



**MÁSTER OFICIAL EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS
(MBA)**

CURSO ACADÉMICO 2020/2021

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**EFFECTOS DE LA IMPLANTACIÓN OBLIGATORIA DEL
REGISTRO DE JORNADA: ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN**

**EFFECTS OF THE MANDATORY IMPLEMENTATION
OF THE WORKDAY CONTROL AND REGISTRATION
SYSTEM: ANALYSIS AND EVOLUTION**

AUTORA

MARÍA GÓMEZ SÁNCHEZ

TUTOR

ANTONIO MARTÍN HERNÁNDEZ

FECHA

Julio 2021

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS	3
ÍNDICE DE CUADROS	4
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	4
ÍNDICE DE TABLAS	4
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS A CONSEGUIR	8
ESTADO DE LA CUESTIÓN Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	10
1. LEGISLACIÓN REFERENTE AL REGISTRO DE JORNADA.....	10
2. AMBITO DE APLICACION DEL REGISTRO HORARIO	12
2.1. <i>Peculiaridades y/o excepciones a la aplicación del registro de jornada</i>	12
2.1.1. Relaciones laborales de carácter especial.....	12
2.1.2. Régimen específico o particular en materia de registro de jornada	12
2.1.3. Relaciones o prestaciones de trabajo excluidas del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.....	13
2.1.4. Régimen de libre disponibilidad y/o flexibilidad del tiempo de trabajo y de distribución irregular de la jornada	13
2.1.5. Registro de jornada en tiempos de la COVID-19: práctica del teletrabajo	13
3. CONSECUENCIAS Y/O REPERCUSIONES DEL INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE REGISTRO DE JORNADA: SANCIONES Y MULTAS.....	15
4. SISTEMAS DE FICHAJE DE PERSONAL	16
4.1. <i>Tipos</i>	16
4.1.1. Sistema de registro en soporte papel	16
4.1.2. Sistema de registro con fichaje por tarjeta o número pin.....	18
4.1.3. Sistema de control biométrico	18
4.1.4. Sistema de registro mediante dispositivos digitales (móvil, tablet u ordenador).....	19
4.2. <i>Cuestiones de especial sensibilidad: Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales</i>	20
5. UTILIDADES DE LA IMPLANTACIÓN DEL REGISTRO DE JORNADA.....	21
METODOLOGÍA DE ESTUDIO UTILIZADA.....	22
6. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA APLICACIÓN DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE LA JORNADA DE TRABAJO	22
6.1. <i>Horas extraordinarias: análisis y evolución</i>	22
6.1.1. Análisis.....	23
6.1.2. Evolución	25
6.2. <i>Empleo a tiempo parcial involuntario: análisis y evolución</i>	38
6.2.1. Análisis.....	38
6.2.2. Evolución	39
7. ESTUDIO DE LOS CASOS	42
CONCLUSIONES	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48
ANEXOS.....	51

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 4.1. COMPARATIVA SISTEMAS DE FICHAJE	20
CUADRO 6.1. RAMAS DE ACTIVIDAD EN LAS QUE SE HAN REALIZADO HORAS EXTRAORDINARIAS	23
CUADRO 7.1. ESQUEMA DE LAS CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL ESTUDIO DE LOS CASOS.	42

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 4.1. SISTEMA DE REGISTRO EN SOPORTE PAPEL	17
ILUSTRACIÓN 4.2. SISTEMA DE REGISTRO CON FICHAJE POR TARJETA.	18
ILUSTRACIÓN 4.3. SISTEMA DE CONTROL BIOMÉTRICO POR HUELLA DACTILAR.	18
ILUSTRACIÓN 4.4. SISTEMA DE REGISTRO MEDIANTE DISPOSITIVOS DIGITALES. A LA DERECHA, A TRAVÉS DE MÓVIL. A LA IZQUIERDA, A TRAVÉS DE ORDENADOR.	19

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 6.1. RAMAS DE ACTIVIDAD CON EXTRALIMITACIONES HORARIAS TOTALES SUPERIORES A LA MEDIA Y SU RESPECTIVA MEDIA DE HORAS EXTRAORDINARIAS TOTALES REALIZADAS A LA SEMANA EN EL PERÍODO 2015 – 2019 Y EN EL 2020.	24
TABLA 6.2. RAMAS DE ACTIVIDAD CON EXTRALIMITACIONES HORARIAS IMPAGADAS SUPERIORES A LA MEDIA Y SU RESPECTIVA MEDIA DE HORAS EXTRAORDINARIAS IMPAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL PERÍODO 2015 – 2019 Y EN EL 2020	24
TABLA 6.3. HORAS EXTRAORDINARIAS TOTALES REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES ENTRE LOS AÑOS 2015 – 2019)	25
TABLA 6.4. HORAS EXTRAORDINARIAS TOTALES REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES EN EL 2020)	25
TABLA 6.5. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES ENTRE LOS AÑOS 2015 – 2019)	26
TABLA 6.6. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES EN 2020)	26
TABLA 6.7. HORAS EXTRAORDINARIAS TOTALES REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DEL COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES ENTRE LOS AÑOS 2015 – 2019)	26
TABLA 6.8. HORAS EXTRAORDINARIAS TOTALES REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DEL COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES EN 2020)	27
TABLA 6.9. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DEL COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES ENTRE LOS AÑOS 2015 – 2019)	27
TABLA 6.10. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DEL COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES EN 2020)	27
TABLA 6.11. HORAS EXTRAORDINARIAS TOTALES REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES ENTRE LOS AÑOS 2015 – 2019)	28
TABLA 6.12. HORAS EXTRAORDINARIAS TOTALES REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES EN 2020)	28
TABLA 6.13. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES ENTRE LOS AÑOS 2015 – 2019)	28
TABLA 6.14. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES EN 2020)	29
TABLA 6.15. HORAS EXTRAORDINARIAS TOTALES REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LAS ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES ENTRE LOS AÑOS 2015 – 2019)	29
TABLA 6.16. HORAS EXTRAORDINARIAS TOTALES REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LAS ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES EN 2020)	29
TABLA 6.17. HORAS EXTRAORDINARIAS TOTALES REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES ENTRE LOS AÑOS 2015 – 2019)	30
TABLA 6.18. HORAS EXTRAORDINARIAS TOTALES REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES EN EL 2020)	30

TABLA 6.19. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES ENTRE LOS AÑOS 2015 – 2019)	30
TABLA 6.20. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES EN 2020)	31
TABLA 6.21. HORAS EXTRAORDINARIAS TOTALES REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES ENTRE LOS AÑOS 2015 – 2019)	31
TABLA 6.22. HORAS EXTRAORDINARIAS TOTALES REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES EN 2020)	31
TABLA 6.23. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES ENTRE LOS AÑOS 2015 – 2019)	32
TABLA 6.24. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES EN 2020)	32
TABLA 6.25. HORAS EXTRAORDINARIAS TOTALES REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES ENTRE LOS AÑOS 2015 – 2019)	32
TABLA 6.26. HORAS EXTRAORDINARIAS TOTALES REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES EN 2020)	33
TABLA 6.27. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES ENTRE LOS AÑOS 2015 – 2019)	33
TABLA 6.28. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES EN 2020)	33
TABLA 6.29. HORAS EXTRAORDINARIAS TOTALES REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA EDUCACIÓN (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES ENTRE LOS AÑOS 2015 – 2019)	34
TABLA 6.30. HORAS EXTRAORDINARIAS TOTALES REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA EDUCACIÓN (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES EN 2020)	34
TABLA 6.31. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA EDUCACIÓN (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES ENTRE LOS AÑOS 2015 – 2019)	34
TABLA 6.32. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA EDUCACIÓN (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES EN 2020)	35
TABLA 6.33. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LAS ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES ENTRE LOS AÑOS 2015 – 2019)	35
TABLA 6.34. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LAS ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES EN 2020)	35
TABLA 6.35. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES ENTRE LOS AÑOS 2015 – 2019)	36
TABLA 6.36. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES EN 2020)	36
TABLA 6.37. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES ENTRE LOS AÑOS 2015 – 2019)	36
TABLA 6.38. HORAS EXTRAORDINARIAS NO PAGADAS REALIZADAS A LA SEMANA EN EL SECTOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA (EVOLUCIÓN POR SEMESTRES EN 2020)	37
TABLA 6.39. MEDIA ANUAL DE OCUPADOS, OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL TOTAL E INVOLUNTARIO Y PORCENTAJE DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO EN EL PERÍODO 2015 – 2019	38
TABLA 6.40. MEDIA ANUAL DE OCUPADOS, OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL TOTAL E INVOLUNTARIO Y PORCENTAJE DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO EN EL 2020	39
TABLA 6.41. OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL TOTALES (EN MILES DE PERSONAS) EN EL PERÍODO 2015 – 2019	39
TABLA 6.42. OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR NO HABER PODIDO ENCONTRAR TRABAJO A JORNADA COMPLETA (EN MILES DE PERSONAS) EN EL PERÍODO 2015 – 2019	40
TABLA 6.43. PORCENTAJE DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO (SOBRE EL TOTAL DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL) EN EL PERÍODO 2015 – 2019	40
TABLA 6.44. OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL TOTALES (EN MILES DE PERSONAS) EN 2020	40
TABLA 6.45. OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR NO HABER PODIDO ENCONTRAR TRABAJO A JORNADA COMPLETA (EN MILES DE PERSONAS) EN EL 2020	41
TABLA 6.46. PORCENTAJE DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO (SOBRE EL TOTAL DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL) EN EL 2020	41

RESUMEN

El presente trabajo surge tras el revuelo ocasionado por la aparición de una nueva obligatoriedad: el registro de la jornada laboral, y con el fin de averiguar cómo han transcurrido los primeros meses tras la implantación del *Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*.

En primer lugar, se estudia minuciosamente la nueva Ley, para identificar las modificaciones realizadas en la legislación vigente que concierne al registro de jornada. Seguidamente, se observa el ámbito de aplicación obligatoria del fichaje, con sus peculiaridades y/o excepciones y haciendo especial hincapié en la práctica del teletrabajo, modalidad por excelencia en tiempos de COVID-19. Asimismo, se analizan cuáles son las consecuencias y/o repercusiones que puede acarrear para las organizaciones el incumplimiento de este nuevo deber, obteniendo datos cuantitativos sobre expedientes revisados por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y cifras exactas del valor de las sanciones, pudiendo ascender hasta los 6.250 euros. Además, se presentan diversos tipos de sistemas de fichaje y ejemplos reales, como el papel, la tarjeta, el control biométrico o los dispositivos digitales, realizando, además, una comparativa entre todos ellos. Para finalizar el estado de la cuestión y fundamentación teórica, se investiga a fondo sobre las utilidades que tiene la implantación del registro de jornada obligatorio, tanto en empresas como en trabajadores.

Y, una vez que, del estudio inicial, se ha vislumbrado la gran culpabilidad de la precariedad laboral que tiene la realización de horas extraordinarias y, más aún, de las impagadas, así como la realización de jornadas a tiempo parcial de forma involuntaria, se ha realizado un estudio del análisis y evolución de estos datos a lo largo del lustro 2015 – 2019 (y paralelamente también del 2020), por semestres y por sectores, los de mayor influencia en los datos.

Finalmente, se ha entrevistado a profesionales encargados de la gestión de los fichajes en sus organizaciones para consolidar los datos estadísticos obtenidos.

Con todo ello, se ha concluido sobre la efectividad de la obligatoriedad del registro de jornada sobre la precariedad laboral.

ABSTRACT

The present work arises after the stir caused by the onset of a new obligation: the registration of the working day, and in order to find out how the first months have passed after the implementation of Royal Decree-Law 8/2019, of 8 March; which implements urgent measures of social protection, fighting against job insecurity in the working hours.

In the first place, the new law is carefully studied in order to identify the modifications made in the current legislation that concerns the registration of the working day. Then, the mandatory scope of the signing is observed, with its peculiarities and / or exceptions and with special emphasis on the practice of teleworking, a modality par excellence in times of COVID-19. Likewise, the consequences and / or repercussions that infringement of this new duty may have for organizations are analyzed, obtaining quantitative data on files reviewed by the *Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social* and exact figures of the value of the sanctions, being able to ascend up to 6,250 euros. In addition, various types of signing systems and real examples are presented, such as paper, card, biometric control or digital devices, also making a comparison between all of them. To finalize the state of the question and theoretical foundation, it is thoroughly investigated on the benefits of the implementation of the mandatory registration of working hours, both in companies and workers.

And, when from the initial study, the great guilt in the precarious work that has the realization of extra hours and, even more, of the unpaid, as well as the realization of part-time days involuntarily has been glimpsed, a study of the analysis and evolution of these data throughout the five-year period 2015 - 2019 (and in parallel also 2020) has been carried out, by semesters and by sectors, the ones with the greatest influence on the data.

Finally, professionals in charge of managing the signing in their organizations have been interviewed to consolidate the statistical data obtained.

With all this, it has been concluded on the effectiveness of the mandatory nature of the registration of working hours to avoid job insecurity.

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS A CONSEGUIR

A pesar de la evidente recuperación económica de nuestro país desde que finalizó la depresión económica española en 2014 según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) hasta finales del año 2019, el trabajo continúa siendo uno de nuestros bienes más escasos.

La raíz de esta problemática se encuentra en el volumen de personas trabajadoras que realizan una jornada muy superior a la legalmente establecida o convencionalmente pactada.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), se han llevado a cabo entre los años 2015 – 2019 una media de 300.401 horas extraordinarias a la semana en cada sector. De esta cifra, únicamente alrededor de un 51% de horas fueron remuneradas. Esto quiere decir, que desde 2015 se han realizado una media de 148.933 horas adicionales a la semana por las que no se ha recibido compensación económica alguna y, por tanto, no se ha cotizado a la Seguridad Social.

Estos impactantes datos han afectado en dicho lustro a una media superior al 46% de los asalariados que manifiestan realizar horas extraordinarias, siendo casi 1,5 millones de trabajadores los que no reciben abono alguno.

Las mencionadas extralimitaciones horarias influyen negativamente en la generación de empleo a tiempo parcial involuntario. Según los datos ofrecidos por el INE (2018), el 54% de los trabajadores a tiempo parcial desearían hacerlo a jornada completa.

A nivel europeo, en el primer trimestre de 2019 la tasa de parcialidad involuntaria se situó, de media, en el 4,8%, siendo España el segundo país con la tasa más elevada (7,7%), por detrás de Italia (12,2%) y seguido de Francia (7,5%) y Grecia (6,4%). Estas cifras están completamente correlacionadas con los datos de desempleo, siendo estos cuatro países los que tienen las mayores tasas de paro de la Unión Europea (UE). (Cruaños, 2019)

Y, aún teniendo la tasa de paro más baja desde el último trimestre de 2008, sigue siendo casi el doble de puntos porcentuales superior a la media de la zona euro, que se situaba en 7,3% en febrero de 2020. Como ocurría con la tasa de parcialidad involuntaria, España se sitúa en el segundo país con la tasa de paro más elevada (13,6%), seguido de Italia (9,7%) y Francia (8,1%) y únicamente superado por Grecia (16,4%). (Datosmacro.com, 2020)

Dado todo lo anterior, se puede apreciar que el problema radica en la realización de horas extraordinarias y, sobre todo, en la falta de control que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) tiene sobre ellas. Como bien afirma Bernardos, G. (2018) en su artículo sobre los problemas de las horas extras *«con la finalidad de generar nuevos puestos de trabajo, en cualquier coyuntura con una tasa de paro superior al 10%, su realización de forma automática debería ser suprimida.»*

Frente a todas estas complicaciones, el Gobierno aprueba el 12 de mayo de 2019 el Real Decreto 8/2019 para eliminar la precariedad laboral en la jornada de trabajo, obligando a todas las empresas a registrar diariamente la hora de entrada y salida de todos sus empleados para asegurar el cumplimiento de las jornadas legales, sin perjuicio de la flexibilidad horaria existente. De esta forma, el empresario queda

obligado a archivar los registros durante los siguientes cuatro años y mantenerlos siempre a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la ITSS. Aquellas empresas que incumplan estas directrices, estarán incurriendo en una infracción grave por la que les serían impuestas sanciones que oscilan entre los 626 y los 6.250 euros por cada uno de los centros de trabajo en los que no se realice el obligatorio registro del tiempo de trabajo, atribuyendo además multas superiores en casos de exceso de jornada no retribuida. (Del Mar, Molina, 2019)

Con la finalidad de analizar cómo se ha desarrollado el primer semestre desde la implantación de la obligatoriedad del registro de la jornada de trabajo, surge el presente proyecto. El propósito es evaluar cómo ha evolucionado la curva de las horas extraordinarias a lo largo de este período de tiempo, así como de las horas extras impagadas, para observar si se ha podido garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada de trabajo. Paralelamente, se ha analizado también el catastrófico año 2020, si bien se ha considerado conveniente no incluirlo en el mismo estudio para no alterar los datos evolutivos normales.

Además, se observará cómo ha evolucionado el trabajo a tiempo parcial involuntario y se analizará si ha disminuido la complejidad en el desarrollo de la actuación de control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, se realizará un análisis comparativo en función de la actividad económica para descubrir sobre qué sectores ha tenido mayor impacto y repercusión la entrada en vigor de esta Ley.

ESTADO DE LA CUESTIÓN Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1. LEGISLACIÓN REFERENTE AL REGISTRO DE JORNADA

Frente a los incontables años de extralimitaciones en el tiempo efectivo de la jornada laboral que realizan los trabajadores de numerosísimas compañías y ante la imposibilidad de realizar algún tipo de control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para subsanar este hecho, el 12 de marzo de 2019 se publica en el Boletín Oficial del Estado *«el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.»*

La precariedad laboral surge de la inexistencia de la obligación legal de las empresas de regular el registro de jornada, lo que propicia la realización de jornadas de trabajo superiores a las legalmente establecidas, afectando así a la conciliación laboral y familiar de los trabajadores, al salario percibido y, en consecuencia, a las cotizaciones a la Seguridad Social, tributando por las horas de trabajo legales y no por las efectivamente realizadas y estimando una merma en la cotización de 2.000 millones de euros anuales. (Boletín Oficial del Estado, 2019)

El Consejo de Ministros, en el verano de 2018, aprobó el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, siendo uno de sus principales objetivos la lucha contra *«la realización de horas extraordinarias ilegales por superar la cifra máxima permitida de 80 al año, la realización de horas extraordinarias que no son abonadas ni compensadas con descanso, sean o no legales, y las situaciones relacionadas con la organización del trabajo y el establecimiento de altos ritmos.»* (Plan Director por un Trabajo Digno, 2018-2020)

A su vez, este Plan Director cuenta con un anexo en el que se desarrolla un Plan de Choque contra la utilización abusiva de la contratación a tiempo parcial. A 31 de diciembre de 2019, *«se ha logrado incrementar la jornada de 8.824 personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, lo que supone un 17,5% de los afectados por el Plan de choque contra el uso irregular de la contratación a tiempo parcial.»* (El Derecho, 2019)

Asimismo, y gracias también a este Plan, en el año 2018 se ha conseguido el mejor dato histórico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de ampliaciones de jornada, alcanzando las 22.693 por actuaciones ordinarias y 8.824 por el Plan de Choque. (El Derecho, 2019)

Para reducir al máximo la inestabilidad laboral, para seguir eliminando la utilización abusiva del trabajo a tiempo parcial y para dotar de mayor poder de supervisión y control al Organismo Estatal de la Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, resulta de extrema necesidad y urgencia proceder a la reforma normativa para regular el registro de jornada.

A la vista de todo lo anterior, y con un plazo de dos meses para su entrada en vigor (12 de mayo de 2019) desde su publicación oficial en el BOE, se modifican dos Leyes: por un lado, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su

artículo 34, variando el apartado 7¹ y añadiendo el apartado 9², en el que se especifica cómo llevar a cabo ese control de presencia en el entorno laboral, cómo documentar el registro y la obligatoriedad de conservación de esa documentación durante un período de cuatro años, siendo posible el acceso a la misma por trabajadores, representantes o Inspección de Trabajo siempre que así lo soliciten. Por otro lado, el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en su artículo 7 (apartado 5)³, para reflejar como infracciones las procedentes de incumplimientos inherentes al registro de jornada. (Boletín Oficial del Estado, 2019)

¹ «7. El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.» (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2019)

² «9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.» (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2019)

³ «5. 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.» (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, 2019)

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REGISTRO HORARIO

La obligación de cumplir con el registro horario se aplica a la totalidad de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores (ET)⁴, incluyendo así al conjunto de personas que no desempeñan sus funciones laborales en su centro de trabajo (comerciales, trabajadores «móviles», trabajadores a distancia, etc.). (Guía sobre el registro de jornada, 2019)

2.1. Peculiaridades y/o excepciones a la aplicación del registro de jornada

2.1.1. Relaciones laborales de carácter especial

El Estatuto de los Trabajadores considera Relaciones Laborales de Carácter Especial las recogidas en su Artículo 2.1:

- a) Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c)⁵ del ET.
- b) Servicio del hogar familiar.
- c) Penados en las instituciones penitenciarias.
- d) Deportistas profesionales.
- e) Artistas en espectáculos públicos.
- f) Personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.
- g) Trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- h) Derogada.
- i) Menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.
- j) Residencias para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- k) Abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
- l) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.

En este caso, *«se habrá de estar a lo establecido en su normativa específica y atender tanto a la forma y extensión con que esté regulada la jornada de trabajo como a las reglas de supletoriedad establecidas en cada caso. En concreto, queda completamente exceptuada de la aplicación de la norma el personal de alta dirección contemplado en el artículo 2.1.a) ET.»* (Guía sobre el registro de jornada, 2019)

2.1.2. Régimen específico o particular en materia de registro de jornada

- a) Trabajadores con contrato a tiempo parcial: obligación de registro regulada en el artículo 12.4.c)⁶ del ET.

⁴ «Artículo 1. Ámbito de aplicación. 1. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.» (Estatuto de los Trabajadores, 2015)

⁵ «Artículo 1. Ámbito de aplicación. 3. Se excluyen del ámbito regulado por la presente Ley: c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.» (Estatuto de los Trabajadores, 2015)

⁶ «Artículo 12. Contrato tiempo parcial y contrato de relevo. 4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas: c) Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada. Las horas extraordinarias realizadas en el contrato a tiempo parcial computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo. En todo caso, la suma de las

- b) Trabajadores móviles (determinados transportes por carretera), trabajadores de la marina mercante y trabajadores que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario: obligación de registro regulada en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. (Guía sobre el registro de jornada, 2019)

2.1.3. Relaciones o prestaciones de trabajo excluidas del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores

Se encuentran en este grupo de prestaciones excluidas del ámbito de aplicación del artículo 34.9 del ET los socios trabajadores de cooperativas, trabajadores autónomos, etc., para los cuales, por tanto, no existirá obligación legal de registrar diariamente la jornada laboral. (Guía sobre el registro de jornada, 2019)

2.1.4. Régimen de libre disponibilidad y/o flexibilidad del tiempo de trabajo y de distribución irregular de la jornada

Se entiende que, para el conjunto de trabajadores englobados en esta categoría, el seguimiento del registro de jornada garantiza el cumplimiento del tiempo de trabajo, así como la conciliación laboral y familiar de los trabajadores, por lo que, en este caso, es obligatorio cumplir con el registro horario. (Guía sobre el registro de jornada, 2019)

2.1.5. Registro de jornada en tiempos de la COVID-19: práctica del teletrabajo

Envueltos en una novedosa crisis sanitaria generada por la COVID-19, las organizaciones se han visto obligadas a adaptarse para continuar con su actividad empresarial. Así, el teletrabajo ha cobrado especial relevancia durante los meses de confinamiento, llegando casi al 22% de personas ocupadas en España desempeñando su trabajo desde casa desde mediados del mes de marzo de 2020, mientras que antes de la crisis sanitaria el porcentaje de personas que teletrabajan no alcanzaba ni el 4,5%. (Molina, Godino, Molina, 2020)

Sin embargo, esta forma de trabajo no exime de la obligatoriedad de cumplir con el registro horario. La nueva normativa es igualmente de aplicación indispensable para aquellos trabajadores que desempeñen sus funciones a partir de la práctica del teletrabajo o trabajo a distancia, y pese al contexto de excepcionalidad vivido a causa de la epidemia mundial, los inspectores siguen controlando y sancionando de la misma forma que lo hacían con anterioridad a la pandemia. (Romero, 2020)

La jurisprudencia establece que el tiempo de trabajo en el domicilio particular tiene que ser el mismo que el realizado en el lugar de trabajo habitual. Y, de igual forma, el empresario debe controlar el correcto desempeño del ejercicio laboral, así como garantizar que los trabajadores no se excedan de su jornada y cumplan con sus descansos, teniendo en cuenta el derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud recogido en el artículo 14.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (Ereñaga, 2019)

horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado uno de este artículo.» (Estatuto de los Trabajadores, 2015)

EFFECTOS DE LA IMPLANTACIÓN OBLIGATORIA DEL REGISTRO DE JORNADA: ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN

En este sentido, Agenda Pública realizó, durante los meses de confinamiento, una encuesta en línea respondida por 656 personas ocupadas del territorio español por aquel entonces teletrabajando, de las cuales sólo el 6% afirmó registrar diariamente su jornada laboral, chocando de pleno con la obligatoriedad de la ley vigente desde mayo de 2019.

3. CONSECUENCIAS Y/O REPERCUSIONES DEL INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE REGISTRO DE JORNADA: SANCIONES Y MULTAS

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, como bien se ha comentado anteriormente, fue modificado a raíz de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Este Real Decreto Legislativo 5/2000 incluye como infracciones graves la transgresión de las obligaciones relativas al registro de jornada, que se sancionarán con una 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.»* (Boletín Oficial del Estado, 2019)

Así, no comunicar a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) las horas extras realizadas y no declarar las cantidades realmente abonadas a los trabajadores, serán consideradas también como infracciones graves, pudiendo acarrear multas de entre 625 y 6.250 euros. E, incluso, se podrá considerar infracción muy grave la remuneración de las horas extraordinarias bajo otros conceptos salariales, alcanzando multas de entre 6.251 y 187.515 euros. (Boletín Oficial del Estado, 2019)

Por su parte, el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (OEITSS) ha examinado y finalizado en su totalidad 5.363 expedientes relacionados con el tiempo de trabajo (4.858) y el registro de jornada (505) durante el primer semestre desde que comenzó a aplicarse el Real Decreto-ley 8/2019 que contempla la obligatoriedad del registro de la jornada de trabajo, casi un 4% más que los expedientes finalizados el semestre inmediatamente anterior. (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social e Inmigraciones, 2019)

En dichos expedientes, se han confirmado 980 infracciones (107 por el registro de jornada y 873 por el tiempo de trabajo), es decir, alrededor de un 10% más que las infracciones impuestas en el período que va desde noviembre de 2018 hasta abril de 2019. Esto supone que casi el 21% de las empresas inspeccionadas es sancionada por infringir el registro de jornada y más de un 18% lo es en materia de tiempo de trabajo. En total, asciende a 113.181,00 euros el importe de las primeras y a 1.150.197,50 euros el de las segundas. (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social e Inmigraciones, 2019)

No obstante, el número de empresas sancionadas podría ser mayor de no subsanarse las situaciones irregulares impuestas en 189 de los expedientes relacionados con la implantación y aplicación de un sistema de registro horario diario y en 1.482 de los relacionados con el tiempo de trabajo. (El Economista, 2019)

4. SISTEMAS DE FICHAJE DE PERSONAL

La Ley mencionada anteriormente hace referencia a la obligatoriedad de las organizaciones para registrar el tiempo de trabajo de los empleados incluyendo su horario concreto de entrada y salida, pero en ningún caso menciona un modelo concreto de implantación para cumplir con esta exigencia.

Así, será apto cualquier sistema en soporte físico o digital que no pueda ser modificado a posteriori, que proporcione información fiable y que garantice el cumplimiento de la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. (Boletín Oficial del Estado, 2019)

Cabe destacar que, según el artículo 34 de la nueva Ley, el sistema de registro horario deberá ser elegido consensuadamente mediante negociación colectiva entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, atendiendo a las necesidades de cada organización. Y, en los casos en los que no exista este colectivo, la empresa deberá respetar el marco legal instaurado en el Convenio Colectivo de aplicación, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

A continuación, se exponen los sistemas de registro de jornada más utilizados en la actualidad:

4.1. Tipos

4.1.1. Sistema de registro en soporte papel

En su aspecto legal, es completamente válido utilizar un documento en papel para realizar el registro de la jornada diaria. Generalmente, se emplea una plantilla que rellena diariamente el trabajador, con sus datos identificativos, la hora de entrada y salida y su firma de conformidad. Su coste económico es nulo, pero el coste temporal de la administración y gestión documental es muy elevado. Si a esto le añadimos la posibilidad de extravío de la documentación, hacen que este sistema se encuentre entre uno de los menos recomendables para su implantación. (Raya, 2019)

REGISTRO DIARIO DE JORNADA DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL								
En cumplimiento de la obligación establecida en el Art. 12.5 h) del Estatuto de los Trabajadores								
Empresa					Trabajador			
Año	Mes				NIF/NIE			
Fecha de alta	Contrato				Horario establecido en contrato			
DÍA DEL MES	MAÑANA		TARDE/NOCHE		Horas ordinarias	Horas complementarias	(1) Horas extraordinarias	FIRMA DEL TRABAJADOR
	Hora de entrada	Hora de salida	Hora de entrada	Hora de salida				
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								
25								
26								
27								
28								
29								
30								
31								
Firma y sello de la empresa:			Recibí y conforme, Fdo. el trabajador.		Total:	Total:	Total:	
			a de de		TOTAL HORAS REALIZADAS:			

Ilustración 4.1. Sistema de registro en soporte papel
Fuente: elaboración propia. Cesión del documento por una trabajadora del sector de la hostelería

4.1.2. Sistema de registro con fichaje por tarjeta o número pin

El control de presencia también podría realizarse a través de la adquisición e instalación de una máquina de fichaje por tarjeta o número pin. Este sistema supone la automatización de la gestión documental, por lo que evita el tiempo invertido en la administración de la documentación del anterior sistema, pero supone un desembolso de entre 250 y 600 euros por cada centro de trabajo, así como la posibilidad de que se produzca un uso fraudulento de la tarjeta (intercambio de la misma entre compañeros). (Raya, 2019)



Ilustración 4.2. Sistema de registro con fichaje por tarjeta.

Fuente: elaboración propia. Imágenes realizadas a un trabajador de una empresa del sector sanitario.

4.1.3. Sistema de control biométrico

Es un sistema de seguimiento del tiempo efectivo de trabajo, así como de las pausas diarias obligatorias legal o convencionalmente establecidas a través de la implantación de máquinas por huella dactilar, reconocimiento facial o lectura de iris. Este control de presencia evita que los trabajadores puedan cubrirse entre ellos, pero puede poner en peligro el derecho fundamental de la intimidad o de la protección de datos personales. (Raya, 2019)



Ilustración 4.3. Sistema de control biométrico por huella dactilar.

Fuente: elaboración propia. Imágenes realizadas a una trabajadora de una empresa del sector del comercio al por mayor.

4.1.4. Sistema de registro mediante dispositivos digitales (móvil, tablet u ordenador)

El sistema de registro mediante dispositivos digitales se basa en una herramienta capaz de gestionar la asistencia de los trabajadores durante la jornada de trabajo a partir de aplicaciones o páginas web. Destacan el bajo coste del sistema, la realización automática de informes y la posibilidad de utilización independientemente del puesto que desempeñe el trabajador (fijo o móvil).

Asimismo, es indispensable informar al personal del uso de la geolocalización en caso de que sea necesaria y limitarla al lapso de entrada y salida. (Raya, 2019)

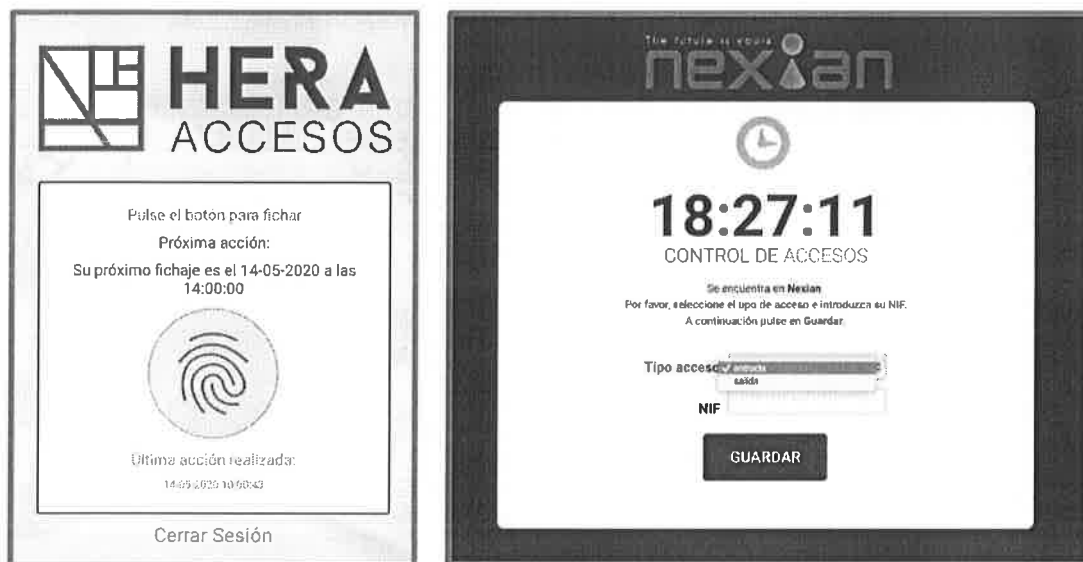


Ilustración 4.4. Sistema de registro mediante dispositivos digitales. A la derecha, a través de móvil. A la izquierda, a través de ordenador.

Fuente: elaboración propia. Imágenes realizadas a una trabajadora de una empresa de Recursos Humanos.

EFFECTOS DE LA IMPLANTACIÓN OBLIGATORIA DEL REGISTRO DE JORNADA: ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN

A la vista de la información inmediatamente anterior, resulta evidente que cada empresa elegirá el sistema de registro de jornada que más se adapte a sus necesidades, teniendo en cuenta los pros y los contras de cada sistema:

VENTAJAS	INCONVENIENTES
SOPORTE PAPEL	SOPORTE PAPEL
+ Coste económico nulo + Acreditación frente a un juicio y/o Inspección	- Gestión documental (tiempo y espacio de archivo) - Posibilidad de extravío de la documentación - Facilidad de falseo de datos
FICHAJE POR TARJETA O PIN	FICHAJE POR TARJETA O PIN
+ Automatización de la gestión documental + Acreditación frente a un juicio y/o Inspección + Realización de informes automatizada	- Alta inversión necesaria por cada centro - Posibilidad de fraude en el uso de la tarjeta - Imposibilidad de fichaje de los trabajadores móviles
CONTROL BIOMÉTRICO	CONTROL BIOMÉTRICO
+ Automatización de la gestión documental + Acreditación frente a un juicio y/o Inspección + Realización de informes automatizada	- Alta inversión necesaria por cada centro - Imposibilidad de fichaje de los trabajadores móviles - Posibilidad de vulnerar el derecho de la protección de datos
DISPOSITIVOS DIGITALES	DISPOSITIVOS DIGITALES
+ Apto para todo tipo de puestos (fijos y móviles) + Bajo coste económico + Automatización de la gestión documental + Acreditación frente a un juicio y/o Inspección + Realización de informes automatizada	- Limitación de la geolocalización - Necesidad de información al trabajador del uso de la geolocalización - Negativa de trabajadores al uso de su dispositivo propio

Cuadro 4.1. Comparativa sistemas de fichaje

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en DMS CONSULTING

4.2. Cuestiones de especial sensibilidad: Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales

Dentro de la variedad de recursos digitales que se acaban de presentar, cada empresa deberá estudiar minuciosamente la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*, con el fin de no vulnerar ningún derecho fundamental de las personas trabajadoras.

Especialmente en los sectores en los que la actividad laboral no se desarrolla, total o parcialmente, en las instalaciones de la empresa, el control de la jornada laboral se realizará mayoritariamente a través de sistemas de geolocalización. Es en estas ocasiones cuando habrá que extremar las precauciones para evitar vulnerar la privacidad, la intimidad y la dignidad de la persona trabajadora.

5. UTILIDADES DE LA IMPLANTACIÓN DEL REGISTRO DE JORNADA

A pesar del recelo que ha supuesto inicialmente para las empresas la idea de llevar un control de la jornada laboral de todos sus trabajadores, lo cierto es que la nueva Ley supone una fuente de ventajas para organizaciones y trabajadores.

El registro del control horario permite conocer el tiempo efectivo de trabajo: para el empresario, esto supone un control mayor sobre el absentismo laboral, el tiempo de descanso que emplean sus trabajadores durante la jornada laboral, los retrasos que causan y las ausencias injustificadas ocasionadas; para el trabajador, esto implica eliminar el sentimiento de aprovechamiento por parte de la empresa o de explotación laboral, aumentando la satisfacción hacia la organización.

Por otro lado, este nuevo Real Decreto-ley permite llevar un control absoluto de las horas extraordinarias que se realizan en la empresa: para el empresario, esto supone compensar las extralimitaciones de jornada con horas libres o días de descanso, sin tener obligatoriamente que retribuirlas y reduciendo al mínimo este tipo de horas, así como sus costes; para el trabajador, esto implica que se siente reconocido su exceso de jornada y se siente recompensado, aumentando su sentimiento de pertenencia empresarial, su confianza en la empresa y su compromiso.

Asimismo, el control de presencia ha llevado consigo la posibilidad de implantación de beneficios laborales muy demandados hoy en día, como son la flexibilidad y la conciliación familiar: para el empresario, esto permite la retención del talento y la lealtad de los empleados; para el trabajador, esto implica la reducción del estrés y la posibilidad de disfrutar de más tiempo de ocio, por lo que hace también que aumente su satisfacción personal y con la organización.

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, en su artículo 34 apartado 9, expone que *«La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social»*, es decir, la empresa ofrecerá información acerca de sus fichajes a los trabajadores siempre que éstos lo soliciten: para el empresario, supone una forma de evitar incidentes por opiniones confrontadas entre ambas partes, siendo beneficioso el registro de todas las comunicaciones internas; para el trabajador, implica su empoderamiento, ya que esto le permite autogestionar su jornada laboral conociendo las horas de más trabajadas.

Parece, por tanto, que la implantación del registro de jornada en las empresas, lejos de suponer un problema para organizaciones y trabajadores, hace que se estrechen lazos entre ambas partes, consiguiendo un mayor compromiso por parte de los empleados y grandes dosis de empatía de la mano de los empresarios.

Así, lo describe a la perfección en su declaración Beltrán, I., profesor de la UOC⁷: *“Me quedo con lo positivo: se va a remunerar algo que no se estaba pagando. ¿Esta medida va a provocar un cambio organizativo? Seguro. ¿Va a tener un coste económico? Seguro también. Sin embargo, mejorará el descanso y la salud de los trabajadores, puede generar empleo e incrementar la recaudación pública”*. (La Vanguardia, 2019)

⁷ UOC: Universitat Oberta de Catalunya

METODOLOGÍA DE ESTUDIO UTILIZADA

6. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA APLICACIÓN DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE LA JORNADA DE TRABAJO

6.1. Horas extraordinarias: análisis y evolución

Con el fin de analizar la efectividad de la implantación obligatoria del registro de jornada en su primer semestre de aplicación, es primordial realizar un estudio previo, a partir de los datos extraídos del INE, sobre las horas extraordinarias que se han ejecutado en España entre los años 2015 y 2019 por ramas de actividad.

Asimismo, y aunque es prácticamente inevitable en el presente trabajo no hacer referencia a la pandemia⁸ que arrolló el mundo entero en el catastrófico 2020, se analizarán también los datos obtenidos en dicho año, pero no se incluirán en el mismo estudio, principalmente porque no serían datos obtenidos en condiciones normales, por lo que la media se vería afectada erróneamente.

Sin embargo, sí ha resultado interesante realizar un estudio paralelo entre la media de los años de estudio y los datos obtenidos en el 2020, para conocer el impacto que ha tenido la Covid-19 en las extralimitaciones de jornada.

Así, inicialmente se estudiará la media tanto de horas extraordinarias totales⁹ realizadas como de horas extraordinarias no pagadas en los períodos anteriormente comentados, para obtener información sobre los sectores más afectados por la realización de jornadas superiores a las legalmente establecidas o convencionalmente pactadas.

Seguidamente, se evaluará la evolución semestral de las extralimitaciones horarias llevadas a cabo en las diferentes ramas de actividad para valorar si ha sido efectiva la implantación del control de presencia en las jornadas de trabajo.

Y, finalmente, en el siguiente apartado (*“Estudio de los casos”*), los resultados de estadística pura se apoyarán en entrevistas a profesionales para corroborar la veracidad de los datos y obtener mayor información de valor.

⁸ Pandemia de Covid-19 o Coronavirus, causada por el virus SARS-CoV-2.

⁹ Se entiende por horas extraordinarias totales tanto las horas extraordinarias realizadas y pagadas como las horas extraordinarias realizadas y no pagadas.

6.1.1. Análisis

El Instituto Nacional de Estadística (INE) identifica los siguientes sectores:

RAMAS DE ACTIVIDAD
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
Industrias extractivas
Industria manufacturera
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
Construcción
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas
Transporte y almacenamiento
Hostelería
Información y comunicaciones
Actividades financieras y de seguros
Actividades inmobiliarias
Actividades profesionales, científicas y técnicas
Actividades administrativas y servicios auxiliares
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
Educación
Actividades sanitarias y de servicios sociales
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
Otros servicios
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio

Cuadro 6.1. Ramas de actividad en las que se han realizado horas extraordinarias
Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

En todos ellos se ha empleado una jornada con una duración superior a la estipulada. En cada sector se han realizado a lo largo de los primeros cinco años de estudio una media de 300.401 horas extras a la semana (en total, más de 6 millones de media en cada año), situándose ocho actividades económicas por encima de la media: *Industria manufacturera, Comercio al por mayor y al por menor, Hostelería, Actividades sanitarias y de servicios sociales, Construcción, Transporte y almacenamiento, Actividades profesionales, científicas y técnicas y Educación.*

En el año 2020, la media de todos los sectores se sitúa en 306.906 horas extraordinarias a la semana, con las diferencias significativas del sector de la *Hostelería*, que se reduce en más de 360 mil horas con respecto a la media de los cinco años anteriores y de los sectores de la *Educación* y las *Actividades sanitarias y de servicios sociales* que, a diferencia del caso anterior, duplican las cifras medias anteriores.

EFFECTOS DE LA IMPLANTACIÓN OBLIGATORIA DEL REGISTRO DE JORNADA: ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN

A continuación, la siguiente tabla refleja, por un lado, el número medio de horas extraordinarias realizadas a la semana en el lustro de estudio por los mencionados sectores, en orden descendiente en cuanto a volumen de horas totales realizadas se refiere. Por otro lado, el mismo dato durante el año de pandemia:

RAMAS DE ACTIVIDAD	H.E. TOTALES 2015 – 2019	H.E. TOTALES 2020
Industria manufacturera	1.031.675	806.500
Comercio al por mayor y al por menor	793.980	757.000
Hostelería	661.360	298.800
Actividades sanitarias y de servicios sociales	532.820	952.700
Construcción	418.920	365.200
Transporte y almacenamiento	413.205	318.300
Actividades profesionales, científicas y técnicas	304.165	348.600
Educación	300.495	658.800

Tabla 6.1. Ramas de actividad con extralimitaciones horarias totales superiores a la media y su respectiva media de horas extraordinarias totales realizadas a la semana en el período 2015 – 2019 y en el 2020.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

Del mismo modo, es imprescindible conocer las ramas de actividad que más horas extraordinarias no pagadas efectúan por encima de la media, situada en 148.933 horas entre 2015 y 2019 y superando esta cifra en el 2020, con 151.957 horas:

RAMAS DE ACTIVIDAD	H.E. NO PAGADAS 2015 – 2019	H.E. NO PAGADAS 2020
Comercio al por mayor y al por menor	398.220	326.900
Industria manufacturera	362.600	274.175
Hostelería	340.005	128.600
Educación	258.445	613.700
Activ. profesional., científicas y técnicas	243.670	246.200
Actividades financieras y de seguros	229.950	135.425
Transporte y almacenamiento	198.365	145.375
Información y comunicaciones	177.920	140.750
Construcción	157.855	98.550
Admón. Pública y defensa; Seg. Social	150.900	244.275

Tabla 6.2. Ramas de actividad con extralimitaciones horarias impagadas superiores a la media y su respectiva media de horas extraordinarias impagadas realizadas a la semana en el período 2015 – 2019 y en el 2020

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

En este caso, son diez los sectores que se sitúan por encima de la media entre los años 2015 y 2019. A las actividades económicas que más horas extraordinarias totales realizan a la semana, habría que añadir tres nuevas: *Actividades financieras y de seguros*, *Información y comunicaciones* y *Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria* y prescindir de una: *Actividades sanitarias y de servicios sociales*, donde se ha realizado una media de 109.680 horas semanales impagadas a lo largo de los últimos 5 años, pero es el segundo sector con más horas pagadas de todos (423.135 horas a la semana).

Sin embargo, y aunque en el año 2020 se han realizado más horas extraordinarias impagadas que en la media de los anteriores cinco, se han concentrado más, concretamente en seis sectores: *Educación, Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas, Industria manufacturera, Actividades sanitarias y de servicios sociales, Actividades profesionales, científicas y técnicas y Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria.*

6.1.2. Evolución

Inicialmente, se analizará la evolución de las horas extraordinarias totales y no pagadas realizadas a la semana entre los semestres de 2015 y 2019 en cada uno de los sectores mencionados anteriormente como los más asiduos a emplear extralimitaciones horarias, comparando estos datos, posteriormente, con las cifras alcanzadas en 2020.

En el sector de la **Industria manufacturera**, el ámbito en el que mayor número medio de horas extraordinarias se han realizado en los últimos años de análisis, ha disminuido la realización de éstas en el segundo semestre del 2019 cerca de un 20,00% con respecto al primer semestre del año. Si bien hay que indicar que es un sector en el que siempre se realizan menos horas extraordinarias en el segundo semestre de cada año que en el primero, cabe destacar que la tasa de variación es la más alta de los últimos años, siendo además el semestre en el que menos horas extraordinarias se han realizado del último lustro.

INDUSTRIA MANUFACTURERA (2015 – 2019)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2015	1.106.350	981.000	1.043.675	-12,78%
2016	1.023.850	995.150	1.009.500	-2,88%
2017	1.075.200	922.800	999.000	-16,51%
2018	1.136.050	1.071.150	1.103.600	-6,06%
2019	1.093.300	911.900	1.002.600	-19,89%
MEDIA	1.086.950	976.400	1.031.675	-11,32%

Tabla 6.3. Horas extraordinarias totales realizadas a la semana en el sector de la Industria manufacturera (evolución por semestres entre los años 2015 – 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

Por su parte, en ambos semestres del año 2020, las horas extraordinarias realizadas a la semana en este sector son inferiores a las realizadas en cualquier otro año de estudio, diferenciándose en más de 225 mil horas extraordinarias con respecto a la media de los cinco años anteriores.

INDUSTRIA MANUFACTURERA (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2020	771.400	841.550	806.475	8,34%

Tabla 6.4. Horas extraordinarias totales realizadas a la semana en el sector de la Industria manufacturera (evolución por semestres en el 2020)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

Respecto a las horas extraordinarias que se realizan sin recibir contraprestación monetaria alguna, lo que se puede apreciar en el sector de la **Industria manufacturera** es, en términos absolutos, una disminución considerable del segundo semestre respecto al primero en el último año de análisis. Es la cifra más baja de horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana del último lustro, al igual que la tasa

EFFECTOS DE LA IMPLANTACIÓN OBLIGATORIA DEL REGISTRO DE JORNADA: ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN

de variación que, aunque todos los años es negativa, en el último es, además, superior al 31,00%. No obstante, se puede apreciar que las diferencias, en términos porcentuales, son mínimas respecto a las horas totales (a excepción del primer año de estudio, que más del 40% de las horas extraordinarias que se realizan a la semana no son remuneradas).

INDUSTRIA MANUFACTURERA (2015 – 2019)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2015	474.000 (42,84%)	394.350 (40,20%)	434.175	-20,20%
2016	356.500 (34,82%)	327.400 (32,90%)	341.950	-8,89%
2017	361.600 (33,63%)	319.800 (34,66%)	340.700	-13,07%
2018	351.650 (30,95%)	335.900 (31,36%)	343.775	-4,69%
2019	400.150 (36,60%)	304.650 (33,41%)	352.400	-31,35%
MEDIA	388.780	336.420	362.600	-15,56%

Tabla 6.5. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector de la Industria manufacturera (evolución por semestres entre los años 2015 – 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

En el año de la pandemia siguen disminuyendo las horas extraordinarias impagadas realizadas a la semana en este sector, siendo la cifra prácticamente igual en ambos semestres y diferenciándose en casi 100 mil horas con respecto a la media del lustro anterior. Si bien, las extralimitaciones horarias impagadas siguen suponiendo en torno al 33% de las horas totales realizadas.

INDUSTRIA MANUFACTURERA (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2020	275.050 (35,66%)	273.300 (32,48%)	274.175	-0,64%

Tabla 6.6. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector de la Industria manufacturera (evolución por semestres en 2020)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

En la rama de actividad del **Comercio al por mayor y al por menor**, el 2019 es el año en el que menos horas extraordinarias se han realizado a la semana, con una diferencia de casi 100 mil horas respecto al segundo, el 2017. Sin embargo, y aunque en este sector siempre se producen mayores extralimitaciones horarias en el segundo semestre (excepto en 2016) la tasa de variación es, por mucho, la más elevada de los últimos años, por encima del 18,00%.

COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR (2015 – 2019)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2015	812.350	832.700	822.525	2,44%
2016	823.750	807.700	815.725	-1,99%
2017	745.600	845.400	795.500	11,81%
2018	839.550	839.600	839.575	0,01%
2019	627.350	765.800	696.575	18,08%
MEDIA	769.720	818.240	793.980	5,93%

Tabla 6.7. Horas extraordinarias totales realizadas a la semana en el sector del Comercio al por mayor y al por menor (evolución por semestres entre los años 2015 – 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

A diferencia de la anterior rama de actividad analizada, en el 2020 se han ejecutado 60 mil horas extraordinarias más que en el año 2019, siendo sin embargo inferior a las realizadas en el resto de los años.

COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2020	821.750	692.150	756.950	-18,72%

Tabla 6.8. Horas extraordinarias totales realizadas a la semana en el sector del Comercio al por mayor y al por menor (evolución por semestres en 2020)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

En este sector, de nuevo se sitúa el período de julio - diciembre de 2019 como el que menos horas extraordinarias se han realizado a la semana y no se han pagado de los segundos semestres de los últimos años de análisis. Únicamente se han realizado menos horas extraordinarias impagadas en el primer semestre del último año, por lo que la tasa de variación es la mayor del último lustro. En términos porcentuales, se obtiene la cifra más baja desde el comienzo de este estudio, siendo impagadas un 42,13% de las horas extras totales en el segundo semestre de 2019, frente al 62,29% del primer semestre de 2015.

COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR (2015 – 2019)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2015	506.000 (62,29%)	454.800 (54,62%)	480.400	-11,26%
2016	417.850 (50,73%)	378.850 (46,90%)	398.350	-10,29%
2017	397.900 (53,37%)	427.100 (50,52%)	412.500	6,84%
2018	384.800 (45,83%)	408.950 (48,71%)	396.875	5,91%
2019	283.300 (45,16%)	322.650 (42,13%)	302.975	12,20%
MEDIA	397.970	398.470	398.220	0,13%

Tabla 6.9. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector del Comercio al por mayor y al por menor (evolución por semestres entre los años 2015 – 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

Por su parte, en el año 2020, aunque la cifra de horas extraordinarias no remuneradas ha disminuido con respecto a la media de los cinco años anteriores, ha sido superior en 24 mil horas a las realizadas en el 2019, si bien es cierto que el porcentaje sobre las horas totales se mantiene estable.

COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2020	359.300 (43,72%)	294.500 (42,55%)	326.900	-22,00%

Tabla 6.10. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector del Comercio al por mayor y al por menor (evolución por semestres en 2020)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

El sector de la **Hostelería** se ha visto, según estos datos, positivamente afectado por la medida del registro horario, puesto que ha disminuido la realización de horas extras a la semana en el último año casi un 11,00% en el segundo semestre con respecto al primero. Por primera vez en los últimos 5 años la tasa de variación es negativa. Asimismo, los últimos seis meses se sitúan a la cabeza como el segundo semestre en el que menos horas se han realizado.

EFFECTOS DE LA IMPLANTACIÓN OBLIGATORIA DEL REGISTRO DE JORNADA: ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN

HOSTELERÍA (2015 – 2019)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2015	631.400	706.500	668.950	10,63%
2016	603.700	611.350	607.525	1,25%
2017	636.950	719.000	677.975	11,41%
2018	671.600	750.250	710.925	10,48%
2019	674.250	608.600	641.425	-10,79%
MEDIA	643.580	679.140	661.360	5,24%

Tabla 6.11. Horas extraordinarias totales realizadas a la semana en el sector de la Hostelería (evolución por semestres entre los años 2015 – 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

Por su parte, en el atípico año 2020, una de las ramas de actividad más golpeadas durante la pandemia ha sido claramente el de la *Hostelería*. Las restricciones impuestas para frenar la expansión del Coronavirus han repercutido muy negativamente sobre este sector, ya que ha sido el sector más temprano en echar el cierre y el más tardío en reabrir. Esto se manifiesta rotundamente en los datos obtenidos, con una bajada considerable de las horas extraordinarias llevadas a cabo en 2020 con respecto a cualquier otro año anterior de estudio (298.775 horas en el último año respecto a las 661.360 horas de media entre 2015 y 2019).

HOSTELERÍA (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2020	305.450	292.100	298.775	-4,57%

Tabla 6.12. Horas extraordinarias totales realizadas a la semana en el sector de la Hostelería (evolución por semestres en 2020)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

En los últimos seis meses de 2019 se ha registrado en este sector la menor cifra de horas extraordinarias impagadas realizadas a la semana de los años de estudio, con una disminución superior al 16,00% respecto al primer semestre del mismo año, una tasa de variación muy positiva teniendo en cuenta que la media es de un 3,10%. Asimismo, cabe destacar la disminución de diez puntos porcentuales entre el primer y el último año de estudio.

HOSTELERÍA (2015 – 2019)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2015	374.350 (59,29%)	399.450 (56,54%)	386.900	6,28%
2016	339.450 (56,23%)	327.500 (53,57%)	333.475	-3,65%
2017	297.950 (46,78%)	375.000 (52,16%)	336.475	20,55%
2018	333.600 (49,67%)	342.900 (45,70%)	338.250	2,71%
2019	327.950 (48,64%)	281.900 (46,32%)	304.925	-16,34%
MEDIA	334.660	345.350	340.005	3,10%

Tabla 6.13. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector de la Hostelería (evolución por semestres entre los años 2015 – 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

En el sector más castigado durante la crisis sanitaria, evidentemente se han visto reducidas las horas impagadas con respecto al resto de años de estudio, desde el 57,84% de horas no pagadas en el 2015, hasta el 43,04% en el 2020.

HOSTELERÍA (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2020	124.550 (40,78%)	132.650 (45,41%)	128.600	6,11%

Tabla 6.14. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector de la Hostelería (evolución por semestres en 2020)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

Muy negativamente ha influido el hecho de la obligatoriedad de fichaje en el sector de **Actividades sanitarias y de servicios sociales**, siendo el segundo semestre de 2019 el único año en el que la realización de horas extraordinarias es superior al primer semestre. La tasa de variación está por encima del 22,00%, mientras que la media gira en torno al -6,00%. Además, es el semestre en el que más horas extraordinarias se han realizado.

ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2015	610.500	532.950	571.725	-14,55%
2016	509.200	443.650	476.425	-14,78%
2017	579.750	490.450	535.100	-18,21%
2018	581.950	526.050	554.000	-10,63%
2019	461.050	592.650	526.850	22,21%
MEDIA	548.490	517.150	532.820	-6,06%

Tabla 6.15. Horas extraordinarias totales realizadas a la semana en el sector de las Actividades sanitarias y de servicios sociales (evolución por semestres entre los años 2015 – 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

La pandemia llevó al límite al sector de la sanidad. Por ello, del mismo modo que en el ámbito de la *Educación*, en el año 2020 se han registrado las mayores cifras de horas extras desde que comenzó el estudio, cerca del millón de horas y duplicando la media de los cinco años anteriores.

ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2020	975.050	930.250	952.650	-4,82%

Tabla 6.16. Horas extraordinarias totales realizadas a la semana en el sector de las Actividades sanitarias y de servicios sociales (evolución por semestres en 2020)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

* No aplica el estudio de las horas extraordinarias no pagadas en el sector de Actividades sanitarias y de servicios sociales por no pertenecer a los diez sectores más asiduos en realizar este tipo de horas.

En relación con el sector de la **Construcción**, la tasa de variación en el último año es negativa y superior a la media en tres décimas. Ha habido una evolución favorable en el segundo semestre desde el 2017, disminuyendo en más de 40 mil el número de horas extras realizadas a la semana.

EFFECTOS DE LA IMPLANTACIÓN OBLIGATORIA DEL REGISTRO DE JORNADA: ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN

CONSTRUCCIÓN (2015 – 2019)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2015	384.050	392.700	388.375	2,20%
2016	425.400	356.450	390.925	-19,34%
2017	400.600	425.350	412.975	5,82%
2018	567.950	423.200	495.575	-34,20%
2019	429.150	384.350	406.750	-11,66%
MEDIA	441.430	396.410	418.920	-11,36%

Tabla 6.17. Horas extraordinarias totales realizadas a la semana en el sector de la Construcción (evolución por semestres entre los años 2015 – 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

Por su parte, las cifras obtenidas en el año 2020 son las más bajas de los diez semestres anteriores, diferenciándose en más de 40 mil horas extraordinarias realizadas a la semana con respecto al año 2019.

CONSTRUCCIÓN (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2020	385.300	345.100	365.200	-11,65%

Tabla 6.18. Horas extraordinarias totales realizadas a la semana en el sector de la Construcción (evolución por semestres en el 2020)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

Asimismo, en el segundo semestre del 2019 de la *Construcción* también se ha registrado el menor dato de horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana de los últimos 5 años y ha disminuido más de un 6,00% en relación al primer semestre. Bien es cierto que en todos los años la cifra de horas extras impagadas es inferior en el segundo semestre. En términos porcentuales, se mantiene bastante equilibrada la realización de este tipo de horas en el último semestre de los cinco años de estudio.

CONSTRUCCIÓN (2015 – 2019)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2015	198.150 (51,59%)	143.200 (36,47%)	170.675	-38,37%
2016	179.400 (42,17%)	144.450 (40,52%)	161.925	-24,20%
2017	161.050 (40,20%)	154.500 (36,32%)	157.775	-4,24%
2018	187.750 (33,06%)	140.200 (33,13%)	163.975	-33,92%
2019	139.000 (32,39%)	130.850 (34,04%)	134.925	-6,23%
MEDIA	173.070	142.640	157.855	-21,33%

Tabla 6.19. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector de la Construcción (evolución por semestres entre los años 2015 – 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

Así, en 2020 se han alcanzado las cifras más bajas de todos los sectores analizados en ambos semestres, siendo inferior a las 100 mil horas extraordinarias la totalidad de las extralimitaciones laborales. En este período sí que se pueden apreciar diferencias porcentuales muy significativas respecto a los años anteriores, puesto que suponen poco más del 25% de las horas totales realizadas a la semana.

CONSTRUCCIÓN (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2020	105.000 (27,25%)	92.100 (26,69%)	98.550	-14,01%

Tabla 6.20. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector de la Construcción (evolución por semestres en 2020)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

En el ámbito del **Transporte y almacenamiento** el 2019 ha sido el año en el que más extralimitaciones horarias se han llevado a cabo, alcanzando, además, la cifra más alta en su segundo semestre con 477.950 horas. Es por ello que las cifras totales superan a la media del lustro en 50 mil horas extras.

TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO (2015 – 2019)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2015	377.150	431.450	404.300	12,59%
2016	467.900	365.200	416.550	-28,12%
2017	346.950	333.850	340.400	-3,92%
2018	418.100	470.500	444.300	11,14%
2019	443.000	477.950	460.475	7,31%
MEDIA	410.620	415.790	413.205	1,24%

Tabla 6.21. Horas extraordinarias totales realizadas a la semana en el sector del Transporte y almacenamiento (evolución por semestres entre los años 2015 – 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

En el año 2020, los excesos de jornada en este sector son inferiores a cualquier otro año de estudio, distanciándose en 100.000 horas extraordinarias las realizadas en 2020 respecto a la media de 2015 – 2019.

TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2020	334.800	301.800	318.300	-10,93%

Tabla 6.22. Horas extraordinarias totales realizadas a la semana en el sector del Transporte y almacenamiento (evolución por semestres en 2020)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

En el sector del **Transporte y almacenamiento** se han reducido las horas extras impagadas alrededor de un 32,00% en el segundo semestre del 2019 respecto al primero. Además, si se compara la cifra con la de años anteriores, sólo es menor la del segundo semestre de 2017. En términos porcentuales, se logra una considerable disminución de las horas extras impagadas, disminuyendo un 24% respecto a las totales desde el primer semestre de 2015 hasta el último de 2019.

EFFECTOS DE LA IMPLANTACIÓN OBLIGATORIA DEL REGISTRO DE JORNADA: ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN

TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO (2015 – 2019)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2015	241.000 (63,90%)	241.200 (55,90%)	241.100	0,08%
2016	293.700 (62,77%)	189.700 (51,94%)	241.700	-54,82%
2017	167.850 (48,38%)	129.900 (38,91%)	148.875	-29,21%
2018	181.700 (43,46%)	194.950 (41,43%)	188.325	6,80%
2019	195.350 (44,10%)	148.300 (39,92%)	171.825	-31,73%
MEDIA	215.920	180.810	198.365	-19,42%

Tabla 6.23. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector del Transporte y almacenamiento (evolución por semestres entre los años 2015 – 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

En el 2020 siguen disminuyendo las extralimitaciones horarias impagadas, año en el que se aprecia la cifra total más baja desde que se comenzó el estudio en el 2015, con una diferencia de casi 50.000 horas respecto a la media de los años anteriores. Sin embargo, cabe destacar que se obtiene en el segundo semestre del año 2020 uno de los porcentajes de horas extraordinarias más elevados del estudio: de todas las horas extras realizadas, un 52,05% son impagadas.

TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2020	133.650 (39,92%)	157.100 (52,05%)	145.375	14,93%

Tabla 6.24. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector del Transporte y almacenamiento (evolución por semestres en 2020)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

La rama de **Actividades profesionales, científicas y técnicas** está influida positivamente, según los datos, por la obligatoriedad del registro de personal, ya que en el último semestre analizado se han realizado menos horas extraordinarias que en ninguno de los anteriores, situando el 2019 como el año en el que menos horas extraordinarias se han realizado. Además, la tasa de variación es casi el doble de negativa que la media (46,50% frente al 25,07%).

ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS (2015 – 2019)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2015	404.450	288.900	346.675	-40,00%
2016	350.900	231.000	290.950	-51,90%
2017	284.950	290.250	287.600	1,83%
2018	322.250	317.650	319.950	-1,45%
2019	327.650	223.650	275.650	-46,50%
MEDIA	338.040	270.290	304.165	-25,07%

Tabla 6.25. Horas extraordinarias totales realizadas a la semana en el sector de las Actividades profesionales, científicas y técnicas (evolución por semestres entre los años 2015 – 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

Lo contrario sucede en el 2020, año en el que se ha alcanzado el mayor número de extralimitaciones horarias con respecto a los cinco anteriores, fomentado, entre otros motivos, por la necesidad de una investigación rápida y eficaz para encontrar una vacuna contra la Covid.

ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2020	362.050	335.050	348.550	-8,06%

Tabla 6.26. Horas extraordinarias totales realizadas a la semana en el sector de las Actividades profesionales, científicas y técnicas (evolución por semestres en 2020)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

De los últimos cinco años, el segundo semestre del 2019 es el período en el que menos horas extras impagadas se han llevado a cabo. Además, aunque en todos los años se produce un descenso en este tipo de horas del primer semestre al segundo, la tasa en este último año supera el 49,00%, muy superior al casi 34,00% de media. Si bien es cierto que en este sector las horas extras impagadas suponen una grandísima parte de las horas extras totales, por encima del 70% en todos los semestres.

ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS (2015 – 2019)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2015	358.450 (88,63%)	238.900 (82,69%)	298.675	-50,04%
2016	291.250 (83,00%)	190.700 (82,55%)	240.975	-52,73%
2017	224.600 (78,82%)	219.900 (75,76%)	222.250	-2,14%
2018	269.800 (83,72%)	224.800 (70,77%)	247.300	-20,02%
2019	250.500 (76,45%)	167.800 (75,03%)	209.150	-49,28%
MEDIA	278.920	208.420	243.670	-33,83%

Tabla 6.27. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector de las Actividades profesionales, científicas y técnicas (evolución por semestres entre los años 2015 – 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

En 2020 se realizan un número de horas extras impagadas muy similar a la media de los años comprendidos entre 2015 y 2019, manteniendo estable el porcentaje sobre las horas totales en el segundo semestre con respecto al de la aplicación de la nueva Ley.

ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2020	240.250 (66,36%)	252.150 (75,26%)	246.200	4,72%

Tabla 6.28. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector de las Actividades profesionales, científicas y técnicas (evolución por semestres en 2020)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

En cuanto a la actividad económica de la **Educación**, en el segundo semestre de 2019 se han realizado más horas extraordinarias que en ningún otro segundo semestre. Esto hace que la tasa de variación sea la más pequeña de los cinco años (aunque negativa, ya que en todos los años analizados se realizan más horas extraordinarias en el primer semestre que en el segundo), un 17,08% frente al 46,48% de media.

EFFECTOS DE LA IMPLANTACIÓN OBLIGATORIA DEL REGISTRO DE JORNADA: ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN

EDUCACIÓN (2015 – 2019)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2015	400.400	220.900	310.650	-81,26%
2016	333.650	234.500	284.075	-42,28%
2017	391.600	257.150	324.375	-52,28%
2018	349.250	241.050	295.150	-44,89%
2019	310.900	265.550	288.225	-17,08%
MEDIA	357.160	243.830	300.495	-46,48%

Tabla 6.29. Horas extraordinarias totales realizadas a la semana en el sector de la Educación (evolución por semestres entre los años 2015 – 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

Una estrepitosa diferencia se aprecia en los datos extraídos del 2020, con una subida desmesurada de horas extraordinarias realizadas en este año. La epidemia mundial obligó al sector educativo a reconvertir por completo su sistema de impartición docente. Por ello, en este sector se han realizado en algunos semestres más del doble de horas extraordinarias en 2020 con respecto a la media del resto de años.

EDUCACIÓN (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2020	885.200	432.350	658.775	-104,74%

Tabla 6.30. Horas extraordinarias totales realizadas a la semana en el sector de la Educación (evolución por semestres en 2020)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

En todos los años de análisis la tasa de variación de las horas extraordinarias no pagadas es negativa, es decir, se realizan menos de julio a diciembre que de enero a junio, pero en este último año esa tasa no alcanza ni el 30,00%, cuando la media está alrededor de un 50,00%. Se aprecian, además, unas cifras de nuevo desmedidas de lo que suponen las horas extras impagadas con respecto a las horas totales, superior al 90% en algunos semestres.

EDUCACIÓN (2015 – 2019)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2015	337.100 (84,19%)	198.250 (89,75%)	267.675	-70,04%
2016	310.000 (92,91%)	213.900 (91,22%)	261.950	-44,93%
2017	344.050 (87,86%)	221.450 (86,12%)	282.750	-55,36%
2018	286.850 (82,13%)	196.200 (81,39%)	241.525	-46,20%
2019	268.750 (86,44%)	207.900 (78,29%)	238.325	-29,27%
MEDIA	309.350	207.540	258.445	-49,06%

Tabla 6.31. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector de la Educación (evolución por semestres entre los años 2015 – 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

Las extralimitaciones horarias no compensadas monetariamente en esta rama de actividad, al igual que las totales, también han sufrido un incremento tras la crisis sanitaria vivida, superando en más de 350 mil horas las realizadas de media en los cinco años anteriores.

EDUCACIÓN (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2020	841.700 (95,09%)	385.700 (89,21%)	613.700	-118,23%

Tabla 6.32. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector de la Educación (evolución por semestres en 2020)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

La rama de **Actividades financieras y de seguros** refleja su dato más esperanzador en el segundo semestre del 2019, con la cifra más baja de horas extraordinarias impagadas realizadas a la semana de los últimos años y casi dos puntos porcentuales por encima de la media en lo que a variación entre semestres se refiere. Además, las horas extras impagadas suponen un 80,29% de las horas totales, porcentaje muy elevado pero que se sitúa como el más bajo desde que comenzó el estudio.

ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS (2015 – 2019)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2015	297.950 (94,48%)	301.600 (89,98%)	299.775	1,21%
2016	322.950 (95,60%)	242.400 (87,97%)	282.675	-33,23%
2017	232.150 (92,88%)	165.750 (87,88%)	198.950	-40,06%
2018	249.750 (84,01%)	175.900 (82,54%)	212.825	-41,98%
2019	173.800 (86,97%)	137.250 (80,29%)	155.525	-26,63%
MEDIA	255.320	204.580	229.950	-24,80%

Tabla 6.33. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector de las Actividades financieras y de seguros (evolución por semestres entre los años 2015 – 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

En 2020, las horas extraordinarias impagadas se han reducido en 20 mil con respecto al 2019 y en casi 100 mil con respecto a la media del último lustro.

ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2020	128.050 (80,31%)	142.800 (83,48%)	135.425	10,33%

Tabla 6.34. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector de las Actividades financieras y de seguros (evolución por semestres en 2020)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

* No aplica el estudio de las horas extraordinarias totales en el sector de Actividades financieras y de seguros por no pertenecer a los ocho sectores más asiduos en realizar este tipo de horas.

En el sector de **Información y comunicaciones** hay un repunte en las horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en 2019. Dichas cifras son superiores a los dos años inmediatamente anteriores, si bien es cierto que se mantiene la tasa de variación negativa, aunque en menor medida. Sin embargo, y lo que es más importante, el porcentaje de horas impagadas sobre las totales es el más bajo desde 2015.

EFFECTOS DE LA IMPLANTACIÓN OBLIGATORIA DEL REGISTRO DE JORNADA: ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN

INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (2015 – 2019)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2015	275.450 (74,74%)	226.000 (72,51%)	250.725	-21,88%
2016	238.850 (73,37%)	161.900 (67,23%)	200.375	-47,53%
2017	148.700 (62,44%)	87.650 (55,40%)	118.175	-69,65%
2018	151.650 (56,73%)	155.550 (65,41%)	153.600	2,51%
2019	173.400 (62,88%)	160.050 (54,65%)	166.725	-8,34%
MEDIA	197.610	158.230	177.920	-24,89%

Tabla 6.35. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector de la Información y comunicaciones (evolución por semestres entre los años 2015 – 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

En el año de la pandemia, las horas extraordinarias no pagadas siguen disminuyendo, hasta obtener en el segundo semestre la cifra más baja hasta el momento, sólo superada a la baja por el de 2017.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2020	166.450 (62,65%)	115.050 (57,15%)	140.750	-44,68%

Tabla 6.36. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector de la Información y comunicaciones (evolución por semestres en 2020)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

* No aplica el estudio de las horas extraordinarias totales en el sector de Información y comunicaciones por no pertenecer a los ocho sectores más asiduos en realizar este tipo de horas.

En el sector de la **Administración pública y defensa; Seguridad social obligatoria**, sólo en el segundo semestre de 2016 se han realizado y no pagado menos horas extraordinarias a la semana que en los últimos seis meses de 2019, año en el que ha decrecido casi un 14,00% la realización de este tipo de horas en el segundo semestre respecto al primero. Este dato, a pesar de ser positivo, se encuentra por debajo de la media (18,97%). Cabe destacar de nuevo, el porcentaje de horas impagadas con respecto a las totales, el más bajo de todos los años de estudio (41,39%)

ADMÓN. PÚBLICA Y DEFENSA; SEG. SOCIAL OBLIGATORIA (2015 – 2019)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2015	224.450 (62,67%)	165.850 (63,68%)	195.150	-35,33%
2016	158.250 (61,41%)	113.500 (45,63%)	135.875	-39,43%
2017	154.150 (61,51%)	141.050 (50,85%)	147.600	-9,29%
2018	143.150 (48,79%)	145.900 (42,17%)	144.525	1,88%
2019	139.850 (51,26%)	122.850 (41,39%)	131.350	-13,84%
MEDIA	163.970	137.830	150.900	-18,97%

Tabla 6.37. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector de la Administración pública y defensa; Seguridad social obligatoria (evolución por semestres entre los años 2015 – 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

En el año 2020, se produce un incremento de la realización de las horas extras no remuneradas, con casi 113 mil horas más que en 2019 y por encima de todas las cifras obtenidas en cada semestre de los años 2015 – 2019.

ADMÓN. PÚBLICA Y DEFENSA; SEG. SOCIAL OBLIGATORIA (2020)				
AÑO	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	TOTAL	VARIACIÓN
2020	300.000 (55,46%)	188.550 (44,22%)	244.275	-59,11%

Tabla 6.38. Horas extraordinarias no pagadas realizadas a la semana en el sector de la Administración pública y defensa; Seguridad social obligatoria (evolución por semestres en 2020)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística

** No aplica el estudio de las horas extraordinarias totales en el sector de Administración pública y defensa; Seguridad social obligatoria por no pertenecer a los ocho sectores más asiduos en realizar este tipo de horas.*

6.2. Empleo a tiempo parcial involuntario: análisis y evolución

Además del conflicto de las horas extraordinarias, para contrastar los efectos de la implantación obligatoria del registro de jornada en su primer semestre de aplicación, es fundamental realizar un estudio sobre el empleo a tiempo parcial involuntario en España en los últimos años.

Para ello, a través de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (INE), se valorará la evolución que ha sufrido el número de ocupados a tiempo parcial por no haber encontrado un trabajo a jornada completa, es decir, se analizará la cifra semestral de personas que trabajan a tiempo parcial involuntariamente en la nación desde 2015. Y, de nuevo, paralelamente, se ejecutará el mismo estudio, pero con los datos obtenidos durante la pandemia en el año 2020.

De igual modo que en el anterior supuesto con el análisis y la evolución de las horas extraordinarias, los datos obtenidos del empleo a tiempo parcial involuntario también permitirán valorar la efectividad de la implantación del registro de la jornada de trabajo.

Por último, la información extraída del INE se reforzará de nuevo con la opinión de trabajadores entrevistados que aportarán mayor autenticidad a los datos en el siguiente apartado (*"Estudio de los casos"*).

6.2.1. Análisis

Según el *Plan director por un trabajo digno 2018-2019-2020*, en los últimos años ha crecido la contratación a tiempo parcial en España, siendo la principal causa de realización de este tipo de jornada la imposibilidad de conseguir un trabajo a jornada completa. Y esto, a su vez, ha traído consigo un encubrimiento de las infra cotizaciones.

Concretamente, a lo largo de los cinco años de estudio (2015 – 2019), ha habido una media anual de casi 19 millones de personas ocupadas, de las cuales el 15% están empleadas a tiempo parcial. Pero no todas las personas que trabajan a tiempo parcial lo hacen por gusto y/o necesidad, sino que el 57,49% lo hace de forma involuntaria, es decir, porque no han conseguido un trabajo a tiempo completo.

	MEDIA ANUAL (2015 – 2019)
Ocupados	18.827.885
Ocupados a TP	2.829.760
Ocupados a TP involuntario	1.625.505
% Ocupados a TP involuntario (sobre total ocupados a TP)	57,49%
% Ocupados a TP involuntario (sobre total ocupados)	8,66%

Tabla 6.39. Media anual de ocupados, ocupados a tiempo parcial total e involuntario y porcentaje de ocupados a tiempo parcial involuntario en el período 2015 – 2019.
Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Por su parte, en el año 2020, los datos reflejan unas cifras más positivas, con un aumento de casi 1 millón de ocupados respecto a la media anual de los cinco años anteriores, y disminuyendo en todos los casos el número de trabajadores a tiempo parcial, tanto de forma voluntaria como involuntaria.

	MEDIA ANUAL (2020)
Ocupados	19.202.425
Ocupados a TP	2.697.050
Ocupados a TP involuntario	1.387.475
% Ocupados a TP involuntario (sobre total ocupados a TP)	51,44%
% Ocupados a TP involuntario (sobre total ocupados)	7,23%

Tabla 6.40. Media anual de ocupados, ocupados a tiempo parcial total e involuntario y porcentaje de ocupados a tiempo parcial involuntario en el 2020.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

6.2.2. Evolución

El número medio de ocupados a tiempo parcial¹⁰ refleja en su cifra de 2019 la más alta desde que comenzó el análisis, superando la media de los últimos cinco años de estudio en casi 70.000 personas.

OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL (2015 – 2019)			
	MEDIA SEMESTRE 1	MEDIA SEMESTRE 2	MEDIA TOTAL
2015	2.827.350	2.797.050	2.812.200
2016	2.815.950	2.765.050	2.790.500
2017	2.872.200	2.765.600	2.818.900
2018	2.857.000	2.804.300	2.830.650
2019	2.926.100	2.867.000	2.896.550
MEDIA	2.859.720	2.799.800	2.829.760

Tabla 6.41. Ocupados a tiempo parcial totales (en miles de personas) en el período 2015 – 2019.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

No obstante, desde el primer año de estudio hasta el último se ha reducido en casi 250.000 el número medio de ocupados a tiempo parcial involuntario a lo largo del año. La cifra media más alta de trabajadores a tiempo parcial por obligación se alcanza en el primer semestre de 2015, con casi 1.770 miles de personas. Desde entonces esta cifra ha ido disminuyendo notablemente, hasta alcanzar la cifra media más baja en el segundo semestre del 2019, ya por debajo de los 1.500 miles de ocupados.

¹⁰ Son «ocupados a tiempo parcial», todas aquellas personas que trabajan a tiempo parcial tanto de forma voluntaria como involuntaria.

EFFECTOS DE LA IMPLANTACIÓN OBLIGATORIA DEL REGISTRO DE JORNADA: ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN

OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO (2015 – 2019)			
	MEDIA SEMESTRE 1	MEDIA SEMESTRE 2	MEDIA TOTAL
2015	1.768.550	1.738.200	1.753.375
2016	1.721.200	1.684.550	1.702.875
2017	1.672.200	1.595.300	1.633.750
2018	1.555.900	1.501.450	1.528.675
2019	1.534.850	1.482.850	1.508.850
MEDIA	1.650.540	1.600.470	1.625.505

Tabla 6.42. Ocupados a tiempo parcial por no haber podido encontrar trabajo a jornada completa (en miles de personas) en el período 2015 – 2019.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Un dato revelador y muy significativo sobre el empleo a tiempo parcial involuntario es que, a lo largo de los últimos cinco años, siempre ha estado por encima del 50% sobre el total de ocupados a tiempo parcial y, aunque con los años este porcentaje está disminuyendo, todavía en 2019 se sitúa en un 52%. Por tanto, mayoritariamente las personas que tienen un empleo a tiempo parcial, desearían trabajar a tiempo completo.

% OCUPADOS A TP INVOLUNTARIO (SOBRE TOTAL OCUPADOS A TP) (2015 – 2019)			
	MEDIA SEMESTRE 1	MEDIA SEMESTRE 2	MEDIA TOTAL
2015	62,55%	62,15%	62,35%
2016	61,12%	60,92%	61,02%
2017	58,22%	57,68%	57,96%
2018	54,46%	53,54%	54,00%
2019	52,45%	51,72%	52,09%
MEDIA	57,76%	57,20%	57,49%

Tabla 6.43. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial involuntario (sobre el total de ocupados a tiempo parcial) en el período 2015 – 2019.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En el año de la pandemia, se obtienen las cifras más bajas de ocupados a tiempo parcial de todos los semestres de estudio, diferenciándose en casi 200 mil el número medio de ocupados con respecto a la media total de 2019.

OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL (2020)			
	MEDIA SEMESTRE 1	MEDIA SEMESTRE 2	MEDIA TOTAL
2020	2.667.200	2.726.900	2.697.050

Tabla 6.44. Ocupados a tiempo parcial totales (en miles de personas) en 2020.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En relación a las personas que no trabajan a tiempo completo de forma involuntaria, en 2020 siguen disminuyendo estas cifras, con una media total inferior a los 1.400 miles de ocupados.

OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO (2020)			
	MEDIA SEMESTRE 1	MEDIA SEMESTRE 2	MEDIA TOTAL
2020	1.353.350	1.421.600	1.387.475

Tabla 6.45. Ocupados a tiempo parcial por no haber podido encontrar trabajo a jornada completa (en miles de personas) en el 2020.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Igualmente, se refleja esta mejoría en el porcentaje de ocupados a tiempo parcial involuntario sobre el total de ocupados a tiempo parcial, que, aunque aún se sitúa por encima del 50%, sigue disminuyendo paulatinamente con respecto a la media total de los anteriores años de estudio.

% OCUPADOS A TP INVOLUNTARIO (SOBRE TOTAL OCUPADOS A TP) (2020)			
	MEDIA SEMESTRE 1	MEDIA SEMESTRE 2	MEDIA TOTAL
2020	50,74%	52,13%	51,44%

Tabla 6.46. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial involuntario (sobre el total de ocupados a tiempo parcial) en el 2020.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

7. ESTUDIO DE LOS CASOS

A continuación, el estudio de estadística pura realizado con los datos extraídos del INE se apoyará en entrevistas a directivos y personal de recursos humanos encargados de la gestión del registro de la jornada laboral, para corroborar la veracidad de los datos y obtener mayor información de valor.

A través de esta entrevista (Anexo I) se pretende recoger las impresiones de los profesionales de diferentes sectores y empresas de tamaños heterogéneos, para aportar mayor autenticidad a los datos.

Así, para la consecución del estudio, se ha entrevistado a la Socia Fundadora de una pequeña empresa familiar dedicada al Comercio al por mayor que opera en la zona norte de España (*Bear, Y.*); al Secretario General de una empresa de carácter internacional del sector de la Educación (*Gallardo, S.*); a la Técnico de Relaciones Laborales de una Entidad Colaboradora con la Seguridad Social en el ámbito sanitario a nivel nacional en su sede cántabra (*Ricondo, S.*); a la Delegada de la Zona Norte de una gran cadena de alimentación que opera también a nivel nacional (*Gómez, M.*); a la miembro del departamento de Recursos Humanos encargada de la gestión de los fichajes de una mediana empresa de telecomunicaciones con presencia a nivel nacional (*García, C.*); a la Responsable de Recursos Humanos (en la sede española) de una empresa de Organización y Celebración de Eventos alemana que opera a nivel internacional (*Portillo, M.B.*) y al profesional de recursos humanos de una empresa de Consultoría Estratégica Digital con presencia en cinco países diferentes (*Gala, R.*).

El siguiente Cuadro (*Cuadro 7.1.*) muestra las características principales de los casos analizados:

	COMERCIO AL POR MAYOR	ENSEÑANZA SUPERIOR	SANIDAD	ALIMENTACIÓN	TELECOMUNI- CACIONES	ORGANIZACIÓN Y CELEBRACIÓN DE EVENTOS	CONSULTORÍA
Sistema de fichaje	Papel	Tarjeta o pin	Digital	Digital	Digital	Tarjeta o pin y/o Digital	Digital
Geolocalización	No	No	No	No	No	No	No
Mismo sistema todos empleados	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Antes Ley 8/2019, ¿algún control?	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	No
Adaptación tras la Covid	No	Sí	Sí	No	No	-	No
Influencia en la empresa	No	No	Sí	No	No	Sí	No
Trabajadores a tiempo parcial	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay
¿Positivo o negativo?	Positivo	Positivo	Positivo	Positivo	Negativo	Positivo	Positivo

*Cuadro 7.1. Esquema de las características principales del estudio de los casos.
Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas de los entrevistados.*

La emprendedora Bear, Y., del sector del Comercio al por mayor, ha hecho especial hincapié en que actualmente utilizan el sistema de registro en soporte papel porque el sistema de control biométrico no les funcionó, pero fue su idea inicial tras la aplicación del Real Decreto-ley: *«Cuando empezamos a realizar el control de los fichajes, a finales del 2017, comenzamos ejecutando el registro de jornada en formato papel. Tras la aparición de la nueva legislación, intentamos realizar un control biométrico de la jornada, pero no resultó efectivo para nosotros. En primer lugar, porque contábamos con comerciales que, en muchas ocasiones, no realizaban su trabajo presencial en la empresa, por lo que no podían fichar. Y, en segundo lugar, porque no resultó nada fácil el sistema informático que implantamos y nos daba muchos problemas a la hora de detectar las huellas de los trabajadores.»*

Tras la pandemia, decidieron volver al soporte papel para realizar el control de los fichajes, pero no por la propia Covid, sino por practicidad y para que todos los puestos de la empresa pudieran tener el mismo sistema. A pesar de ello, indica que, al ser una empresa pequeña, este tipo de registro no supone problemas ni de gestión ni de almacén.

Desde su punto de vista, la obligatoriedad del registro de la jornada de trabajo es positiva para las empresas, puesto que *«considero que esto ha sido una forma fácil y segura de controlar que los trabajadores cumplen con la jornada pactada.»*

Por su parte, Gallardo, S., del sector de la Enseñanza Superior, indica que en su organización el sistema de fichaje implantado es la tarjeta o el número pin, porque *«facilita el registro y su comunicación con el ERP de nóminas»*. En este caso, sí fue necesario adaptar el sistema de registro con la aparición de la Covid, puesto que inicialmente era necesario tocar el dispositivo para efectuar el fichaje.

Además, admite que, hasta la aparición de la nueva normativa, no se había realizado ningún control sobre la jornada de los trabajadores y, pese a indicar que no ha tenido efecto alguno sobre éstos, apunta que es una medida beneficiosa para la empresa, puesto que *«el respeto al horario es una actitud que beneficia a las organizaciones a largo plazo.»*

En el ámbito sanitario, Ricondo, S. expresa que la organización en la que presta servicios lleva realizando control de presencia desde el año 2011, por lo que son conscientes de la importancia que ello requiere para el buen funcionamiento de la empresa y el bienestar de los trabajadores.

La entrevistada revela que desde los inicios han contado con el sistema de registro a través de huella dactilar, pero indica que, a causa de la pandemia del último año, la organización ha tenido que adaptarse a los cambios e implantar un nuevo sistema de control durante el confinamiento: el marcaje remoto. Tras el retorno a los centros de trabajo, el fichaje se realiza a través de una tarjeta personal e intransferible.

Desde su percepción, el sistema es, en su mayoría, beneficioso para las organizaciones, porque, aunque en su compañía no ha tenido mucho impacto en lo que a horas extraordinarias se refiere, sí se ha podido gestionar mejor el tema del absentismo de los trabajadores y obtener, en general, *«gran cantidad de información sobre su desempeño.»*

A su vez, Gómez, M., desde la rama de la Alimentación, declara que en su empresa el sistema de registro utilizado también es mediante un dispositivo digital u, opcionalmente, a través de código QR. Además, añade que es el/la encargado/a quien

EFFECTOS DE LA IMPLANTACIÓN OBLIGATORIA DEL REGISTRO DE JORNADA: ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN

registra la jornada de cada empleado, estrategia muy poco habitual en el resto de organizaciones.

La encargada de la zona norte de esta conocida cadena de supermercados, admite que la implantación de esta nueva Ley no ha traído consigo cambios significativos, puesto que este control ya se venía realizando en la organización desde hacía muchos años. Pese a ello, considera la medida beneficiosa para las compañías.

En el sector de las Telecomunicaciones, una vez más, el fichaje de la jornada se realiza a través de dispositivos digitales *«desde el inicio de la actividad de la empresa»* (García, 2021), no siendo necesaria su adaptación tras la aparición de la Covid. García, C. revela abiertamente su negativa contra esta medida: *«Bajo mi punto de vista personal, realmente ha sido algo negativo para las empresas, les ha supuesto un desembolso económico para que el sistema de fichajes que había instaurado genere el documento de registro de jornada o las empresas que no lo tuvieran, pagar un programa nuevo. Además, ha tenido que destinar recursos humanos para esta tarea, ya que no sólo aparecen los fichajes de los trabajadores, si no que hay que informar de los cuadrantes, vacaciones, permisos, bajas médicas, absentismos y otra serie de datos que al final acarrearán más trabajo para la empresa. Y todo esto sin que la empresa vea por parte de los trabajadores reducido el absentismo o mejorada la productividad.»*

Portilo, M.B., Responsable de Recursos Humanos de una empresa de Organización y celebración de eventos, y creadora del sistema de registro de la jornada laboral de la compañía junto a uno de los socios de la organización, expone que, en su empresa, coexisten dos sistemas de fichaje: por tarjeta o número pin y mediante móvil o Tablet (siempre que estos dispositivos posean lector NFC). Afirma, además, que anteriormente a la aplicación del Real Decreto-ley 8/2019, no se utilizaba ningún sistema de control, y que, aunque no ha tenido impacto en la realización de horas extras, sí ha mejorado la puntualidad y productividad de los trabajadores.

Asimismo, aporta la siguiente información adicional: *«Nuestro sistema de fichaje no sólo registra la hora de entrada y de salida de los trabajadores, sino que también las horas que dedica cada trabajador a los diferentes proyectos de la empresa, para medir la productividad del proyecto. Adjunto captura:»*



Finalmente, Gala, R., socio de una empresa de Consultoría Digital, declara que en su organización también se aplica el método más asiduo entre los profesionales entrevistados: los dispositivos digitales, ya sea a través del teléfono móvil o mediante el ordenador generalmente. Además, indica que hasta la aplicación del Real Decreto-ley, no se había implantado ningún sistema de control de presencia en la organización y, aunque considera que esto es beneficioso *«tanto para las empresas, como para los trabajadores»*, afirma que no ha tenido ningún impacto en el desempeño laboral de sus empleados.

Cabe destacar que el 100% de los profesionales entrevistados ha indicado que el sistema de fichaje implantado en su organización no requiere tener activada la geolocalización, punto muy positivo si se tiene en cuenta lo comentado en el apartado *«4.2. Cuestiones de especial sensibilidad: Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales»*, puesto que así no habrá modo de vulnerar la privacidad, la intimidad y la dignidad de los trabajadores.

Asimismo, en todos los casos de estudio los entrevistados afirman que no hay distinciones entre el sistema de control de la jornada laboral utilizado en su organización para los diferentes puestos de trabajo existentes.

CONCLUSIONES

Se iniciaba este estudio con el fin, entre otros, de analizar si la aplicación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, lograba efectivamente aminorar la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Si bien es cierto que mientras se llevaba a cabo este Trabajo Fin de Máster miles de personas seguían realizando horas por encima de su jornada habitual, afortunadamente, es evidente que se está avanzando en el ámbito laboral, aunque aún sean muchos los progresos pendientes de realizar.

Como se ha venido desarrollando a lo largo de todo el estudio, la medida de obligado cumplimiento impuesta por el Gobierno ha condicionado la realización de las horas extraordinarias, suponiendo una disminución de las extralimitaciones horarias totales e impactando de forma diferente en cada ámbito de trabajo. Además, hay un predominio de los resultados positivos sobre los negativos: en cinco de los ocho sectores que más horas extraordinarias se han realizado a lo largo de los cinco años de estudio (2015 – 2019), la realización de extralimitaciones horarias en el segundo semestre del último año se ha reducido por debajo de la media, desplomándose en los sectores de *Industria Manufacturera*, *Comercio al por mayor y al por menor*, *Hostelería*, *Actividades profesionales, científicas y técnicas* e incluso en el ámbito de la Construcción, siendo la cifra más reducida sólo superada a la baja en 2016; sin embargo, en otros sectores como el *Transporte y almacenamiento*, *Educación* y *Actividades sanitarias y de servicios sociales*, las extralimitaciones horarias han alcanzado su punto álgido tras la obligatoriedad del fichaje laboral, recogiendo la cifra más alta del segundo semestre de los 5 años de estudio.

Por otro lado, en cuanto a la evolución de las horas extraordinarias impagadas, las todavía más preocupantes que las anteriores, se puede afirmar que el nuevo Real Decreto-ley impacta también de forma positiva en la mayor parte de las ramas de actividad que inicialmente superaban a la media, alcanzando en el segundo semestre de 2019, en términos relativos¹¹, las cifras más bajas de extralimitaciones horarias no pagadas en seis de los diez sectores más acostumbrados a realizar horas extraordinarias: *Comercio al por mayor y al por menor*, *Educación*, *Actividades financieras y de seguros*, *Transporte y almacenamiento*, *Información y comunicaciones* y *Administración pública y defensa*; *Seguridad Social obligatoria*. Además, en dos de los sectores restantes, *Hostelería* y *Actividades profesionales, científicas y técnicas*, se ha obtenido un porcentaje menor de horas impagadas sobre las totales respecto al segundo semestre de 2019, únicamente en los últimos seis meses de 2018.

Por su parte, el año 2020 ha supuesto un desplome en las cifras de horas extraordinarias de la mayor parte de los sectores, derivado en su mayoría de la pandemia: en la *Industria manufacturera*, la *Construcción*, el *Transporte y almacenamiento* y la *Hostelería*, los datos obtenidos son inferiores a todos los años de estudio, y especialmente en este último sector, cuya diferencia con la siguiente cifra más baja (en 2016) es de casi 310 mil horas. En el ámbito del *Comercio al por mayor y al por menor*, sólo se han realizado menos horas que en el 2020 en el año anterior. Por el contrario, en los sectores de *Actividades profesionales, científicas y técnicas*, *Educación* y *Actividades sanitarias y de Servicios Sociales*, las horas extras realizadas en el último año de estudio han sido superiores a las de cualquier otro año, destacando las dos últimas ramas de actividad, que superan con creces cualquier otra cifra.

¹¹ «En términos relativos» hace referencia al porcentaje de horas extraordinarias impagadas sobre el total de horas extraordinarias realizadas a la semana.

Más equilibradas son las cifras de horas extraordinarias impagadas obtenidas en 2020, donde un 50% de los sectores que más se extralimitan, obtienen, en términos relativos, los datos más bajos de todos los años de estudio: *Comercio al por mayor y al por menor, Hostelería, Actividades profesionales, científicas y técnicas, Actividades financieras y de seguros y Construcción*. A su vez, en la rama de actividad de la *Industria Manufacturera*, sólo se obtienen unas cifras más positivas en el año 2018. Por el contrario, el sector de la *Educación* es el más castigado en este último año, donde un 93,16% de las horas extras realizadas no son compensadas monetaria, la cifra más alta desde el comienzo del estudio.

Igualmente, se observa un importante desplome en las cifras de personas que trabajan a tiempo parcial de forma involuntaria. Concretamente, entre el primer semestre del primer año de estudio y el segundo del último, la cifra de ocupados a tiempo parcial involuntario sobre el total de ocupados a tiempo parcial se ha reducido un 10,83%, cayendo del 62,55% inicial al 51,72% en 2019. Esto se traduce, a su vez, en que mientras en el primer semestre de 2015 se diferencia en más de 700.000 el número de personas que trabajan de forma involuntaria de las que lo hacen de forma voluntaria (1.768.550 frente a 1.058.800), en el segundo semestre de 2019, “únicamente” se diferencia en 100.000 (1.534.850 frente a 1.391.250). Así, en 2020 estas cifras siguen mejorando y acercándose al equilibrio, siendo 1.387.475 las personas que trabajan involuntariamente a tiempo parcial, frente a las 1.309.575 que lo hacen de forma voluntaria.

Por su parte, de las entrevistas realizadas a profesionales de diferentes sectores, se obtienen reflexiones análogas, y es que, aunque la mayor parte de los profesionales ha indicado que no ha influido significativamente la medida en sus organizaciones, todos, excepto la miembro del departamento de Recursos Humanos del Sector Telecomunicaciones, consideran que la implantación de la obligatoriedad del registro de la jornada laboral ha sido beneficiosa para sus empresas.

Los resultados extraídos del estudio hacen pensar que la entrada en vigor de la nueva Ley ha traído consigo avances en el ámbito laboral, si bien es importante seguir progresando hasta minimizar por completo la realización de horas por encima de la jornada legalmente establecida y hasta conseguir que todas aquellas personas ocupadas que realicen una jornada inferior a ocho horas diarias lo hagan por placer y necesidad, no involuntariamente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERNARDOS, G. 2018. *Los problemas de las horas extras*. Crónica Global: El Español. [Consulta: 14 abril 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3Ah6kcJ>

CRUAÑAS, A. 2019. *La mitad de los ocupados a tiempo parcial desearía trabajar más horas*. ASEMPEO [Consulta: 27 abril 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3xd6T5l>

DEL MAR, V.; MOLINA, O. 2019. *La implementación técnica del Registro de la Jornada*. El Derecho.com. [Consulta: 8 agosto 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2UPpFI0>

DATOSMACRO.COM. 2020. *Desempleo*. Expansión. [Consulta: 14 abril 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3Ah9ixT>

EL DERECHO. 2019. *El Plan Director por un Trabajo Digno convierte en indefinidos 61.445 contratos temporales en sus primeros meses de aplicación*. [Consulta: 11 de julio de 2021]. Disponible en: <https://bit.ly/3e6F3QU>

EL ECONOMISTA. 2019. *Medio año con el registro horario: la Inspección de Trabajo multa a 107 empresas con 113.181 euros*. [Consulta: 16 abril 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3dC0YPM>

EREÑAGA, N. 2019. El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo: una visión desde la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco. *ADAPT University Press*, 7 (2), pp.193-206. ISSN 2282-2313.

ESPAÑA. 2000. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de agosto de 2000, núm. 189, pp. 1-46 [Consulta: 20 mayo 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3w8IOLF>

ESPAÑA. 2019. Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 12 de marzo de 2019, núm. 61, pp. 23156-23181 [Consulta: 15 abril 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2TtFb5V>

FACTORIALHR, 2020. *Cómo NO hacer el control horario: primeras multas*. [Consulta: 16 abril 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3hwES2m>

FACTORIALHR, 2020. *Guía para el control horario (con o sin teletrabajo)*. [Consulta: 07 julio 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3yaGe9B>

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. 2019. *Guía sobre el registro de jornada*. [Consulta: 24 abril 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3hi9Yfb>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. 2019. *El registro de la jornada de trabajo cumple seis meses*. [Consulta: 16 abril 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3wxRlrO>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. 2020. *Informe trimestral de análisis de mercado de trabajo*. [Consulta: 11 junio 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3ypLN3Q>

MOLINA, Ó; GODINO, A; MOLINA, A. 2020. *¿Sin derecho a desconectar? El control del teletrabajo en tiempos de COVID-19*. Agenda Económica: Agenda Pública. [Consulta: 07 julio 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/364cRd9>

OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS Y RRLL. 2019. *6 puntos a tener en cuenta antes de elegir un sistema para el registro de la jornada del empleado*. Barcelona: MHP, pp.38-44. [Consulta: 22 abril 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2Us2r4w>

ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. 2018. *Plan director por un trabajo digno 2018-2019-2020*. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. [Consulta: 30 abril 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3yed1dU>

RAYA, J.M. 2019. *La elección del sistema de registro de jornada laboral*. DMS CONSULTING. [Consulta: 24 abril 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/36bneLW>

RODRÍGUEZ DE PAZ, A. 2019. *Trabajo ya ha multado a un centenar de empresas por el registro horario*. La Vanguardia. [Consulta: 16 abril 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3jCOs6e>

RODRÍGUEZ DE PAZ, A. 2019. *Todos a fichar: las consecuencias de la nueva ley de control de la jornada*. La Vanguardia. [Consulta: 03 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/366B3eJ>

ROMERO, I. (2020). *El registro de jornada también es obligatorio con el teletrabajo*. Cinco Días: El País. [Consulta: 07 julio 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3jGN826>

SÁENZ, M. (2019). *Registro de jornada: ¿Amenaza u oportunidad para las empresas?* OBSERVATORIO DE RRHH. [Consulta: 13 septiembre 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2Ts98TJ>

SÁNCHEZ POLO, M.C. 2019. Real Decreto-Ley 8/2019, de 1 de marzo, de Medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo [boe n.º 57, de 7-iii-2019]. *AIS: Ars Iuris Salmanticensis*, vol. 7, no 2, p. 308-311. [Consulta: 21 abril 2020].

SECRETARÍA CONFEDERAL DE ACCIÓN SINDICAL Y GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL. 2019. *El registro de la jornada de trabajo: especial consideración de los sistemas de registro y su impacto en materia de protección de datos*. [Consulta: 28 abril 2020] Disponible en: <https://bit.ly/36lKyBn>

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. 2019. *El registro de la jornada de trabajo cumple seis meses*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. [Consulta: 16 abril 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2UqdGKp>

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA Y PUBLICACIONES (ed.). 2019. *Plan director por un trabajo digno 2018-2019-2020. Resumen ejecutivo y primeros resultados*. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. [Consulta: 30 abril 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3hd6vyq>

EFFECTOS DE LA IMPLANTACIÓN OBLIGATORIA DEL REGISTRO DE JORNADA: ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN

UBIETO, G. 2019. *2 de cada 10 empresas no superan una inspección por el control horario*. El Periódico. [Consulta: 16 abril 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3wbWKVh>

VISUALTIME. 2019. *Ventajas de implantar el registro de la jornada laboral en las empresas*. [Consulta: 12 septiembre 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3qF9zq4>

ANEXOS

Anexo I: Entrevista Modelo Obligatoriedad del Registro de la Jornada Laboral

OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL

Estimado/a Sr/a:

Agradeciendo de antemano su predisposición a colaborar en este estudio, a continuación, le exponemos una serie de cuestiones acerca de la obligatoriedad del registro de la jornada laboral que surge a raíz de la aparición del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Agradecemos su colaboración y estamos abiertos a recibir cualquier tipo de consulta o sugerencia.

- 1. ¿A qué sector pertenece su empresa?*
- 2. ¿Cuál es el sistema de fichaje de personal utilizado por su empresa y por qué se implantó éste en concreto?*
 - Sistema de registro en soporte papel.*
 - Sistema de registro con fichaje por tarjeta o número pin.*
 - Sistema de control biométrico.*
 - Sistema de registro mediante dispositivos digitales (móvil, tablet, PC...).*
- 3. ¿El sistema de fichaje de personal utilizado por su empresa requiere tener activada la geolocalización?*
- 4. ¿Emplea el mismo sistema de fichaje para todos sus empleados independientemente de su puesto? Si la respuesta es negativa, ¿cuáles son los motivos de esta diferenciación?*
- 5. Anteriormente a la aplicación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, ¿se realizaba algún control de presencia en su organización? Si la respuesta es afirmativa, indique desde cuándo y qué tipo de sistema.*
- 6. ¿Ha sido necesario adaptar el sistema de fichaje utilizado o incluso cambiar de sistema con la aparición de la Covid-19?*
- 7. Según los datos de su organización, ¿cómo ha influido la obligatoriedad del registro de la jornada laboral en la empresa? ¿Ha tenido algún impacto en la realización de horas extraordinarias de sus trabajadores? ¿Y en el absentismo laboral? ¿Ha aumentado la productividad de sus trabajadores?*
- 8. Y, en el caso de que hubiera alguna persona trabajando a tiempo parcial de forma involuntaria, ¿se ha visto afectada por la obligatoriedad de fichaje (bien sea positiva o negativamente)?*
- 9. Desde su punto de vista, ¿ha sido beneficioso o perjudicial para las compañías la implantación de la obligatoriedad del registro de la jornada de trabajo?*

¡Gracias por su tiempo!

Anexo II: Entrevista I

1. ¿A qué sector pertenece su empresa?

Nuestra empresa pertenece al sector de la venta al por mayor. Somos un almacén mayorista que nos dedicamos a la venta de todo tipo de productos como limpieza, menaje, regalo, papelería o juguetes. Actualmente, estamos creando una nueva división dentro de la empresa en la cual nos estamos especializando en distribución de productos específicos de hostelería, industria y colectividades.

2. ¿Cuál es el sistema de fichaje de personal utilizado por su empresa y por qué se implantó éste en concreto?

- Sistema de registro en soporte papel.
- Sistema de registro con fichaje por tarjeta o número pin.
- Sistema de control biométrico.
- Sistema de registro mediante dispositivos digitales (móvil, tablet, PC...).

El sistema de fichaje de personal que utilizamos actualmente es en soporte papel. Fue la forma más cómoda y fácil que encontramos para registrar las jornadas de nuestros empleados.

En un primer momento intentamos instalar el sistema de control biométrico, pero nos daba bastantes fallos a la hora de realizar el registro y enlentecía mucho el proceso, de ahí que optamos por el soporte en papel.

Además, contamos con el hándicap de disponer de comerciales dentro de la empresa, lo que hace aún más complicado el registro biométrico de jornada, puesto que alguno de nuestros empleados en muchas ocasiones no acude a las instalaciones de la empresa y hacen su trabajo a pie de calle, visitando a clientes.

3. ¿El sistema de fichaje de personal utilizado por su empresa requiere tener activada la geolocalización?

No, no lo requiere.

4. ¿Emplea el mismo sistema de fichaje para todos sus empleados independientemente de su puesto? Si la respuesta es negativa, ¿cuáles son los motivos de esta diferenciación?

Sí, para todos nuestros empleados realizamos el mismo tipo de fichaje, ya que, independientemente del puesto que ocupe cada empleado, el fin del registro de jornada es el mismo, por lo que no hacemos ningún tipo de distinción.

5. Anteriormente a la aplicación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, ¿se realizaba algún control de presencia en su organización? Si la respuesta es afirmativa, indique desde cuándo y qué tipo de sistema.

Sí, en nuestra empresa se viene realizando el control de registro de jornada desde antes de la implantación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo. Cuando empezamos a realizar el control de los fichajes, a finales del 2017, comenzamos ejecutando el registro de jornada en formato papel.

Tras la aparición de la nueva legislación, intentamos realizar un control biométrico de la jornada, pero no resultó efectivo para nosotros. En primer lugar, porque contábamos con comerciales que, en muchas ocasiones, no realizaban su trabajo

presencial en la empresa, por lo que no podían fichar. Y, en segundo lugar, porque no resultó nada fácil el sistema informático que implantamos y nos daba muchos problemas a la hora de detectar las huellas de los trabajadores. Así que, tras la pandemia, volvimos al formato papel, que era lo más práctico y cómodo para nosotros.

Siempre hemos considerado muy importante dentro de la empresa llevar un control claro y estricto en todos los procesos, por lo que el registro de jornada no iba a ser menos.

6. ¿Ha sido necesario adaptar el sistema de fichaje utilizado o incluso cambiar de sistema con la aparición de la Covid-19?

Sí, hemos realizado un cambio en el registro de jornada, pero en nuestro caso no ha sido derivado de la aparición de la Covid-19, sino por comodidad y efectividad para los tipos de puestos de los que disponemos dentro de nuestra empresa.

7. Según los datos de su organización, ¿cómo ha influido la obligatoriedad del registro de la jornada laboral en la empresa? ¿Ha tenido algún impacto en la realización de horas extraordinarias de sus trabajadores? ¿Y en el absentismo laboral? ¿Ha aumentado la productividad de sus trabajadores?

Como en nuestra empresa se viene registrando la jornada de trabajo hace mucho tiempo, consideramos que la obligatoriedad en sí no ha influido en nada.

Al ser un comercio con atención al público, cumplimos un horario concreto, de 8:30 a 16:30, por lo que no es necesario la realización de horas extraordinarias por parte de los trabajadores, ya que todos cumplen el mismo horario. Y, al ser una empresa pequeña, nunca hemos notado absentismo laboral por parte de nuestros trabajadores más allá de los días necesarios para asuntos personales, por lo que, en ese sentido, estamos muy satisfechos.

Por otro lado, sí que ha aumentado la productividad de nuestros trabajadores, pero no creemos que venga dado por el registro de la jornada, sino por el cambio de horario que se ha implantado tras la pandemia.

8. Y, en el caso de que hubiera alguna persona trabajando a tiempo parcial de forma involuntaria, ¿se ha visto afectada por la obligatoriedad de fichaje (bien sea positiva o negativamente)?

No tenemos ninguna persona trabajando a tiempo parcial en nuestra empresa.

9. Desde su punto de vista, ¿ha sido beneficioso o perjudicial para las compañías la implantación de la obligatoriedad del registro de la jornada de trabajo?

Creo que, en general, ha sido beneficioso para las empresas la obligatoriedad del registro de jornada, puesto que había mucho descontrol en cuanto a horarios y horas de trabajo de los empleados. Muchas veces los gerentes de las empresas no están todo el tiempo en la misma, por lo que considero que esto ha sido una forma fácil y segura de controlar que los trabajadores cumplen con la jornada pactada.

En nuestro caso, es cierto que antes de tener implantado este sistema, los horarios de los empleados no eran del todo los correctos y a raíz de la implantación del sistema se normalizaron por completo. Actualmente, todos los trabajadores cumplen su horario.

Anexo III: Entrevista II

1. ¿A qué sector pertenece su empresa?

Enseñanza superior.

2. ¿Cuál es el sistema de fichaje de personal utilizado por su empresa y por qué se implantó éste en concreto?

- Sistema de registro en soporte papel.
- Sistema de registro con fichaje por tarjeta o número pin.
- Sistema de control biométrico.
- Sistema de registro mediante dispositivos digitales (móvil, tablet, PC...).

El sistema de fichaje utilizado en nuestra empresa es con fichaje por tarjeta o número pin, para facilitar el registro y su comunicación con el ERP de nóminas.

3. ¿El sistema de fichaje de personal utilizado por su empresa requiere tener activada la geolocalización?

No, no lo requiere.

4. ¿Emplea el mismo sistema de fichaje para todos sus empleados independientemente de su puesto? Si la respuesta es negativa, ¿cuáles son los motivos de esta diferenciación?

No se hace distinciones en función de los puestos, el sistema de fichaje es el mismo para todos.

5. Anteriormente a la aplicación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, ¿se realizaba algún control de presencia en su organización? Si la respuesta es afirmativa, indique desde cuándo y qué tipo de sistema.

No, lo tenemos implantado desde que la nueva normativa lo contempló como obligatorio.

6. ¿Ha sido necesario adaptar el sistema de fichaje utilizado o incluso cambiar de sistema con la aparición de la Covid-19?

Sí, anteriormente a la Covid teníamos un sistema de control biométrico que obligaba a tocar el dispositivo, por lo que a raíz de la pandemia tuvo que modificarse para evitar contactos.

7. Según los datos de su organización, ¿cómo ha influido la obligatoriedad del registro de la jornada laboral en la empresa? ¿Ha tenido algún impacto en la realización de horas extraordinarias de sus trabajadores? ¿Y en el absentismo laboral? ¿Ha aumentado la productividad de sus trabajadores?

Considero que realmente no ha tenido ningún efecto.

8. Y, en el caso de que hubiera alguna persona trabajando a tiempo parcial de forma involuntaria, ¿se ha visto afectada por la obligatoriedad de fichaje (bien sea positiva o negativamente)?

No contamos con personal trabajando a tiempo parcial de forma involuntaria.

- 9. Desde su punto de vista, ¿ha sido beneficioso o perjudicial para las compañías la implantación de la obligatoriedad del registro de la jornada de trabajo?**

Beneficioso. El respeto al horario es una actitud que beneficia a las organizaciones a largo plazo.

Anexo IV: Entrevista III

1. ¿A qué sector pertenece su empresa?

Sanitario.

2. ¿Cuál es el sistema de fichaje de personal utilizado por su empresa?

- Sistema de registro en soporte papel.
- Sistema de registro con fichaje por tarjeta o número pin.
- Sistema de control biométrico.
- Sistema de registro mediante dispositivos digitales (móvil, tablet, PC...).

3. ¿El sistema de fichaje de personal utilizado por su empresa requiere tener activada la geolocalización?

No es necesario.

4. ¿Emplea el mismo sistema de fichaje para todos sus empleados independientemente de su puesto? Si la respuesta es negativa, ¿cuáles son los motivos de esta diferenciación?

Sí, cada empleado tiene una tarjeta propia y ficha a través de ella. No tenemos puestos de movilidad en la empresa, por lo que esto no supone ningún problema.

5. Anteriormente a la aplicación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, ¿se realizaba algún control de presencia en su organización? Si la respuesta es afirmativa, indique desde cuándo y qué tipo de sistema.

Sí. En nuestra organización se realiza el control de presencial desde el año 2011 a través de huella dactilar.

6. ¿Ha sido necesario adaptar el sistema de fichaje utilizado o incluso cambiar de sistema con la aparición de la Covid-19?

Por supuesto. En la época de la pandemia toda la organización tuvo que teletrabajar, por lo que habilitamos a los trabajadores en la aplicación del registro de horario el marcaje remoto para que pudieran fichar.

7. Según los datos de su organización, ¿cómo ha influido la obligatoriedad del registro de la jornada laboral en la empresa? ¿Ha tenido algún impacto en la realización de horas extraordinarias de sus trabajadores? ¿Y en el absentismo laboral? ¿Ha aumentado la productividad de sus trabajadores?

En nuestro caso ya llevamos muchos años con el registro de jornada a través del aplicativo influyendo de forma positiva, pudiendo obtener información de las jornadas realizadas del personal y del absentismo que se produce.

Respecto a las horas extraordinarias, no tiene mucho impacto, puesto que tenemos un sistema de comunicación de horas extraordinarias que el empleado nos debe de comunicar previa autorización de su responsable; si es cierto que esas horas comunicadas se cotejan con el programa. El cómputo real 100% de las horas trabajadas no se puede sacar en todos los trabajadores, porque sigue habiendo a día de hoy muchas incidencias (marcajes olvidados, vacaciones sin aceptar en el programa, etc.).

- 8. Y, en el caso de que hubiera alguna persona trabajando a tiempo parcial de forma involuntaria, ¿se ha visto afectada por la obligatoriedad de fichaje (bien sea positiva o negativamente)?**

No tenemos ningún trabajador a tiempo parcial de forma involuntaria.

- 9. Desde su punto de vista, ¿ha sido beneficioso o perjudicial para las compañías la implantación de la obligatoriedad del registro de la jornada de trabajo?**

Bajo mi percepción, esta obligatoriedad tiene sus partes positivas y sus partes negativas. Aunque, en general, considero que ha resultado más positivo que perjudicial, porque no ha supuesto un gran coste para la organización y, sin embargo, se obtiene gran cantidad de información sobre el desempeño de los trabajadores.

Anexo V: Entrevista IV

1. ¿A qué sector pertenece su empresa?

Alimentación.

2. ¿Cuál es el sistema de fichaje de personal utilizado por su empresa y por qué se implantó éste en concreto?

- Sistema de registro en soporte papel.
- Sistema de registro con fichaje por tarjeta o número pin.
- Sistema de control biométrico.
- Sistema de registro mediante dispositivos digitales (móvil, tablet, PC...).

En nuestra empresa se utiliza el último de los sistemas, mediante dispositivos digitales.

3. ¿El sistema de fichaje de personal utilizado por su empresa requiere tener activada la geolocalización?

No necesariamente.

4. ¿Emplea el mismo sistema de fichaje para todos sus empleados independientemente de su puesto? Si la respuesta es negativa, ¿cuáles son los motivos de esta diferenciación?

No, todos tienen el mismo sistema de fichaje. El encargado es el que registra la jornada de cada empleado. Ellos, a través de una app, pueden ver el horario a dos semanas vista y una semana anterior. También tienen la opción de fichar mediante código QR, pero es opcional.

5. Anteriormente a la aplicación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, ¿se realizaba algún control de presencia en su organización? Si la respuesta es afirmativa, indique desde cuándo y qué tipo de sistema.

Sí, utilizábamos un registro horario. El funcionamiento es similar al actual, la diferencia principal es que los empleados pueden revisar sus horarios cuando quieran y ver si están correctamente registrados, además de tener la opción de hacerlo mediante código QR. Utilizando el sistema antiguo llevábamos muchos años.

6. ¿Ha sido necesario adaptar el sistema de fichaje utilizado o incluso cambiar de sistema con la aparición de la Covid-19?

No.

7. Según los datos de su organización, ¿cómo ha influido la obligatoriedad del registro de la jornada laboral en la empresa? ¿Ha tenido algún impacto en la realización de horas extraordinarias de sus trabajadores? ¿Y en el absentismo laboral? ¿Ha aumentado la productividad de sus trabajadores?

No ha habido cambios significativos, ya que siempre hubo registro de jornada.

- 8. Y, en el caso de que hubiera alguna persona trabajando a tiempo parcial de forma involuntaria, ¿se ha visto afectada por la obligatoriedad de fichaje (bien sea positiva o negativamente)?**

No, en nuestra organización no trabaja nadie a tiempo parcial de forma involuntaria.

- 9. Desde su punto de vista, ¿ha sido beneficioso o perjudicial para las compañías la implantación de la obligatoriedad del registro de la jornada de trabajo?**

Ha sido beneficioso. Es muy positivo llevar un control de las jornadas de trabajo realizadas por los trabajadores. Tiene que quedar registrada su hora de entrada y salida.

Anexo VI: Entrevista V

1. ¿A qué sector pertenece su empresa?

Telecomunicaciones.

2. ¿Cuál es el sistema de fichaje de personal utilizado por su empresa y por qué se implantó éste en concreto?

- Sistema de registro en soporte papel.
- Sistema de registro con fichaje por tarjeta o número pin.
- Sistema de control biométrico.
- Sistema de registro mediante dispositivos digitales (móvil, tablet, PC...).

Es el sistema de registro mediante dispositivos digitales el de aplicación en nuestra empresa.

3. ¿El sistema de fichaje de personal utilizado por su empresa requiere tener activada la geolocalización?

No, no es necesario.

4. ¿Emplea el mismo sistema de fichaje para todos sus empleados independientemente de su puesto? Si la respuesta es negativa, ¿cuáles son los motivos de esta diferenciación?

El sistema de fichaje es el mismo para toda la empresa.

5. Anteriormente a la aplicación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, ¿se realizaba algún control de presencia en su organización? Si la respuesta es afirmativa, indique desde cuándo y qué tipo de sistema.

Sí, se utiliza el mismo sistema desde el inicio de la actividad de la empresa, hace más de 10 años.

6. ¿Ha sido necesario adaptar el sistema de fichaje utilizado o incluso cambiar de sistema con la aparición de la Covid-19?

No, como es mediante web/app el trabajador podía fichar incluso si estaba teletrabajando.

7. Según los datos de su organización, ¿cómo ha influido la obligatoriedad del registro de la jornada laboral en la empresa? ¿Ha tenido algún impacto en la realización de horas extraordinarias de sus trabajadores? ¿Y en el absentismo laboral? ¿Ha aumentado la productividad de sus trabajadores?

Respecto a los trabajadores, no les ha influido en nada, el absentismo, las horas y la productividad siguen siendo las mismas.

8. Y, en el caso de que hubiera alguna persona trabajando a tiempo parcial de forma involuntaria, ¿se ha visto afectada por la obligatoriedad de fichaje (bien sea positiva o negativamente)?

No tenemos trabajadores con dicha jornada.

9. Desde su punto de vista, ¿ha sido beneficioso o perjudicial para las compañías la implantación de la obligatoriedad del registro de la jornada de trabajo?

Bajo mi punto de vista personal, realmente ha sido algo negativo para las empresas, les ha supuesto un desembolso económico para que el sistema de fichajes que había instaurado genere el documento de registro de jornada o las empresas que no lo tuvieran, pagar un programa nuevo. Además, ha tenido que destinar recursos humanos para esta tarea, ya que no solo aparecen los fichajes de los trabajadores, si no que hay que informar de los cuadrantes, vacaciones, permisos, bajas médicas, absentismos y otra serie de datos que al final acarrearán más trabajo para la empresa. Y todo esto sin que la empresa vea por parte de los trabajadores reducido el absentismo o mejorada la productividad.

Anexo VII: Entrevista VI

1. ¿A qué sector pertenece su empresa?

Organización y celebración de eventos

2. ¿Cuál es el sistema de fichaje de personal utilizado por su empresa?

- Sistema de registro en soporte papel.
- Sistema de registro con fichaje por tarjeta o número pin.
- Sistema de control biométrico.
- Sistema de registro mediante dispositivos digitales (móvil, tablet, PC...).

Funciona sobre cualquier móvil o tablet que tenga lector NFC. Es necesario un chip NFC. Se ha optado por este sistema para que sea flexible si hay viajes de trabajo, salidas o se teletrabaja.

3. ¿El sistema de fichaje de personal utilizado por su empresa requiere tener activada la geolocalización?

No necesariamente.

4. ¿Emplea el mismo sistema de fichaje para todos sus empleados independientemente de su puesto? Si la respuesta es negativa, ¿cuáles son los motivos de esta diferenciación?

Utilizamos el mismo sistema para todos los miembros de la organización.

5. Anteriormente a la aplicación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, ¿se realizaba algún control de presencia en su organización? Si la respuesta es afirmativa, indique desde cuándo y qué tipo de sistema.

No, se ha empezado a implantar a partir de enero de 2021.

6. ¿Ha sido necesario adaptar el sistema de fichaje utilizado o incluso cambiar de sistema con la aparición de la Covid-19?

Se ha escogido un sistema de fichaje flexible que se pueda usar desde el móvil o Tablet, independientemente de dónde esté el trabajador, precisamente por este motivo: teletrabajo.

7. Según los datos de su organización, ¿cómo ha influido la obligatoriedad del registro de la jornada laboral en la empresa? ¿Ha tenido algún impacto en la realización de horas extraordinarias de sus trabajadores? ¿Y en el absentismo laboral? ¿Ha aumentado la productividad de sus trabajadores?

Ha mejorado la puntualidad y la productividad de los trabajadores. Antes de existir el sistema, no justificaban si llegaban tarde, ahora sí y eso hace que suelen ser más puntuales. Sin embargo, no ha tenido impacto en la realización de horas extraordinarias, las horas trabajadas no han variado.

8. Y, en el caso de que hubiera alguna persona trabajando a tiempo parcial de forma involuntaria, ¿se ha visto afectada por la obligatoriedad de fichaje (bien sea positiva o negativamente)?

No se ha visto afectada.

9. Desde su punto de vista, ¿ha sido beneficioso o perjudicial para las compañías la implantación de la obligatoriedad del registro de la jornada de trabajo?

Beneficioso, siempre que se use de manera correcta.

Si no hemos reparado en preguntarle algo que a usted le parece importante detallar, no se lo piense... ayúdenos a poner la guinda final a este Trabajo Fin de Máster.

Nuestro sistema de fichaje no solo registra la hora de entrada y de salida de los trabajadores, sino que también las horas que dedica cada trabajador a los diferentes proyectos de la empresa, para medir la productividad del proyecto. Adjunto captura:



Anexo VIII: Entrevista VII

1. ¿A qué sector pertenece su empresa?

Mi empresa es una consultora estratégica digital.

2. ¿Cuál es el sistema de fichaje de personal utilizado por su empresa y por qué se implantó éste en concreto?

- Sistema de registro en soporte papel.
- Sistema de registro con fichaje por tarjeta o número pin.
- Sistema de control biométrico.
- Sistema de registro mediante dispositivos digitales (móvil, tablet, PC...).

3. ¿El sistema de fichaje de personal utilizado por su empresa requiere tener activada la geolocalización?

No es necesaria la geolocalización.

4. ¿Emplea el mismo sistema de fichaje para todos sus empleados independientemente de su puesto? Si la respuesta es negativa, ¿cuáles son los motivos de esta diferenciación?

Sí, el sistema es para todos igual.

5. Anteriormente a la aplicación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, ¿se realizaba algún control de presencia en su organización? Si la respuesta es afirmativa, indique desde cuándo y qué tipo de sistema.

No, anteriormente no se realizaba ningún control de presencia en la empresa.

6. ¿Ha sido necesario adaptar el sistema de fichaje utilizado o incluso cambiar de sistema con la aparición de la Covid-19?

No, ya que el sistema de aplicación es on-line.

7. Según los datos de su organización, ¿cómo ha influido la obligatoriedad del registro de la jornada laboral en la empresa? ¿Ha tenido algún impacto en la realización de horas extraordinarias de sus trabajadores? ¿Y en el absentismo laboral? ¿Ha aumentado la productividad de sus trabajadores?

No ha tenido ningún impacto en el desempeño de los trabajadores.

8. Y, en el caso de que hubiera alguna persona trabajando a tiempo parcial de forma involuntaria, ¿se ha visto afectada por la obligatoriedad de fichaje (bien sea positiva o negativamente)?

No hemos tenido ningún caso.

9. Desde su punto de vista, ¿ha sido beneficioso o perjudicial para las compañías la implantación de la obligatoriedad del registro de la jornada de trabajo?

Desde mi punto de vista, creo que es beneficioso, tanto para las empresas como para los trabajadores.