Societat | NacióDigital | Actualitzat el 14/05/2019 a les 19:24

Qualsevol sistema en paper o telemàtic serà vàlid per fitxar a la feina

El ministeri de Treball també especifica que cal deixar constància de les pauses obligatòries o voluntàries durant la jornada laboral



Una treballada en la cadena de muntatge de LAMP. | Maria Belmez

El Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social considera vàlid qualsevol sistema en paper o telemàtic per fer el registre de jornada laboral a les empreses, obligació que ha entrat en vigor este dilluns passat. Així ho especifica en un decàleg d'aclariment de dubtes que ha difós després que la Direcció General del Treball hagi rebut diverses consultes a partir de la publicació del Reial Decret que regula esta obligació.

L'objectiu del registre és proporcionar "informació fiable, immodificable i no manipulable a posteriori" sobre les jornades laborals dels treballadors, per a la qual cosa, la informació s'ha de documentar "en algun tipus d'instrument escrit o digital" que garanteixi "la traçabilitat i rastreig fidedigne i invariable" de la jornada diària un cop registrada.

Un altre dubte que aclareix el document és el que fa referència a si cal registrar l'inici i el final de la jornada o també les pauses intermèdies. Treball especifica que cal incloure les pauses voluntàries o obligatòries per evitar que es pugui interpretar que la jornada ha estat ininterrompuda.

Pel que fa als treballadors desplaçats fora del centre habitual de treball, amb o sense pernocta, el registre diari de jornada no altera l'aplicació de les regles estatutàries generals, per la qual cosa s'ha de registrar el temps de treball efectiu. Així, este registre no inclourà intervals de posada a disposició de l'empresa, sense perjudici de la compensació a través de dietes o supletoris. Amb tot,

és convenient que quedi constància expressa del còmput, i es considera adequada la declaració documentada del treballadors per verificar la certesa de la manifestació.

Altres punts que s'aclareixen són l'abast, i s'indica que el registre horari s'aplica a tots els treballadors, al marge de la categoria o grup professional, a tots els sectors d'activitat i a totes les empreses. Inclou treballadors *mòbils*, comercials, temporals, treballadors a distància o qualsevol altra situació en què la prestació laboral no es desenvolupa, total o parcialment, al centre de treball de l'empresa. En queda exempt el personal d'alta direcció.

També són excepció els treballadors amb règim específic o particular en matèria de registre de jornada, com ara els treballadors amb contracte a temps parcial, per als quals ja existeix una obligació de registre, o treballadors que, a dia d'avui, ja disposen de registres específics regulats, com els de determinats transports per carretera, els de la marina mercant o els ferroviaris transfronterers.

En canvi, no hi ha obligació de registre horari per als socis treballadors de cooperatives o els autònoms, que tenen altres relacions o prestacions de treball excloses de l'àmbit d'aplicació de l'Estatut dels Treballadors.

En les situacions de feina a distància o teletreball i horaris flexibles del treballador, el registre diari de jornada "ni n'obsta l'operativitat ni constitueix cap mena d'impediment a la continuïtat o ampliació". Es considera un element que garanteix l'acomodació a les necessitat empresarials i als interessos de conciliació dels treballadors, familiars o d'altres tipus. Si, per exemple, la jornada pactada es determina mensualment, i la distribueix lliurement el treballador, el fet que un registre horari diari computi excessos de jornada no s'interpretarà com a feina extraordinària o per sobre del pactat si en el còmput mensual es respecta allò acordat.

En el cas de les empreses de treball temporal, el control l'haurà de dur l'empresa usuària, i, com en la resta de casos, haurà de conservar els registres durant quatre anys. L'ETT i l'empresa usuària han d'establir els procediments d'aportació dels registres per al compliment de les seves obligacions.

Pel que fa a la subcontractació, serà l'empresa contractista o subcontractista l'encarregada de fer-lo. En tot cas, podrà acordar amb l'empresa principal servir-se dels sistemes de registre diari de jornada que esta utilitzi per als seus treballadors.