

Grant Thornton recomienda pactar la modalidad de registro horario con los comités de empresa

La obligación de registro horario que entró en vigor el pasado 12 de mayo, tiene por objeto la jornada laboral y no la presencia en el puesto de trabajo. Por este motivo, antes de implementar la medida, es fundamental que la empresa “clarifique qué es jornada laboral”. Con esta recomendación ha comenzado el Inspector del Trabajo y la Seguridad Social, Antonio Benavides, su intervención en la jornada ‘Compliance laboral: obligación de registro horario y compatibilidad con las nuevas formas de trabajo’, organizada por Grant Thornton en la Universitat Abat Oliba CEU.

Según ha expuesto Benavides, la nueva redacción del 34.9 del Estatuto de los Trabajadores conlleva dos novedades fundamentales. La primera es que se establece un contenido mínimo, que consiste en la necesidad de registrar la entrada y la salida. La segunda es la posibilidad de pactar el mecanismo de registro con la representación de los trabajadores. Alternativa que este Inspector del Trabajo y la Seguridad Social considera muy recomendable para las empresas, ya que la modalidad de registro pactada quedaría “blindada frente a la interpretación de la Administración”.

En su exposición, Benavides ha ido desgranando las distintas casuísticas que se dan en relación con la obligación de registro que se establece a raíz de contenido actual del artículo 34.9 del ET. La primera matización que ha querido establecer es que, residiendo la obligación en dicha ley, “es el contra ...