en esta materia es competencia de expertos en RGPD y LOPD a quien se puede encargar un informe al respecto.*

Siguiente pregunta



¿Qué procedimientos de registro digital de TamTam Basic son adecuados, proporcionales, irrefutables?

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

¿Qué procedimientos de registro digital de Tam Tam Basic son adecuados, proporcionales, irrefutables?

La modalidad de registro de jornada no viene establecida en la norma, por tanto, es válido cualquier sistema que garantice la fiabilidad de sus datos, incluidos sistemas de invariabilidad de los datos para evitar alteraciones “a la carta”. La norma exige que se registre la hora de inicio y finalización de la jornada. El legislador remite a la negociación colectiva la organización y documentación del registro y, sólo en caso de ausencia, será el empresario (previa consulta con la RLT) quien decida el sistema.

La Inspección de Trabajo no puede exigir -de momento- una modalidad específica de registro.

Siguiente pregunta



¿Qué hacer si el registro de TamTam Basic nunca muestra el total exacto indicado en el contrato mensual?

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

¿Qué hacer si el registro de Tam Tam Basic nunca muestra el total exacto indicado en el contrato mensual?

El registro de la jornada laboral debe registrar únicamente el **tiempo de trabajo efectivo** sin que sean de interés otros tiempos que no afectan a la duración máxima de la jornada. Según la Directiva 2003/88/CE del Parlamento y del Consejo, de 4 noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en su art. 2 define el tiempo de trabajo como: “todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones...”

Además, la doctrina aplicada por nuestro despacho ha considerado otros tiempos como **NO** de trabajo:

- El dedicado al acceso y salida del trabajo.
- El dedicado al cambio de ropa o aseo al final de la jornada.

- El destinado al desplazamiento desde los garajes al centro de trabajo.
- El desplazamiento al comedor.
- Desplazamientos dentro del centro de trabajo para llegar al punto concreto donde se desarrolla la actividad laboral.
- El tiempo de transporte.
- La mera presencia, espera o disponibilidad.

Partiendo de la premisa que durante una jornada de trabajo existen tiempos que no tienen la consideración de trabajo efectivo, es normal que los registros ofrezcan datos que no coincidan con las horas diarias, semanales, mensuales o anuales contratadas.

¿Qué hacer si el registro de Tam Tam Basic nunca muestra el total exacto indicado en el contrato mensual?

Las desviaciones al alza (a la baja supondrían un claro incumplimiento del empleado) serán comunes en muchas actividades en las que el registro se realiza al abandonar el centro de trabajo en las que previamente el empleado se cambie, charle con los compañeros, etc. Las diferencias razonables entre la jornada contratada y la reflejada en los registros diarios, mensuales o anuales no deben generar conflictos con la Inspección de Trabajo ni habilitarán al trabajador a promover una eventual reclamación por horas extraordinarias, en última instancia la empresa deberá acreditar que esas desviaciones al alza responden a tiempos no considerados como trabajo efectivo.

El sistema de registro debe garantizar la infalibilidad de los datos y, en su caso, admitir modificaciones cuando respondan a circunstancias excepcionales (olvidos, errores,

imposibilidad de registro por el empleado, etc.) siendo recomendable en este supuesto que el sistema refleje el cambio, el motivo de la modificación y la persona responsable de llevarla a cabo.

Se recomienda que las modificaciones se lleven a cabo de manera excepcional para evitar generar dudas sobre la fiabilidad de los datos.

Siguiente pregunta



¿Qué hacer si un empleado registra horas en exceso en TamTam Basic de forma habitual?

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

¿Qué hacer si un empleado registra horas en exceso en Tam Tam Basic de forma habitual?

En este caso habrá que analizar a qué responden las desviaciones; si las mismas no se ajustan a actuaciones o conductas razonables habrá que requerir al trabajador para que se abstenga de las mismas. Si reincide acudir a la vía disciplinaria.

Siguiente pregunta



¿Qué hacer si un empleado registra menos horas en Tam Tam Basic de forma habitual?

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

¿Qué hacer si un empleado registra menos horas en Tam Tam Basic de forma habitual?

Si el empleado registra menos horas de las contratadas estaría incumplimiento la jornada pactada y podría ser causa de despido disciplinario.

Siguiente pregunta



**Entradas y salidas intempestivas,
Tabaco, recados, etc..**

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

Entradas y salidas intempestivas, Tabaco, recados, etc..

El registro debe contener la jornada efectiva de trabajo, por tanto, los tiempos destinados a fumar no tienen tal consideración. Si el sistema es capaz de registrar entradas y salidas se podrán ver las interrupciones no computables. Cabe recordar que fumar no es ningún derecho laboral reconocido y la empresa puede prohibir esta práctica durante la jornada laboral. Respecto a otras salidas del centro, habrá que estar a la causa de las mismas, pues las que tengan un interés particular y no profesional, no serán tiempo de trabajo y deberán ser autorizadas. Las pausas durante la jornada que estén reconocidas, tales como tiempo de bocadillo, comidas, pausas para el café, etc. podrán descontarse del total diario sin necesidad de instalar dispositivos en la entrada de los lugares habilitados para esos fines.

Siguiente pregunta



**Relacionado con el anterior:
Caso WC**

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

Relacionado con el anterior: Caso WC

Las interrupciones para acudir al baño por necesidades fisiológicas no son estrictamente tiempo de trabajo efectivo, aunque en la práctica quedan absorbidas por la jornada ordinaria de trabajo al tratarse de escasos minutos los destinados a esta necesidad. En los casos extremos, cuando el tiempo destinado excede de manera muy significativa de un uso normal, será la empresa quien deberá, en primer lugar, acreditar el uso excesivo por parte de un empleado y, en segundo lugar, interesar los motivos de ese uso. Es posible que un empleado sufra algún tipo de patología que le obliga a utilizar el baño con mayor frecuencia que la media, en este caso, el registro de ese trabajador deberá tener en cuenta esa desviación si recupera esas interrupciones extralimitando la jornada diaria. Si el uso abusivo del baño no se justifica por razones médicas, la empresa podrá sancionar al empleado.

Siguiente pregunta



**Formas y maneras de sobrevivir
con Tam Tam Basic al obligado
registro contentando a la plantilla**

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

Formas y maneras de sobrevivir con Tam Tam Basic al obligado registro contentando a la plantilla

La obligación de registrar la jornada va a generar desde su implantación distintos conflictos con la plantilla tanto por falta de hábito como por la sensación de pérdida de libertad por parte de muchos trabajadores que ahora se pueden sentir acosados por el registro. La norma que regula el registro no elimina la posible flexibilidad de jornada que estuviera instaurada en las empresas, pero exigirá la colaboración de los empleados para que la empresa pueda llevar a cabo el registro. El malestar de la plantilla no debe afectar a la obligación legal de registro, por ello no cabe una resistencia de los empleados a cumplir con las obligaciones de registro impuestas por la empresa.

Cualquier desviación que reflejen los registros deberán responder a circunstancias razonables para evitar conflictos con la Inspección de Trabajo, pues el responsable del registro y sujeto infractor es el empleador.

Siguiente pregunta



**¿Cómo dar acceso a la Inspección
a nuestros datos en
TamTam Basic?**

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

¿Cómo dar acceso a la Inspección de nuestros datos en TamTam Basic?

El acceso al registro por parte de la Inspección de Trabajo se podrá realizar de diferentes maneras y siempre a petición del funcionario actuante. Se podrá requerir la visualización de los registros en la aplicación “in situ”, solicitar copia en papel del listado de registros o lo más común, la entrega o remisión de todos los registros en formato digital para su comprobación posterior.

Siguiente pregunta



¿Cómo dar acceso a los datos registrados en TamTam Basic a los representantes sindicales?

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

¿Cómo dar acceso a los datos registrados en TamTam Basic a los representantes sindicales?

Los registros (según la norma) deben permanecer a disposición tanto de las personas trabajadoras como de sus representantes. En el caso de los delegados de personal o miembros de comités, podrán acceder tanto por su condición de empleados como por la de representantes. En este último caso podrán acceder solamente a consultar los registros.

[Siguiete pregunta](#)



**¿Cómo dar acceso a los
empleados a sus datos en
TamTam Basic?**

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

¿Cómo dar acceso a los empleados a sus datos en TamTam Basic?

El acceso al registro de jornada por parte del empleado deberá garantizar el conocimiento de los datos obrantes a su perfil dentro del período solicitado. La norma no prevé expresamente que el trabajador pueda obtener copia de los datos del registro, no obstante, si se piensa en la finalidad del registro, no facilitar copia al trabajador dificultaría poder plantear reclamaciones a la empresa.

No existe obligación de adjuntar los resúmenes mensuales de horas junto al recibo de salarios, esta obligación sólo se circunscribe a los trabajadores a tiempo parcial.

[Siguiendo pregunta](#)



**¿Qué hacer con los estudiantes
en prácticas?**

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

¿Qué hacer con los estudiantes en prácticas?

El registro de jornada será obligatorio para todas las personas trabajadoras, entendido como aquellas cuya relación se califica como laboral de acuerdo con el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores. La relación de los estudiantes en prácticas (becarios) no tiene una calificación laboral (no hay que confundir esta relación con el contrato en prácticas que sí es laboral) al carecer de retribución como elemento esencial y definidor del contrato de trabajo. Tampoco será necesario registrar la jornada de los trabajadores autónomos -dependientes o no- que colaboren en el centro de trabajo.

Siguiente pregunta



Como empresario ¿estoy obligado a informar a mi plantilla de la utilización del sistema TamTam con fines de inspección de trabajo? ¿Necesito el consentimiento de mis trabajadores? ¿Se puede oponer alguno de mis trabajadores a alguno de sus usos (Geo, Biometria, etc...)?

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

Como empresario ¿estoy obligado a informar a mi plantilla de la utilización del sistema TamTam con fines de inspección de trabajo? ¿Necesito el consentimiento de mis trabajadores? ¿Se puede oponer alguno de mis trabajadores a alguno de sus usos (Geo, Biometria, etc...)?

El empleador deberá notificar a las personas trabajadoras la existencia y obligación del sistema de registro elegido, así como recordar a aquéllas la obligación de registrar su jornada por imperativo legal.

No es necesario obtener el consentimiento de la plantilla para llevar a cabo el registro de jornada. En primer lugar, el **Estatuto de los Trabajadores habilita al empleador para adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control al efecto de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales** (art. 20.3). Por otro lado, la obligación de registro impuesta a la empresa comporta la obligación implícita de la persona trabajadora de colaborar para poder hacer efectivo el registro.

El trabajador no podrá oponerse al sistema de registro implantado en la empresa, no obstante, al estar en juego derechos fundamentales (honor, intimidad personal), el empresario deberá informar a la plantilla sobre las características del registro, adecuación de éste y, obtener el consentimiento -a efectos del tratamiento de datos- cuando se opte por sistemas biométricos.

Siguiente pregunta



¿Qué pasa si me olvido de fichar?

VER RESPUESTA

Siguiente pregunta

¿Qué pasa si me olvido de fichar?

Para el caso que un empleado se olvide de fichar un día, se admite un fichaje extemporáneo por parte de éste siempre y cuando quede constancia del día modificado y el motivo.

Siguiente pregunta



¿Deben fichar los cargos directivos de la empresa?

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

¿Deben fichar los cargos directivos de la empresa?

La relación de los administradores con la sociedad tiene naturaleza mercantil y no laboral, por tanto, no están obligados a registrar su jornada laboral. Sólo en los casos de concurrencia de relaciones (mercantil-laboral común), la denominada teoría dualista, el administrador-trabajador deberá registrar su jornada. Por otro lado, si las funciones “laborales” del administrador se equiparan a un alto directivo, la relación no se calificará como laboral (teoría del vínculo).

Para los altos directivos (relación laboral especial) su normativa reguladora (RD 1382/1985) excluye las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores salvo remisión expresa por el RD o conste en el contrato (art. 3.2). En materia de tiempo de trabajo, el RD remite al contrato suscrito entre las partes.

En conclusión, salvo disposición expresa en el contrato de trabajo que establezca la obligación de registrar la jornada laboral, la empresa no está obligada a llevar el registro de la jornada de trabajo de los altos directivos.

Siguiente pregunta



¿Cómo saber cuándo nos enfrentamos a una infracción calificada como grave?

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

¿Cómo saber cuándo nos enfrentamos a una infracción calificada como grave?

Respecto a las infracciones y sanciones derivadas del incumplimiento de las obligaciones de registro, es el art. 7.5 de la LISOS el que tipifica como infracción grave en materia de relaciones laborales lo siguiente:

"La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores."

Siguiente pregunta



**¿A qué sanciones nos exponemos
por una infracción calificada
como grave?**

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

¿A qué sanciones nos exponemos por una infracción calificada como grave?

Las sanciones por infracciones graves en esta materia se recogen en el art. 40.1 b) del Estatuto de los Trabajadores:

"Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros."

Siguiente pregunta



¿Qué criterios sigue Inspección de Trabajo para determinar la graduación de una sanción calificado como grave?

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

¿Qué criterios sigue Inspección de Trabajo para determinar la graduación de una sanción calificado como grave?

La propia LISOS recoge los criterios de graduación de las sanciones en su art. 39:

"1. Las sanciones por las infracciones tipificadas en los artículos anteriores podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, atendiendo a los criterios establecidos en los apartados siguientes.

2. Calificadas las infracciones, en la forma dispuesta por esta ley, las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida."

Siguiente pregunta



¿Puede dar la interpretación de la norma sobre sanciones graves lugar a ambigüedades?

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

¿Puede dar la interpretación de la norma sobre sanciones graves lugar a ambigüedades?

El mayor problema de los criterios de graduación de faltas graves es que no existen criterios internos de la ITSS/ITC para que los funcionarios gradúen las infracciones atendiendo a unos parámetros fijados, lo que nos conduce a que sea el funcionario que, teniendo en cuenta los criterios indeterminados fijados en la norma, gradúe la sanción como le parezca.

Siguiente pregunta



¿Qué casos obtienen la calificación de muy graves con mayor claridad?

[VER RESPUESTA](#)

[Siguiete pregunta](#)

¿Qué casos obtienen la calificación de muy graves con mayor claridad?

Pese a la ambigüedad de interpretación de la norma, existen casos en los que a todas luces se puedan graduar al alza las sanciones teniendo en cuenta los criterios fijados.

Por ejemplo, se agravará la sanción cuando de una comprobación de la ITSS/ITC se constate que han pasado "X" años/meses desde la entrada en vigor de la obligación sin que el empresario haya hecho nada (intencionalidad) o, que la empresa inspeccionada disponga de una plantilla de más de 50 trabajadores, estos son algunos ejemplos en los que a sanción superará los 626€.

Siguiente pregunta



¿Se prevé que se repitan las Inspecciones tras mediar sanción a la empresa?

VER RESPUESTA

¿Se prevé que se repitan las Inspecciones tras mediar sanción a la empresa?

La Inspección podría sancionar mensualmente a una empresa que no cumpla y, en la práctica que medie denuncia si en cada comprobación se acredita que sigue sin cumplir con la obligación, teniendo en cuenta en estos casos que existiría reincidencia para poder agravar más la sanción económica.



TAMTAM SERVICES

(+34) 886 114 696

info@peixessoftware.com

www.tamtamservices.com