

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE



GRADO RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

**IMPACTO DEL REGISTRO DIGITAL DE JORNADA EN
EMPRESAS DE HOSTELERÍA DE ALICANTE**

ESTUDIANTE: LAURA MUÑOZ SUCH
TUTOR: ABEL TORRECILLAS MORENO

CURSO: 2024 / 2025



ÍNDICE

ABREVIATURAS	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN.....	9
CONTEXTO.....	9
OBJETIVOS DEL ESTUDIO	12
MARCO LEGAL.....	14
LEGISLACIÓN VIGENTE	14
PROPUESTA REGISTRO DIGITAL DE JORNADA.....	20
HERRAMIENTAS DIGITALES PARA EL REGISTRO DE JORNADA..	23
METODOLOGÍA.....	28
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	28
POBLACIÓN DE ESTUDIO.....	29
RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS.....	30
CONCLUSIONES	46
BIBLIOGRAFÍA	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS VISUALES	52
ANEXO I: EJEMPLO DE REGISTRO DIGITAL EN PAPEL.....	55
ANEXO II: ENCUESTA	56
ANEXO III: ENTREVISTA A BIXPE (APP REGISTRO DE JORNADA)	60
ANEXO IV: ENTREVISTA A “MI REGISTRO LABORAL” (APP REGISTRO DE JORNADA).....	61

ABREVIATURAS

AEPD	Agencia Española de Protección de Datos
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española
CEPD	Comité Europeo de Protección de Datos
ET	Estatuto de los Trabajadores
INE	Instituto Nacional de Estadística
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social
MTES	Ministerio de Trabajo y Economía Social
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional de Trabajo
PYMES	Pequeñas y medianas empresas
RFID	Identificación por Radiofrecuencia o Tecnología
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
UE	Unión Europea

RESUMEN

El registro de jornada es un instrumento incluido en la legislación laboral para realizar un control de las horas de prestación de servicios que realiza un trabajador diariamente en su puesto de trabajo. La principal función de este registro es el reflejo y justificación de que las horas trabajadas realmente son las mismas que le son retribuidas y por las cuales se está pagando unos impuestos (como es el coste de Seguridad Social por parte de la empresa y por parte del trabajador, así como el IRPF que se debe de abonar a la Agencia Tributaria conforme a la situación personal y profesional de cada asalariado).

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, así como el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores regulan la obligatoriedad del registro de jornada para todos los trabajadores. Dicha normativa no establece un formato determinado en el que realizar dicho registro, por tanto, muchas empresas siguen funcionando con un registro en papel el cual se ha demostrado que puede ser manipulado o acomodado a las necesidades de la empresa o del mismo trabajador.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, (MTES) a través de su mecanismo de inspección de la normativa y de regulación de cumplimiento de derechos, como es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) supervisa que la normativa se cumpla, pero es ineficiente en el caso, sobre todo, de pequeñas y medianas empresas, ya que la documentación puede ser falseada y manipulada.

Por esta razón, el MTES quiere dar un paso más en el seguimiento y control de la normativa y pretende implantar un registro digital de jornada obligatorio para todas las empresas. Su principal objetivo es que la información llegue al mismo momento de su registro a la ITSS y que tenga menos oportunidad de ser manipulada. Dentro de las medidas de esta implantación, se encuentra la de sancionar económicamente al trabajador, además de a la empresa, como hasta el momento, si se demuestra que su registro de jornada está manipulado o no es la realidad de su trabajo.

Con este trabajo, se quiere focalizar en las pequeñas empresas del sector de la hostelería en la ciudad de Alicante, con las casuísticas que este sector tiene en una ciudad

marcada por un turismo principalmente estacional y sus picos de elevado trabajo. De este modo se va a analizar el impacto que puede tener la nueva medida en estas empresas, comprobando cómo son las relaciones laborales en ellas y cómo podrían llegar a cambiar.

Palabras clave: trabajo, registro de jornada, normativa laboral, relaciones laborales, pymes, hostelería, aplicaciones, condiciones laborales.



ABSTRACT

The working day record is an instrument included in labour legislation to control the hours-of-service provision that a worker performs daily in his or her workplace. The main function of this record is to reflect and confirm that the hours actually worked are the same as those that are paid and for which taxes are being paid (such as the cost of Social Security on the part of the company and on the part of the worker as well as the Personal Income Tax that must be paid to the Tax Agency according to the personal and professional situation of each employee).

Royal Decree-Law 8/2019, of March 8, on urgent measures of social protection and the fight against job insecurity during the working day, as well as article 34 of the Workers' Statute regulate the mandatory nature of recording working hours. for all workers. Said regulations do not establish a mandatory format in which to carry out said record, therefore, many companies continue to operate with a paper record which has been shown to be manipulated or adapted to the needs of the company or the worker themselves.

The Ministry of Labor and Social Economy, through its mechanism for inspecting regulations and regulating compliance with rights, such as the Labor and Social Security Inspection, supervises that regulations are complied with but is inefficient in the case, especially, from small and medium-sized companies, since the documentation can be falsified and manipulated.

For this reason, the MTSS wants to take another step in the monitoring and control of the regulations and intends to implement a digital registration of working hours that is mandatory for all companies. Its main objective is that the information arrives at the same time it is registered with the ITSS and that it has less opportunity to be manipulated. Among the measures of this implementation is the financial sanction of the worker, in addition to the company, as up to now, if it is demonstrated that their working hours record is manipulated or is not the reality of their work.

With this work, we want to focus on small companies in the hospitality sector in the city of Alicante, with the cases that this sector has in a city marked by mainly seasonal tourism and its high work peaks. Analysing the impact that the new measure may have

on these companies, checking what labour relations are like in them and how they could change.

Keywords: work, registration of working hours, labour regulations, labour relations, SMEs, hospitality, applications, working conditions.



INTRODUCCIÓN

CONTEXTO

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), “una empresa¹ puede entenderse como la combinación más elemental de unidades jurídicas que configura una entidad organizativa dedicada a la producción de bienes y servicios, caracterizada por disponer de cierta autonomía para la toma de decisiones, especialmente en lo que respecta a la gestión de los recursos disponibles”. En la legislación española, no se encuentra una definición unificada y precisa que delimite de manera exacta el concepto de empresa, pero sí podemos encontrar qué es considerado empresario en el ámbito laboral. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 1 especifica que el empleador o empresario es toda persona física o jurídica o comunidad de bienes, que reciban la prestación de servicios de forma voluntaria de trabajadores en el régimen de cuenta ajena y realiza la organización y dirección de dicho trabajo. Esto quiere decir que, si un autónomo o sociedad, no tiene trabajadores, no es considerado empresario en lo que se refiere a relaciones laborales.

En el ámbito normativo laboral, el Estatuto de los Trabajadores, al que a partir de este momento denominaremos como ET; es la norma que regula la relación laboral entre empresarios y trabajadores. En el apartado 9 del artículo 34 se establece la obligación de llevar un registro de la jornada laboral de los trabajadores, especificando tanto las horas de inicio y finalización de la jornada como los días concretos de prestación del trabajo. Esta medida busca garantizar el cumplimiento de las normativas vigentes, evitando que los trabajadores sean sometidos a jornadas laborales que excedan los límites legalmente establecidos.

Para analizar el registro de la jornada laboral, es necesario remontarse a sus antecedentes históricos. A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, las condiciones laborales en España eran muy duras y desmesuradas, con jornadas de trabajo que podían llegar a las 12 o 14 horas diarias², incluso en entornos poco saludables en los que se ponía en riesgo la integridad física de la persona. Ante esta situación, en 1919, España se

¹Instituto Nacional de Estadística (INE) <https://www.ine.es/uc/m8cybogF>

² Web Sociedad Civil Navarra (2017). Trabajar en el siglo XIX en España. <https://sociedadcivilnavarra.org/trabajar-siglo-xix-espana/>

convirtió en el primer país al establecer la jornada laboral máxima de ocho horas diarias, lo cual supuso un hito importante en la lucha por mejorar los derechos y la calidad de vida de los trabajadores. Este cambio marcó un punto de inflexión hacia la regulación y protección del trabajo. Así se plasmó en el artículo 1 del Real Decreto del 3 de abril de 1919³ que establecía que *“la jornada máxima legal será de 8 horas al día o cuarenta y ocho semanales en todos los trabajos a partir del 1 de octubre de 1919”*.

Otra modificación importante para la regulación del horario laboral realizada fue la implementada por la Ley del Contrato de Trabajo de 1931⁴, que separó las horas ordinarias y las extraordinarias e implantó el pago de un 25% extra a cada hora de trabajo extraordinaria. Esta legislación supuso una mejora económica para los trabajadores, ya que vieron recompensada su economía al realizar más horas de las que habían sido contratados. Esta medida se complementó en 1994 con la obligatoriedad del pago de las horas extraordinarias con la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social⁵, a la que llamaremos LISOS, en su artículo 5 en el que se determina que transgredir la normativa sobre las horas extraordinarias será sancionado de forma grave.

Estas medidas supusieron un cambio importante en la legislación laboral española y desde entonces, los cambios producidos en nuestras leyes han ido orientados a una mejora de la salud y de la conciliación de la vida profesional y personal de los asalariados de este país, así como para la consecución de un trabajo decente⁶, tal y como indica el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 de la estrategia de la Agenda 2030 “Trabajo

³ Real-Decreto Ley 04/04/1919. Gaceta de Madrid N° 94 (Actualmente BOE)

⁴ Ley del Contrato de Trabajo 22/11/1931. Gaceta de Madrid N° 326 (Actualmente BOE)

⁵ Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 122, de 23 de mayo de 1994, páginas 15805 a 15831

⁶ Asamblea General de la ONU (2015) AGENDA 2030 <https://estrategia2030.es/objetivo-8-trabajo-decente-y-crecimiento-economico/>

decente y crecimiento económico”. Entendiendo como trabajo decente⁷ “un empleo con derechos y sin discriminación, en condiciones saludables, con remuneración suficiente y protección social”.

Con la intención de que las empresas y los trabajadores cumplieran con la normativa en materia de jornada, vacaciones, horas extraordinarias dentro del principio de transparencia, se creó el registro de jornada laboral.

Desde el punto de vista empresarial, el registro de jornada es una herramienta muy valiosa para las empresas porque ayuda a una gestión eficiente y mejora continua de los procesos empresariales. Optimiza el tiempo y permite una mejora de la productividad facilitando la planificación y la toma de decisiones. Además, sirve como prueba legal en caso de conflictos laborales.

En el sector de la hostelería, registrar las jornadas o directamente cumplir las que se han establecido en un contrato, no siempre es fácil de cumplir. Este trabajo va siempre condicionado al cliente y a su predisposición a terminar una comida o una cena, es decir, no se suele ajustar a horarios concretos. El tiempo que el cliente va a estar sentado en una mesa es impredecible y, por tanto, condiciona al trabajador en su puesto y su jornada laboral. Por esta razón, aunque el empresario pueda establecer una jornada de ocho horas diarias o cuarenta semanales, un trabajador no puede dejar un servicio a medias y la mesa sin atender⁸ (Crespo, C. 2023). Cada sector profesional tiene sus peculiaridades y estas son algunas de las que tiene el sector de la hostelería.

⁷OIT Oficina para España (2016). Jornada Mundial de Trabajo Decente. https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1475826659_estado_del_trabajo_decente_2016.pdf

⁸ Crespo, C. (2023). El problema de los horarios de la hostelería en España. Portal Manageat. <https://manageat.com/problema-horarios-de-hosteleria/11>

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Este estudio sobre el impacto que puede generar la obligatoriedad de llevar a cabo un registro digital de jornada en las empresas tiene varios objetivos. El más importante es evaluar la alteración económica y de logística que puede suponer para empresas de pequeño calibre la forzosidad de contratar una aplicación tanto para un dispositivo para la empresa como encontrar la forma de que cada uno de los trabajadores puedan hacer un registro diario de sus prestaciones de servicios.

Debemos de tener en cuenta diferentes aspectos que son necesarios para su puesta en marcha. Por un lado, tenemos que el alto coste económico durante todo el año puede alterar la economía de la empresa ya que estos mecanismos de control no son muy económicos. Ante el contexto actual, las empresas que lo gestionan pueden subir sus costes con la intención de aprovechar la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las empresas en estos momentos ante la rapidez con la que tienen que actuar para cumplir con los objetivos marcados, ya que supone una alta inversión tecnológica. También analizaremos si actualmente existe alguna ayuda o subvención con la que paliar ese gasto.

Otro aspecto a tener en cuenta es el tiempo invertido por las empresas en aprender a poner en marcha dichos dispositivos y su revisión constante. Destacando que este estudio en concreto tiene su foco puesto en pequeñas empresas del sector de la hostelería que, de todos es sabido, que tiene una gran carga de trabajo con un ritmo acelerado constante y poco tiempo de descanso de calidad⁹, altas jornadas de trabajo con horarios irregulares en los que tanto los trabajadores como muchos de los empresarios se ven inmersos durante toda su jornada laboral.

Al hilo de las jornadas irregulares, otro objetivo secundario y no menos importante, es evaluar si la normativa laboral se está aplicando correctamente en este tipo de empresas. Si las jornadas y ritmos de trabajo que se indican en los contratos, altas en

⁹ Ruiz de Valbuena, Irene (2023). “Sí, es legal trabajar 12 horas al día, pero cumpliendo determinados requisitos”. Diario El País.

https://cincodias.elpais.com/legal/2023/09/27/juridico/1695829991_002249.html

Seguridad Social y el convenio colectivo de aplicación para estos trabajadores se cumplen correctamente. Identificando cómo son los registros de jornada actualmente y si están reflejando los horarios reales de trabajo y que si estos concuerdan con lo estipulado en los acuerdos contractuales.

Analizando estos factores y entendiendo la situación actual se podrán proponer recomendaciones para la adaptabilidad de las pequeñas empresas del sector de la hostelería de la ciudad de Alicante a la obligatoriedad del registro digital de jornada y que su puesta en marcha no suponga una distorsión significativa para la gestión eficiente de recursos del sector de las empresas estudiadas.



MARCO LEGAL

LEGISLACIÓN VIGENTE

El marco legal vigente en la actualidad se compone de la siguiente legislación: Obligaciones generales del ET, reglamento específico y legislación concreta y obligaciones de los países miembros de la Unión Europea.

Durante los años 90 y la primera década del siglo XXI hubo una intensa actividad legislativa en materia de derecho del trabajo que fue el resultado de la convergencia de múltiples factores sociales, económicos y políticos. Los cambios en el entorno global, la evolución de las relaciones laborales y la necesidad de adaptar la legislación a las nuevas realidades fueron los principales motores de estas reformas.

El artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores establecía la obligatoriedad por parte de la empresa de llevar un registro de jornada para las horas extraordinarias que hacían los trabajadores. La primera modificación fue en 1984, cuando se estableció que las horas extraordinarias debían pagarse o compensarse mediante descanso compensatorio. En el punto 5 del citado artículo se establecía *“A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente”*. Dicha modificación no llevó acompañada una especificación de la forma y método de registro, por tanto, las empresas tenían total libertad para poder registrarlo. Esto generaba una gran diversidad en la práctica y mucha incertidumbre para los trabajadores y para la Inspección de Trabajo.

En el año 2012, mientras España estaba sumergida en una crisis económica, se originó una reforma laboral con el objetivo de reactivar la economía y adaptar el mercado laboral a un nuevo modelo productivo, más flexible y competitivo a nivel internacional. Con estas medidas se pretendía reducir los costes económicos de las empresas para crear más puestos de trabajo y flexibilizar las condiciones laborales.

Una de las medidas llevadas a cabo fue la obligación de las empresas de registrar la jornada laboral de los trabajadores independientemente de si su jornada era parcial o

completa pero no hubo un desarrollo de la normativa y quedó desatendida dicha obligación por parte de las empresas.

La legislación laboral experimentó avances significativos en materia de control horario. Sin embargo, fue el Real Decreto-ley 8/2019 de 2019 el que finalmente consolidó el registro de jornada como una obligación empresarial, dotándolo de un desarrollo normativo exhaustivo. El registro de jornada fue la herramienta clave de este decreto, ya que su principal función es llevar un registro fiel del horario de trabajo y tanto los trabajadores como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede tener acceso a él en cuanto lo requiera. En dicho decreto se especificaba que el registro debía indicar la hora de entrada y de salida de los trabajadores cada día y las empresas debían guardarlo cuatro años en su poder. Era obligatorio para todas las empresas independientemente de su tamaño y todos los trabajadores, sin importar si su contrato era temporal o indefinido o si su jornada era completa o parcial. Esto supuso que todos los trabajadores tenían los mismos derechos sin importar su tipo de contrato, ya fuera a tiempo parcial o a tiempo completo, indefinido o temporal.

Para entender en qué situación se encuentra en la actualidad el registro de jornada, vamos a analizar los artículos de la normativa actual que lo regula, 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 y analizarlo con el panorama actual de las empresas, así como el estado definitivo en el que quedaban los artículos del ET con la modificación que daba lugar tras este Real Decreto-Ley.

En el apartado V, párrafo 6, refiere a una sentencia de la Audiencia Nacional del 5 de diciembre de 2015 en la que afirma que *“el registro de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada»*. Y, a mayor abundamiento, precisó que la inexistencia del registro *«coloca a las personas trabajadoras en situación de indefensión que no puede atemperarse porque las horas extraordinarias sean voluntarias, puesto que el único medio de acreditarlas es, precisamente, el control diario»*. Haciendo alusión a esta sentencia, el legislador ya procede a separar que el registro de jornada por un lado debe reflejar obligatoriamente la jornada ordinaria de la extraordinaria, es decir, las horas normales de trabajo de las horas extraordinarias, que en principio son voluntarias; pero también indica que las horas

extraordinarias son voluntarias porque quedan reflejadas en dicho registro y no queda lo suficientemente claro la razón por la que el hecho de que vengan diferenciadas de las ordinarias sean voluntarias o impuestas por el empresario.

Como bien indicaba la abogada laboralista, Marina Calderón en una entrevista al diario digital “Aquí Medios de Comunicación¹⁰” en julio del 2019, en el registro de jornada en papel hay mucho fraude por parte de las empresas, ya que se les indica a los trabajadores el horario que deben de indicar en el registro y que éste concuerde con las horas que están dados de alta. Además, Calderón, indicaba que los sectores que tenían más problemas eran la hostelería y el calzado ya que eran donde más fraude había por parte de los empresarios

Con la implantación del registro de jornada, hubo un descenso en el número de horas extras que se realizaban en España¹¹ (Bayona, E. Público, 2023) pero aún así persiste, tal y como ha reflejado la EPA que elabora el INE. Recogiendo datos del último trimestre del 2023, las empresas imponían a los trabajadores realizar 2,89 millones de horas extras no remuneradas cada semana, el sector de la hostelería concretamente supera las 200.000 horas semanales.

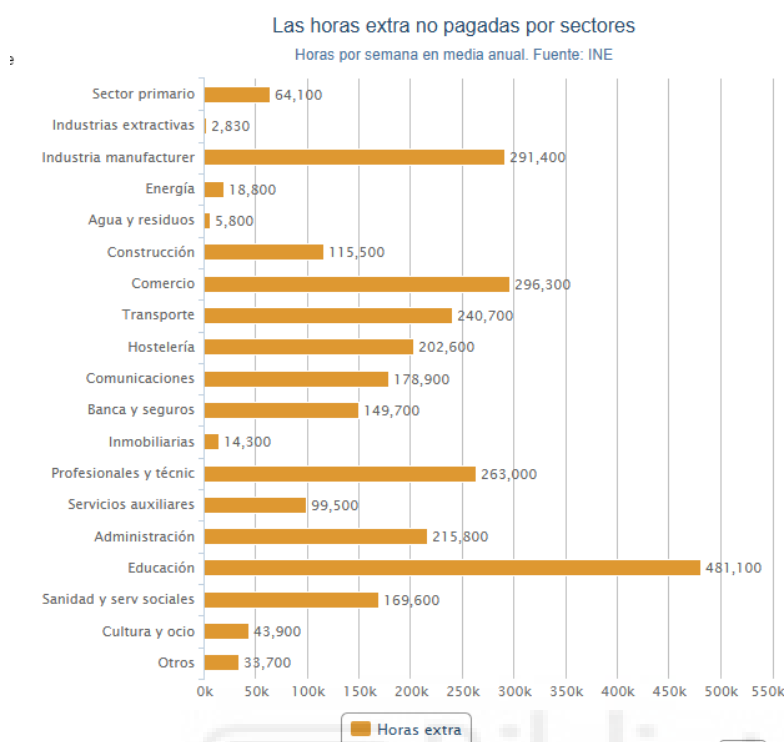
¹⁰ Gilabert, M (2019). En Elche el calzado y la hostelería son los sectores donde más se abusa. Aquí, Medios de Comunicación.

<https://aquimediodecomunicacion.com/2019/07/09/en-elche-el-calzado-y-la-hosteleria-son-los-sectores-donde-mas-se-abusa/>

¹¹ Bayona, E. (2023). El agujero negro que la reforma laboral no resuelve: las empresas imponen miles de horas extras que no se pagan. Diario Público.

<https://www.publico.es/economia/agujero-negro-reforma-laboral-resuelve-empresas-imponen-miles-horas-extras-pagan.html>

(Figura 1: Las horas extras no pagadas por sectores. Horas por semana en media anual. Fuente: INE. Extraído de Diario Público)¹²



Cabe destacar que el incumplimiento de la normativa laboral en materia de jornada, como son el registro de jornada, las horas extraordinarias o las vacaciones, por ejemplo, supone que la empresa sea sancionada, tal y como queda reflejado en el artículo 7 de la LISOS¹³, que indica así: “ *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*

¹²(Figura 1: Las horas extras no pagadas por sectores. Horas por semana en media anual. (2023). El agujero negro que la reforma laboral no resuelve: Las empresas imponen miles de horas extras que no se pagan. Fuente: INE. Extraído de la Diario Público)

<https://www.publico.es/economia/agujero-negro-reforma-laboral-resuelve-empresas-imponen-miles-horas-extras-pagan.html>

¹³ 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 N° 189, de 08/08/2000.

Trabajadores”. Esto quiere decir que las empresas pueden llegar a pagar un alto precio por infringir la normativa en materia laboral.

Sin embargo, estas consecuencias parecen no calar hondo en las empresas, tal y como refleja la ITSS en sus actuaciones inspectoras del año 2023, que con alrededor de 8355 inspecciones llegaron a detectar más de 1660 infracciones (Rodríguez, O. 2024)¹⁴ en las que se alcanzaron los 3.000.000€ recogidos por los incumplimientos en materia de registro de jornada y, en consecuencia, el no pago o compensación de las horas extraordinarias realizadas. Dos términos, que como bien vemos, van unidos de la mano. Esto sucede porque, como indica el Secretario de Estado de Empleo, D. Joaquín Pérez Rey “las sanciones de la LISOS no son suficientemente disuasorias para evitar conductas incumplidoras”.

Ante este panorama, los legisladores se han encontrado con una situación difícil de controlar y han optado por un cambio en la normativa vigente hasta el momento.

La regulación del registro de jornada laboral no se limita al ámbito nacional, sino que se enmarca en un contexto más amplio definido por las directrices de la Unión Europea y las diversas implementaciones en los Estados miembros.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en una sentencia del 14 de mayo del 2019¹⁵ indicaba que las empresas de todos los países de la Unión Europea (UE), debían de implementar “un sistema objetivo, fiable y accesible” en el que se pudiese reflejar la jornada de cada trabajador. Las sentencias del TJUE tienen carácter vinculante

¹⁴ Rodríguez, O. 2024. Las multas por incumplir el registro de jornada se triplican y alcanzan los 3 millones de euros. Diario El Independiente.

<https://www.elindependiente.com/economia/2024/04/01/multas-registro-jornada-horario-3-millones-euros/>

¹⁵ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) C-55/18 de 14 de mayo de 2019.

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214043&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=10232707>

debido a la supremacía¹⁶ del derecho de la UE sobre el derecho nacional de cada país miembro.

Algunos países como Italia o Portugal siguen la normativa de la UE y han implantado en su legislación un estricto sistema de registro de la jornada a sus trabajadores¹⁷ y otros con Bélgica o Alemania no cumplen directamente la normativa indica. Bélgica, por ejemplo, solo realiza registro de jornada a los trabajadores de los bancos y en Alemania sólo registran las horas extraordinarias trabajadas.

Como podemos comprobar, la normativa de la UE es firme pero cada país interpreta dicha normativa de una manera diferente.



¹⁶ Unión Europea. Primacía del Derecho de la Unión (prevalencia o supremacía)
<https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/glossary/primacy-of-eu-law-precedence-supremacy.html>

¹⁷ Web Control Laboral. El registro de la jornada laboral en Europa.
<https://controllaboral.es/registro-jornada-laboral-europa/>

PROPUESTA REGISTRO DIGITAL DE JORNADA

Actualmente, el Ministerio de Trabajo y Economía Social quiere realizar una modificación en cuanto al registro de jornada tal y como se le conoce hasta el momento.

Con la llegada de las nuevas tecnologías y los numerosos cambios sufridos en las relaciones laborales en los últimos años, el MTES pretende dar un paso más hacia adelante para crear mayor seguridad jurídica y mejorar la conciliación de la vida personal y profesional de los trabajadores del territorio español. Y, además, y no menos importante, conseguir que las empresas cumplan con la normativa vigente y con el fin de evitar los numerosos fraudes que existen en la actualidad en cuanto a este asunto.

Desde hace poco más de un año, el ministerio liderado por Yolanda Díaz pretende realizar una reducción de la jornada laboral en el personal asalariado tal y como se la conocía hasta el momento (como norma general 40 horas a la semana, con casuísticas especiales encontradas en algunos convenios colectivos tanto estatales, autonómicos o sectoriales) derecho a la desconexión digital de los trabajadores fuera de su horario de trabajo y una digitalización del registro de jornada de jornada laboral. Dos medidas que van unidas de la mano y que pretenden implementarse en el presente año 2025.

En relación al registro digital de jornada, se centra la atención en la digitalización y en compartir la responsabilidad del cumplimiento. En la actualidad, como bien se ha explicado en apartados anteriores en este trabajo, muchas empresas han seguido optando por el formato físico en papel. Un documento que no responde a ninguna seguridad jurídica, ya que es un mecanismo susceptible de manipulación y fraude al antojo de empresarios o terceros.

El pasado 23 de noviembre de 2024, el MTES realizó una consulta pública previa al anteproyecto de ley que se llevará a cabo en temas como la reducción de duración máxima de la jornada de trabajo, el registro de jornada digital y el derecho a la desconexión digital. Esta consulta quedó abierta entre los días 23 de noviembre y el 7 de diciembre, ambos incluidos. Los objetivos fundamentales de la realización de esta consulta han sido recabar opiniones y aportaciones de la ciudadanía sobre las medidas que quieren implantar, mejorar la calidad y efectividad de las políticas públicas,

asegurando que la normativa se adapte a las necesidades y preocupaciones de la sociedad y, sobre todo, buscar un consenso que acepte su propuesta por no haber conseguido el acuerdo con la patronal¹⁸ (asociación de empresarios) en las negociaciones efectuadas para poder llevar estas medidas hacia adelante.

Una de las nuevas medidas¹⁹ que se pretende adoptar es que la empresa guarde los registros de jornada mensuales durante cuatro años de forma accesible y fáciles de entender y manejar. Entre las medidas también se pretende que el registro de los horarios de los trabajadores a tiempo parcial garantice la misma protección —en términos de previsibilidad de su jornada de trabajo— que la establecida para las personas trabajadoras a tiempo completo.

Otra de las medidas a adoptar son los nuevos requisitos específicos del formato, como son “utilización de medios digitales, cumplimentación de forma personal y directa, garantías de autenticidad y trazabilidad, utilización de formatos comprensibles, establecimiento de obligaciones documentales y de accesibilidad inmediata e interoperabilidad”.²⁰ Además, “se pretende garantizar de manera más efectiva el derecho a la desconexión, con el objeto de evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando así el derecho al descanso y a la propia

¹⁸ Sánchez Hidalgo, E. (2024). La patronal rechaza la última propuesta de Trabajo para reducir la jornada laboral. Diario El País.

<https://elpais.com/economia/2024-11-05/la-patronal-rechaza-la-ultima-propuesta-de-trabajo-para-reducir-la-jornada-laboral.html>

¹⁹ Gobierno de España (2024). Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Boletín Oficial de las Cortes Generales 121/000008. 16 de febrero de 2024.

²⁰ Secretaría de Estado de Trabajo. (2024). Consulta pública previa a la tramitación del proyecto de ley de reducción de la duración máxima de la jornada de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión digital. Web del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

<https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado?tramite=2&estado=1>

intimidad de las personas trabajadoras”. Los nuevos medios digitales que se utilicen con la entrada en vigor de la nueva normativa deben de tener comunicación directa con la ITSS y que los datos que sean registrados por cada persona trabajadora sean inmediatamente enviados sin poder ser modificados en ningún momento y así queden en el registro mensual.

Se pretende, también, modificar la LISOS y darle al trabajador la responsabilidad de que los datos que incluya sean correctos, “considerando la comisión de una infracción por cada persona trabajadora en los supuestos específicos de ausencia de registro o el falseamiento de los datos registrados”, Hasta el momento, la responsabilidad absoluta del cumplimiento está dada al empresario y como tal, es el encargado de que el trabajador lleve al día el registro y que lo escrito en él sea la realidad de la situación. Con las nuevas modificaciones, el trabajador será también el infractor de la ausencia de registro o la falsedad de los datos que registre en él.



HERRAMIENTAS DIGITALES PARA EL REGISTRO DE JORNADA

Existen diferentes métodos digitales de fichaje del registro de jornada. Mediante dispositivos hardware²¹ se consigue una mayor eficacia en el control de las horas y más complicación a la hora de manipular los datos (en forma de RFID²², identificación radiofrecuencia). Los dispositivos con identificación mediante tarjetas con chip o huellas dactilares permiten registrar de manera precisa los horarios laborales y calcular las horas trabajadas sin necesidad de intervención manual. Aunque estas herramientas son muy eficientes, también plantean retos, como el alto coste inicial de implementación, que puede ser un problema para empresas pequeñas, o su limitada aplicación en modalidades de trabajo remoto ya que solo puede utilizarse de forma presencial. Para las empresas de hostelería es muy eficiente ya que no puede emplearse a distancia y los trabajadores deben de estar en el centro de trabajo para poder llevarlo a cabo, pero el alto coste supone un problema.

La gran mayoría de las empresas de hostelería de Alicante son pequeñas o medianas empresas, a las que llamaremos pymes a partir de ahora, o micropymes tal y como indica el INE, situándose en el puesto número cuatro de las provincias españolas con más empresas de restauración con trabajadores con menos de cincuenta trabajadores y un volumen de facturación de menos de diez millones de euros anuales. En la ciudad de Alicante, la mayoría de los establecimientos de hostelería son micropymes, es decir, negocios con menos de 10 empleados. Este grupo representa el 96,69% del total, destacando especialmente los locales con entre 1 y 3 asalariados, que suman 5.485, y aquellos sin ningún empleado, con 4.936²³. A medida que aumenta el número de

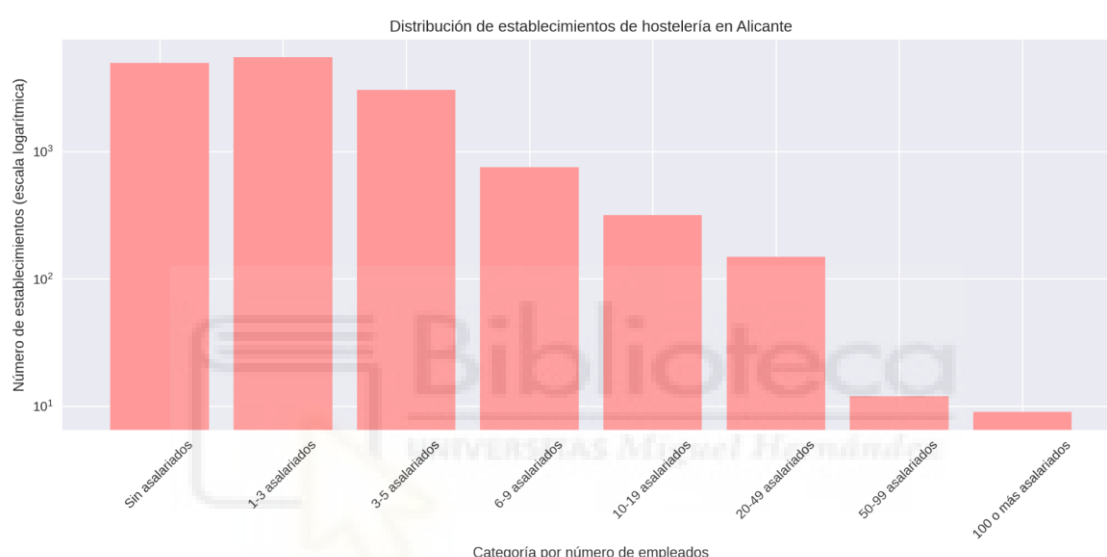
²¹Equipo Editorial de Ionos (2023) Sistemas para fichar: comparación de las diferentes opciones. IONOS. <https://www.ionos.es/startupguide/productividad/sistemas-para-fichar/>

²²Equipo Editorial de Ionos (2024) RFID (radio frequency identification). IONOS <https://www.ionos.es/digitalguide/servidores/know-how/rfid/>

²³ Martínez, E. (2023). El 35% de las empresas de restauración de la provincia de Alicante penden de un hilo. Diario El Español. https://www.elespanol.com/alicante/economia/empresas/20230412/empresas-restauracion-provincia-alicante-penden-hilo/755424706_0.html

trabajadores, el número de empresas disminuye considerablemente, con solo 465 negocios que tienen entre 10 y 49 empleados y apenas 21 establecimientos que superan los 50 asalariados. Esto refleja una estructura empresarial basada principalmente en pequeños negocios familiares o autónomos.

(Figura 2: Distribución de establecimientos de hostelería en Alicante según el número de asalariados. Elaboración propia a partir de los datos del artículo “Martínez, E. (2023). El 35% de las empresas de restauración de la provincia de Alicante penden de un hilo. Diario El Español.”)²⁴

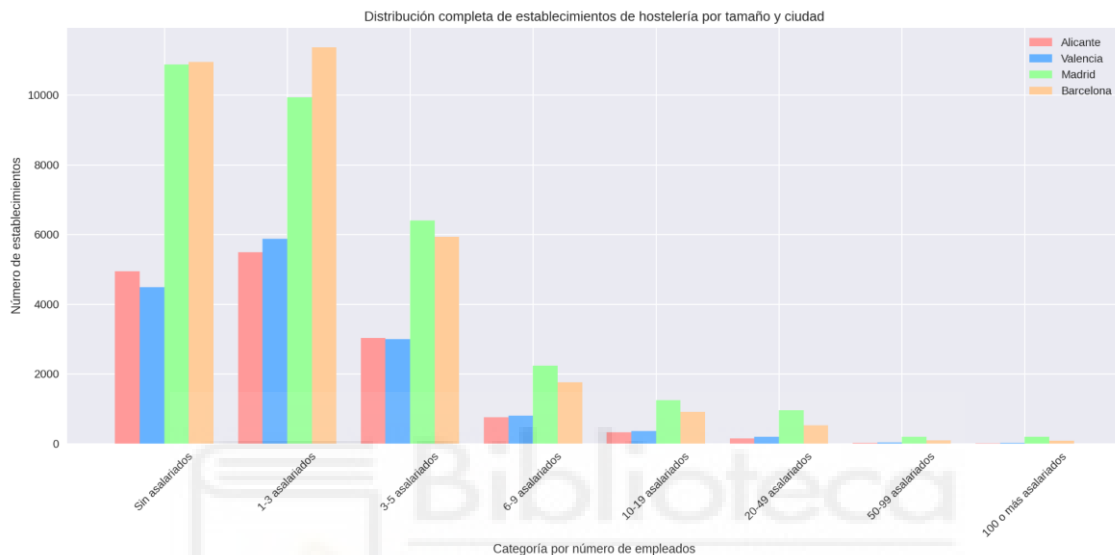


En comparación con otras ciudades como Madrid, Barcelona y Valencia, Alicante ocupa una posición destacada en el segmento de micropymes, aunque queda rezagada en el caso de empresas más grandes. Por ejemplo, en la categoría de 50 a 99 empleados, Alicante se sitúa en octava posición a nivel nacional con 12 establecimientos, mientras que en el grupo de 100 o más asalariados ocupa el séptimo lugar con solo 9 locales. Estas cifras muestran que, aunque Alicante tiene un tejido empresarial amplio en hostelería, su

²⁴(Figura 2: Distribución de establecimientos de hostelería en Alicante según el número de asalariados. Elaboración propia a partir de los datos del artículo “Martínez, E. (2023). El 35% de las empresas de restauración de la provincia de Alicante penden de un hilo. Diario El Español.) https://www.elespanol.com/alicante/economia/empresas/20230412/empresas-restauracion-provincia-alicante-penden-hilo/755424706_0.html

capacidad para albergar empresas de mayor tamaño es limitada en comparación con otras provincias españolas²⁵.

(Figura 3: Distribución completa de establecimientos de hostelería por tamaño y ciudad. Elaboración propia a partir de los datos del artículo “Martínez, E. (2023). El 35% de las empresas de restauración de la provincia de Alicante penden de un hilo. Diario El Español.”)²⁶



Otro de los tipos de dispositivos de registro de jornada son las aplicaciones móviles. Un instrumento con menos coste, ya que actualmente hay multitud de aplicaciones en el mercado y al haber más competencia, los precios se han ido ajustando a los sectores y tipos de empresas. Este tipo de aplicaciones es más cómoda de usar para los trabajadores, los proveedores de este tipo de aplicaciones suelen usar interfaces sencillas para la comodidad de los empleados y su forma de usarla es como si utilizaran

²⁵ Martínez, E. (2023). El 35% de las empresas de restauración de la provincia de Alicante penden de un hilo. Diario El Español.

https://www.elespanol.com/alicante/economia/empresas/20230412/empresas-restauracion-provincia-alicante-penden-hilo/755424706_0.html

²⁶ (Figura 3: Distribución completa de establecimientos de hostelería por tamaño y ciudad. Elaboración propia a partir de los datos del artículo “Martínez, E. (2023). El 35% de las empresas de restauración de la provincia de Alicante penden de un hilo. Diario El Español.”

https://www.elespanol.com/alicante/economia/empresas/20230412/empresas-restauracion-provincia-alicante-penden-hilo/755424706_0.html

un folio y un bolígrafo. Es imprescindible que los trabajadores tengan teléfonos smartphones con sistemas operativos acordes y capacidad suficiente para descargar la aplicación y poder usarla con facilidad, esto implica que pueden llevar todo el tiempo su registro de jornada encima y conlleva una posible manipulación ya que pueden fichar en cualquier sitio sin estar en su centro de trabajo. Lo más aconsejable y correcto desde el punto de vista legal, es que la empresa facilite los dispositivos móviles a los trabajadores si quieren que lo utilicen para realizar esta función, pero la realidad económica de las pequeñas empresas de hostelería no favorece que esta realidad se pueda llevar a cabo y son los trabajadores los que acaban usando su teléfono personal para cumplir con la norma establecida.

Aunque no todas las aplicaciones están específicamente diseñadas para la hostelería, algunas incluyen herramientas como planificadores de turnos, gestión de horarios variables y manejo de empleados fijos discontinuos, lo que resulta especialmente útil en un sector marcado por la estacionalidad.

La implementación de estas aplicaciones es generalmente rápida y sencilla. En algunos casos, el sistema puede estar operativo en cuestión de horas. Además, los proveedores suelen ofrecer soporte técnico continuo para resolver dudas o incidencias.

Estas aplicaciones no solo ayudan al cumplimiento legal, sino que también pueden mejorar la gestión interna de las empresas, optimizando tareas como la planificación de turnos, el control de ausencias y vacaciones, o la entrega de documentación.

Las herramientas digitales para el registro de jornada representan una solución adaptada a las necesidades legales y operativas de las empresas. En el caso del sector hostelero, las aplicaciones móviles destacan como una alternativa viable y económica frente a las soluciones hardware, aunque aún presentan ciertos desafíos que deben ser gestionados para garantizar su eficacia y aceptación tanto por parte de las empresas como de los trabajadores.

Estos análisis respecto a las aplicaciones móviles de registros de jornada en el caso del sector hostelero se han obtenido gracias a la ayuda de las aplicaciones “MI

REGISTRO LABORAL” y “BIXPE” que van incluidas íntegramente en anexo 2 de este trabajo.

Es preciso poner de manifiesto que cuando las aplicaciones digitales de registro de jornada empezaron a desarrollarse, entre los sistemas más utilizados estaban el registrar la huella dactilar, reconocimiento del iris del ojo o cualquier otro dato biométricos para confirmar correctamente y sin validaciones, que la persona trabajadora era exactamente la que estaba realizando el registro y no alguien haciéndose pasar por esa persona. El Comité Europeo de Protección de Datos (CEPD)²⁷ ha eliminado la distinción entre datos biométricos para identificación y autenticación, considerándolos todos como categoría especial de datos. Además, la Agencia España de Protección de Datos (AEPD) editó una guía sobre el uso de datos biométricos para el registro de jornada.



²⁷ Web Grupo Ático 34. Artículo: ¿Es legal el control horario biométrico?.

<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/control-horario-trabajadores/biometrico/>

METODOLOGÍA

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño que se ha utilizado para la investigación de este trabajo se basa en una encuesta dirigida a trabajadores del sector de la hostelería de la ciudad de Alicante, en concreto, a trabajadores de bares y restaurantes. Este mecanismo de recogida de datos nos sirve para obtener datos cuantitativos, pero también cualitativos.

El análisis de los resultados de la encuesta es crucial para entender cómo esta medida afecta a las prácticas laborales en este sector. Las pequeñas empresas de hostelería, que enfrentan desafíos únicos en términos de recursos y gestión, pueden experimentar efectos distintos al implementar el registro digital de jornada. A través del análisis de los datos, es posible identificar patrones en la forma en que esta tecnología influye en la productividad, la gestión de horarios y el cumplimiento de la normativa laboral. Además, permitirá conocer las percepciones y adaptaciones de los trabajadores, proporcionando una visión integral de los beneficios y las dificultades asociadas con esta herramienta en su contexto particular.

Asimismo, analizar los resultados proporciona una base empírica para evaluar si la implementación del registro digital de jornada está cumpliendo su objetivo de mejorar la eficiencia y la transparencia en la gestión del tiempo laboral. Este análisis no solo ayuda a comprender el impacto directo de la medida, sino que también permite identificar áreas de mejora, posibles barreras tecnológicas o culturales y ofrecer recomendaciones adaptadas a las necesidades de las pequeñas empresas de hostelería de la ciudad de Alicante.

Con el propósito de lograr una comprensión más profunda de la encuesta y sus resultados, se llevará a cabo inicialmente un análisis exhaustivo del marco legislativo pertinente. Este estudio se centrará específicamente en la temática en cuestión, lo que permitirá una interpretación más acertada y un desarrollo más completo del asunto que nos ocupa. Esta aproximación metodológica facilitará una contextualización adecuada de los datos obtenidos dentro del ámbito legal correspondiente.

POBLACIÓN DE ESTUDIO

Para el estudio de esta investigación, se va a realizar una encuesta para trabajadores del sector de la hostelería de la ciudad de Alicante. En este caso, los factores identificativos de la persona como su edad, origen o sexo, no son relevantes, ya que el objetivo no es analizar a las personas. Las preguntas van orientadas a sus empresas, los registros de jornada que utilizan, si les han enseñado a utilizarlos y cómo ven una posible adaptación a registros digitales en caso de que actualmente no los realicen de forma digital.

Para la eficiente distribución de la encuesta y llegar a nuestro target de estudio, se ha segmentado y dirigido exclusivamente a empresas de hostelería cuya plantilla no ha superado los 50 empleados.

Además, dentro de la encuesta, se han incluido preguntas relacionadas con las condiciones de trabajo y con su jornada laboral, además de dejar al final de la encuesta una pregunta abierta a consideraciones y obtener datos cualitativos de relevancia.

El objetivo de esta encuesta es, a través de una muestra significativa y claramente segmentada, analizar cómo llevan a cabo los horarios y registros de jornada las empresas del sector de la hostelería de Alicante, a través de las opiniones de los propios trabajadores.

RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS

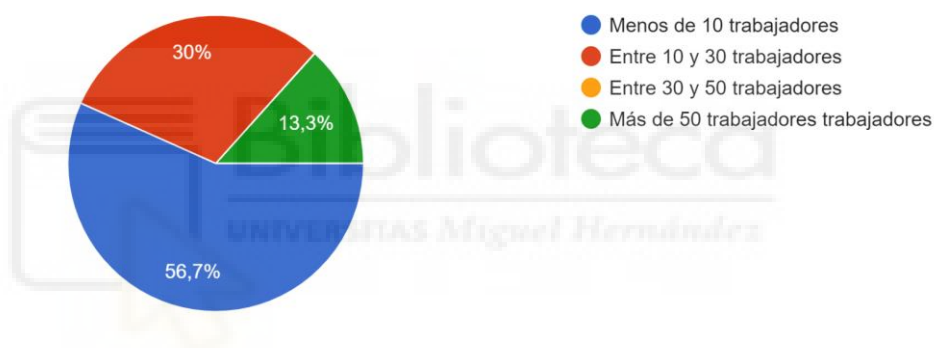
A continuación, se procede a realizar el análisis de los datos obtenidos a través de las encuestas para la cual se ha empleado la herramienta digital “Google Forms”.

(Figura 4: Número de trabajadores de la empresa. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

Número de trabajadores de la empresa

¿Cuántos trabajadores tiene tu empresa?

30 respuestas



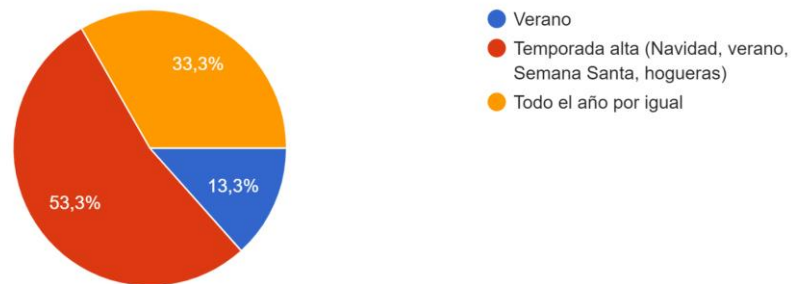
En relación con la pregunta sobre el número de empleados en las empresas de los encuestados, los resultados indican que, de un total de 30 participantes, el 56,7% trabajan en empresas con menos de 10 empleados, el 30% en empresas que cuentan con entre 10 y 30 empleados, y el 13,3% en empresas que tienen más de 50 empleados.

En términos absolutos, de las 30 personas encuestadas, 17 trabajan en empresas con menos de 10 empleados, 9 en empresas de entre 10 y 30 empleados, y 4 en empresas con más de 50 empleados.

(Figura 5: Época de más trabajo. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

Época de más trabajo

¿En qué época del año trabajas más?
30 respuestas



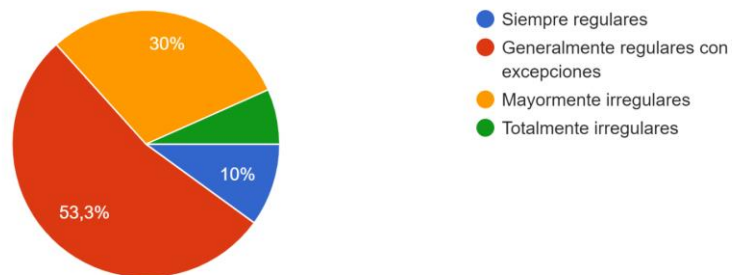
En relación con la pregunta sobre la época del año en la que los encuestados perciben una mayor carga laboral, el 13,3% ha indicado que su período de mayor actividad es el verano. Por otro lado, el 53,3% de los participantes señaló que trabaja con mayor intensidad durante la temporada alta de la ciudad de Alicante, que incluye las festividades de Navidad, verano, Semana Santa y las fiestas locales de Hogueras, que se celebran del 20 al 24 de junio. El 33,3% restante indicó que su carga de trabajo se distribuye de manera uniforme a lo largo del año.

En términos absolutos, de las 30 personas encuestadas, 4 afirmaron que su mayor carga laboral corresponde exclusivamente al verano, 16 señalaron que trabajan más durante la temporada alta, y 10 indicaron que su carga de trabajo es constante durante todo el año.

(Figura 6: Jornadas laborales. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

Jornadas laborales

¿Cómo describirías tus jornadas laborales?
30 respuestas



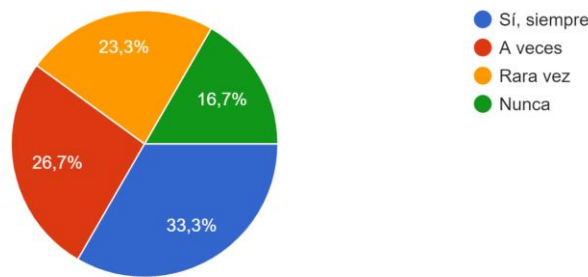
De las 30 personas encuestadas, el 53,3% indicó que sus jornadas laborales suelen ser generalmente regulares, con algunas excepciones. El 30% afirmó que sus jornadas son mayormente irregulares, el 10% señaló que sus jornadas son siempre regulares, y el 6,7% indicó que sus jornadas laborales son completamente irregulares.

En términos absolutos, de las 30 personas que participaron en la encuesta, 16 afirmaron tener jornadas generalmente regulares con excepciones, 9 indicaron que sus jornadas son mayormente irregulares, 3 mencionaron que sus jornadas son siempre regulares, y 2 indicaron que sus jornadas son totalmente irregulares.

(Figura 7: Cumplimiento del horario del contrato. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

Cumplimiento del horario del contrato

¿Tu empresa cumple con el horario indicado en tu contrato?
30 respuestas



Al ser preguntados sobre si la empresa respeta el horario establecido en su contrato, el 33,3% de los encuestados indicó que siempre cumplen con el horario pactado en su contrato de trabajo. El 26,7% afirmó que, en ocasiones, cumple con el horario establecido. Por otro lado, el 23,3% indicó que rara vez se cumple con el horario indicado en el contrato, y el 16,7% señaló que la empresa nunca cumple con el horario estipulado.

En términos absolutos, de las 30 personas encuestadas, 10 afirmaron que siempre realizan las horas especificadas en su contrato. 8 indicaron que a veces cumplen con el horario establecido en el contrato y están dadas de alta en la Seguridad Social. 7 personas señalaron que rara vez se cumple el horario indicado, y 5 indicaron que nunca se cumple el horario pactado en su contrato de trabajo.

(Figura 8: Cumplimiento del registro de jornada. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

Cumplimiento del registro de jornada

¿Realizas un registro de jornada en tu trabajo?
30 respuestas



Al ser preguntados sobre si realizan el registro de jornada en su puesto de trabajo, el 53,3% de los encuestados respondió afirmativamente, indicando que siempre lo realizan. El 20% señaló que lo realiza en ocasiones, el 3,4% indicó que no lo realiza, y el 23,3% mencionó que la empresa se encarga directamente de realizar el registro, siendo ellos únicamente responsables de firmarlo.

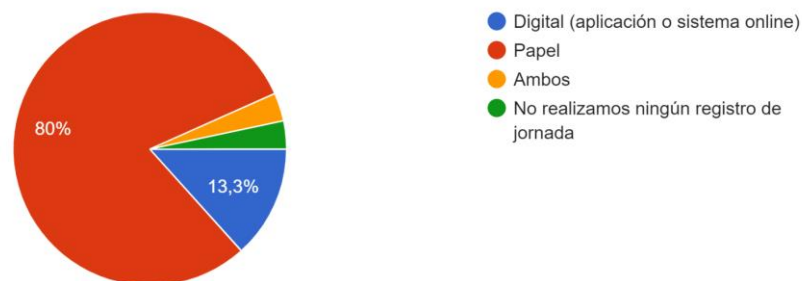
En términos absolutos, de las 30 personas encuestadas, 16 afirmaron que siempre realizan el registro de jornada, 6 indicaron que lo hacen en ocasiones, 1 persona señaló que no lo realiza, y 7 personas indicaron que firman el registro que realiza directamente la empresa.

(Figura 9: Formato de registro de jornada. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

Formato de registro de jornada

¿En qué formato se realiza el registro de jornada?

30 respuestas



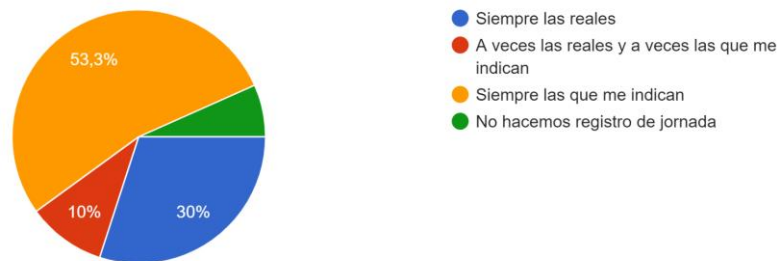
Al ser consultados sobre el formato en el que realizan el registro de jornada, el 80% de los encuestados indicó que lo hacen en formato papel, el 13,3% señaló que lo realizan de manera digital (a través de una aplicación o sistema online), el 3,3% indicó que utilizan ambos sistemas (papel y digital), y el 3,3% manifestó que no realizan ningún registro de jornada.

En términos absolutos, de las 30 personas encuestadas, 24 afirmaron que realizan el registro de jornada en papel, 4 indicaron que lo hacen de forma digital, 1 destacó que utiliza ambos formatos (papel y digital), y 1 persona indicó que no realiza el registro de jornada.

(Figura 10: Registro de horas reales o ficticias. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

Registro de horas reales o ficticias

¿Anotas tus horas reales o las que te indican?
30 respuestas



Al ser consultados sobre si registran las horas reales o las horas indicadas por la empresa, el 53,3% de los encuestados respondió que siempre registran las horas que se les indican, el 30% señaló que siempre anotan las horas reales, el 10% indicó que registra algunas veces las horas reales y otras veces las horas que le indica la empresa, y el 6,7% manifestó que no realiza registro de jornada.

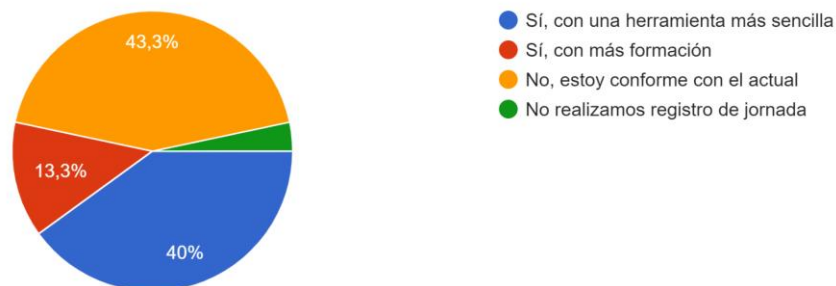
En términos absolutos, de las 30 personas encuestadas, 16 afirmaron que anotan siempre las horas que les indica la empresa, 9 indicaron que registran siempre las horas reales, 3 señalaron que a veces registran las horas reales y otras veces las indicadas por la empresa, y 2 personas indicaron que no realizan registro de jornada.

(Figura 11: Opinión sobre mejora del registro de jornada. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

Opinión sobre mejora del registro de jornada

¿Te gustaría que se mejorara el sistema de registro de jornada en tu empresa?

30 respuestas



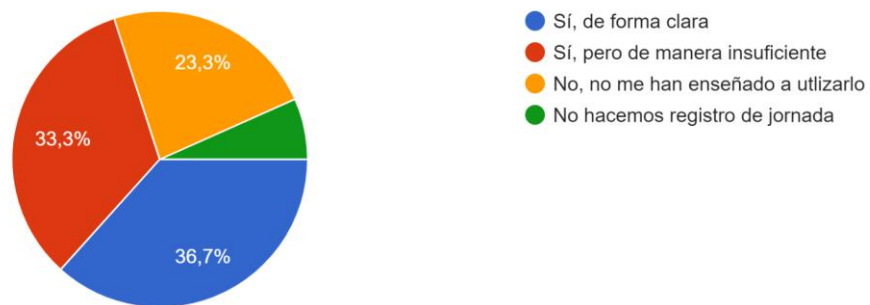
Al ser preguntados sobre si les gustaría que se realizase una mejora del sistema de registro de jornada en su empresa, el 43,3% ha indicado que no, que está conforme con el actual, el 40% ha indicado que sí, con una herramienta más sencilla, el 13,3% ha indicado que sí, pero con más formación, y el 3,3% ha indicado que no realiza registro de jornada.

En términos absolutos, de las 30 personas encuestadas, 13 personas han indicado que están conformes con su sistema de registro actual, 12 personas sí queremos que se mejore, pero con una herramienta más sencilla, 4 personas quiere un cambio de sistema de registro con más formación y 1 persona no realiza registro de jornada.

(Figura 12: Enseñar a utilizar registro de jornada. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

Enseñar a utilizar registro de jornada

¿Te enseñaron a utilizar el sistema de registro de jornada?
30 respuestas



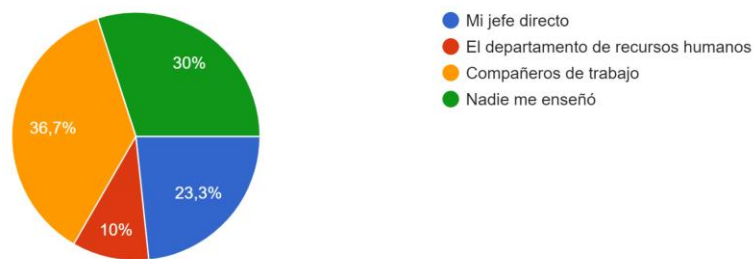
Al ser preguntados sobre si se les enseñó a utilizar el sistema de registro de jornada que tienen en la actualidad, el 36,7% de los encuestados respondió afirmativamente, indicando que recibieron una formación clara. El 33,3% indicó que sí, pero de manera insuficiente. El 23,3% señaló que no se les enseñó a utilizar el sistema, y el 6,7% mencionó que no realiza registro de jornada, por lo tanto, no ha recibido instrucción sobre ningún formato.

En términos absolutos, de las 30 personas encuestadas, 11 afirmaron que les enseñaron a utilizar el sistema de registro de jornada de manera clara, 10 indicaron que la formación fue insuficiente, 7 señalaron que no se les enseñó a utilizarlo, y 2 personas indicaron que no realizan registro de jornada, por lo que no recibieron instrucción al respecto.

(Figura 13: Persona que les enseñó a utilizar el registro de jornada. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

Persona que les enseñó a utilizar el registro de jornada

¿Quién te enseñó a utilizar el sistema de registro de jornada?
30 respuestas



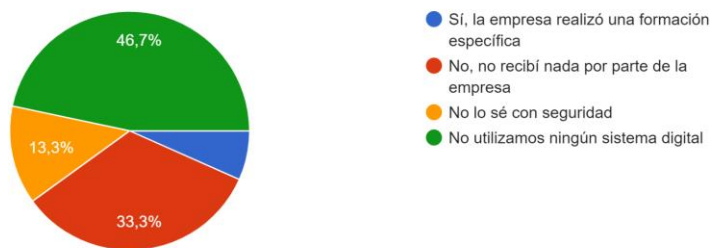
Al ser consultados sobre quién les enseñó a utilizar el sistema de registro de jornada que emplean, el 36,7% de los encuestados indicó que fueron sus compañeros de trabajo quienes les instruyeron. El 30% respondió que nadie les enseñó. El 23,3% señaló que fue su jefe directo quien les enseñó a utilizarlo, y el 10% mencionó que el departamento de recursos humanos de la empresa fue el encargado de la formación.

En términos absolutos, de las 30 personas encuestadas, 11 afirmaron que fueron sus compañeros de trabajo quienes les enseñaron a utilizar el sistema de registro de jornada, 9 indicaron que nadie les enseñó a utilizarlo, 7 señalaron que su jefe directo les brindó la formación, y 3 indicaron que el departamento de recursos humanos de la empresa fue quien les enseñó.

(Figura 14: Formación por parte de la empresa proveedora del sistema digital. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

Formación por parte de la empresa proveedora del sistema digital

¿Recibiste formación por parte de la empresa proveedora del sistema?
30 respuestas



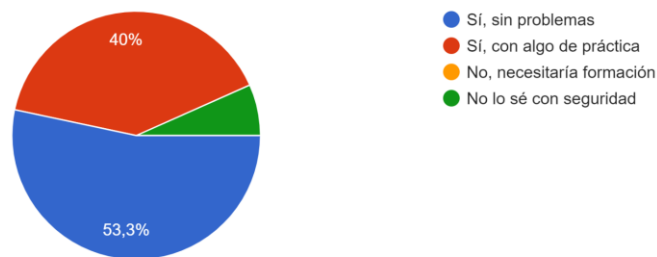
Al ser consultados sobre si recibieron formación por parte de la empresa proveedora del sistema de registro de jornada, el 46,7% de los encuestados indicó que no utilizan un sistema de registro digital. El 33,3% respondió que no recibieron formación por parte de la empresa proveedora del sistema de registro. El 13,3% indicó que no sabe con certeza si recibió dicha formación, y el 6,7% señaló que sí recibieron una formación específica por parte de la empresa proveedora del sistema digital.

En términos absolutos, de las 30 personas encuestadas, 14 indicaron que no utilizan un sistema digital para el registro de jornada, 10 afirmaron que no recibieron formación sobre el sistema por parte de la empresa proveedora, 4 no están seguros de si recibieron dicha formación, y 2 señalaron que la empresa que les provee el sistema de registro de jornada sí les ofreció una formación específica.

(Figura 15: Si creen que sabrían utilizar un sistema digital como registro de jornada. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

Si creen que sabrían utilizar un sistema digital como registro de jornada

¿Crees que sabrías utilizar una aplicación digital para el registro de jornada si se implementara en tu empresa?
30 respuestas



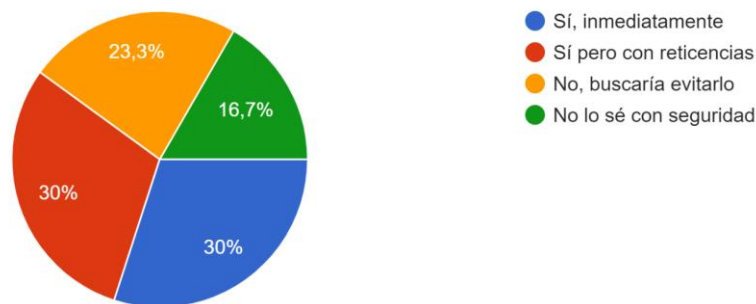
Al ser consultados sobre si consideran que sabrían utilizar una aplicación digital para el registro de jornada en caso de ser implementada en su empresa, el 53,3% de los encuestados indicó que sí sabría utilizarla sin problemas. El 40% expresó que cree que podría utilizarla con algo de práctica. El 6,7% no está seguro de si sería capaz de utilizarla, y el 0% señaló que necesitaría formación.

En términos absolutos, de las 30 personas encuestadas, 16 afirmaron que serían capaces de utilizar una aplicación digital para el registro de jornada sin inconvenientes, 13 consideraron que lo lograrían con algo de práctica, 2 no están seguros de si pudiesen hacerlo, y ninguna persona mencionó que necesitaría formación para poder utilizarla.

(Figura 16: Implementación del registro digital de jornada por parte de su jefe. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

Implementación del registro digital de jornada por parte de su jefe.

Si el uso de una aplicación fuera obligatorio, ¿piensas que tu jefe la implementaría?
30 respuestas



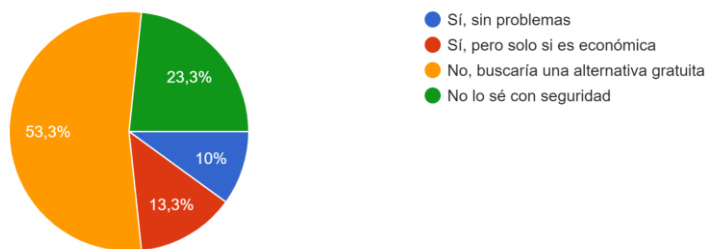
Al ser consultados sobre si consideran que su jefe o jefa implementaría el registro digital de jornada en caso de que se volviera obligatorio, el 30% de los encuestados indicó que sí, lo implementaría de manera inmediata. Otro 30% expresó que lo implementaría, pero con ciertas reticencias. El 23,3% considera que intentaría evitarlo, y el 16,7% no está seguro al respecto.

En términos absolutos, de las 30 personas encuestadas, 9 creen que su jefe o jefa implementaría el registro digital de jornada de manera inmediata, otras 9 piensan que lo harían, pero con reservas, 7 consideran que buscaría evitarlo a toda costa, y 5 no están seguros de si lo implementaría.

(Figura 17: Pago por parte de jefe de sistema de registro de jornada. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

Pago por parte de jefe de sistema de registro de jornada

¿Crees que tu jefe estaría dispuesto a pagar por una aplicación de registro de jornada para los empleados?
30 respuestas



Al ser consultados sobre si consideran que su jefe o jefa estaría dispuesto a pagar por un sistema de registro de jornada para los empleados, el 53,3% de los encuestados indicó que no, que preferiría buscar una alternativa gratuita. El 23,3% no está seguro al respecto. El 13,3% expresó que sí, pero únicamente si el sistema es económico, y el 10% afirmó rotundamente que sus jefes estarían dispuestos a pagar por un sistema de registro de jornada sin inconvenientes.

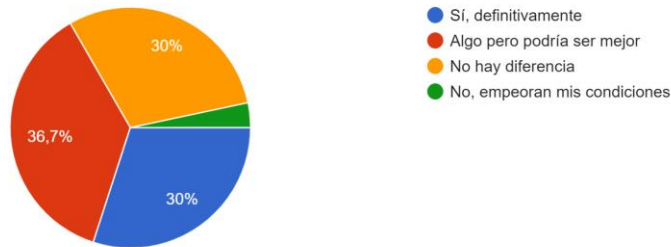
En términos absolutos, de las 30 personas encuestadas, 16 consideraron que sus jefes no estarían dispuestos a pagar y preferirían buscar una alternativa gratuita, 7 no están seguros de si estuviesen dispuestos a hacerlo, 4 piensan que sí, pero solo si el sistema es económico, y 3 afirmaron con total certeza que creen que sus jefes pagarían un sistema de registro de jornada en caso de ser obligatorio.

(Figura 18: Registro de jornada digital como mejora de condiciones laborales. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

Registro de jornada digital como mejora de condiciones laborales

¿Sientes que el registro de jornada ayuda a mejorar tus condiciones laborales?

30 respuestas



Al ser consultados sobre si consideran que el registro de jornada contribuye a mejorar sus condiciones laborales, el 36,7% de los encuestados indicó que, aunque sí les ayuda en cierta medida, consideran que podría mejorar más. El 30% afirmó rotundamente que el registro de jornada les ayuda a mejorar sus condiciones laborales. Otro 30% señaló que no perciben ninguna diferencia en sus condiciones laborales al tener o no tener el registro de jornada, y el 3,3% opinó que contar con el registro de jornada empeora sus condiciones laborales.

En términos absolutos, de las 30 personas encuestadas, 11 indicaron que el registro de jornada les ayuda un poco, pero creen que otras medidas podrían mejorar más sus condiciones laborales. 9 personas confirmaron que consideran que sí les ayuda a mejorar sus condiciones de trabajo, 9 mencionaron que no perciben diferencias en sus condiciones laborales con o sin registro de jornada, y 1 persona señaló que el registro de jornada empeora sus condiciones laborales.

(Figura 19: Pregunta abierta para aportaciones. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

Se ha realizado una pregunta abierta para que las personas encuestadas puedan dar rienda suelta a su opinión y expresar su opinión libre y abierta sobre lo que quieran referente a las personas realizadas y sus condiciones laborales.

¿Hay algo que te gustaría aportar para incluirlo en mi trabajo? Si tienes alguna observación, me encantaría leerla

3 respuestas

Me encantaría que se cumpliera en hostelería las horas de contrato con las trabajadas realmente, o si no es posible que se pagaran las horas extra... Pero lamentablemente en hostelería, si existe la ley, existe la trampa.

Registro de jornada obligatoria y real

El registro de jornada me parece una pérdida de tiempo y papel y sigo sin verle su funcionalidad. Creo que hay personal que se pueden inventar los horarios a su antojo y semejanza.

En términos absolutos, de las 30 personas encuestadas, 3 han querido aportar su opinión sobre las condiciones laborales.

Una de ellas expresó su deseo de que, en el sector de la hostelería, se cumpla con la jornada laboral estipulada en los contratos y que se paguen las horas extras trabajadas. Señaló que en este sector existe una gran cantidad de irregularidades en cuanto al registro de las horas trabajadas, lo que resulta en un incumplimiento de lo que realmente se realiza, sin que se les pague de manera adecuada.

Otra persona sugirió que el registro de jornada debería ser obligatorio y que debe reflejar las horas reales trabajadas por los empleados, asegurando la transparencia y el cumplimiento de la normativa laboral.

La tercera persona opinó que le parece una pérdida de tiempo realizar el registro de jornada en papel, ya que considera que no es efectivo ni funcional. Además, expresó que los horarios registrados pueden ser manipulados y no necesariamente reflejan la realidad de las horas trabajadas.

CONCLUSIONES

Tras los datos analizados, se extraen las siguientes conclusiones:

En lo que respecta a la implementación de dispositivos de registro, los trabajadores del sector de la hostelería pueden adaptarse a la implementación de dispositivos digitales para el registro de jornada, aunque esto supone que puede haber barreras significativas en cuestión de costes y reticencias de los empresarios a la hora de implantar tales dispositivos o mecanismos (53,30%). La mayor parte de los trabajadores (53,3%) podría adaptarse a las herramientas digitales, pero, aunque estos opinen lo contrario, sería más correcto hacerlo a través de una formación específica y no de la intuición de estos al encontrarse con un dispositivo al que no están acostumbrados.

Una de las barreras que se percibe en cuanto a la adaptación de estas herramientas digitales es la económica. La mayor parte de los trabajadores encuestados considera (53,3%) que sus jefes o jefas solo la implementarían si fuera económica, es decir, que implementarla no suponga un coste considerable para la empresa.

En lo que respecta al cumplimiento de los registros reales o ficticios de las horas trabajadas por los empleados, tal y como evidencia la encuesta, menos de un tercio de los empleados registra las horas reales trabajadas (30%). Esto indica posibles discrepancias en el cumplimiento real de la normativa, sugiriendo que el registro no siempre es un reflejo fiel de las horas trabajadas.

Por otro lado, al prevalecer el formato en papel (80%) y la percepción de los empleados respecto a sus jefes, sugiere que la transición a lo digital podría encontrar resistencia (23%), especialmente en empresas más pequeñas.

De este modo, aunque el registro de jornada es un instrumento muy útil para mejorar el cumplimiento de las normativas laborales, los trabajadores del sector de la hostelería no tienen la misma visión. Lo consideran insuficiente para solucionar los problemas estructurales del sector, como son el pago de las horas extraordinarias y el cumplimiento del horario pactado en el contrato.

Es conveniente no perder la perspectiva de entender la importancia del registro de jornada, además de como el cumplimiento de la legislación y acción positiva para no ser sancionados, como instrumento empresarial para organizar los horarios tanto en épocas de trabajo rutinario y con poca influencia, como en épocas de mayor movimiento de clientes y ritmos frenéticos. Organizar los horarios de los trabajadores no es un trabajo fácil, ni con dos trabajadores ni con cincuenta y estructurar unos horarios y dejarlos reflejados hace que tanto los trabajadores como los empresarios tengan un orden y una planificación de su tiempo.

Una formación adecuada a los trabajadores en la que consigan entender la responsabilidad que tienen tanto ante la normativa como ante sus propios derechos, les hará comprender que si consiguen hacer el registro con veracidad les ayudará tanto a ellos mismos, como a su empresa a largo plazo. Les ayudará a ellos mismos a nivel económico, ya que el incumplimiento del registro de jornadas reales puede hacerles pagar multas muy caras y por razones profesionales dentro de la empresa. Entender que, si trabajan un tiempo determinado, es el que deben de realizar y que recibir su remuneración y su conciliación personal es igual de importante. Porque, como bien dice, el artículo 6.1 del Código Civil “la ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento”. Recibir una correcta formación en cuestión de normativa y derechos puede ayudar a los trabajadores a no ser víctimas de sus propios jefes o de falsas ideas o rumores.

La entrada en vigor de la nueva normativa también ayudará a la ITSS a comprobar quienes pretender falsear los registros o manipularlos y le será más fácil al personal de inspección encontrar los atajos o chanchullos que pretenda realizarse.

El coste económico al principio puede ser alto, entre la implantación y el mantenimiento del sistema, pero a la larga acompañará a la empresa en sus gastos anuales y ayudará a reducir el gasto en sanciones o en solucionar situaciones de tiempo y jornada de los trabajadores.

Estas nuevas medidas pueden llegar a suponer un cambio de mentalidad y de forma de regir las relaciones laborales y que, tanto empresas como trabajadores, se mentalicen más de sus tiempos, costes, derechos y posibles sanciones, y así se mantengan más firmes y estrictos con cumplir con sus obligaciones estructurales.

BIBLIOGRAFÍA

Web Sociedad Civil Navarra (2017). Trabajar en el siglo XIX en España.
<https://sociedadcivilnavarra.org/trabajar-siglo-xix-espana/>

Web Control Laboral. El registro de la jornada laboral en Europa.
<https://controllaboral.es/registro-jornada-laboral-europa/>

Asamblea General de la ONU (2015) AGENDA 2030 <https://estrategia2030.es/objetivo-8-trabajo-decente-y-crecimiento-economico>

Bayona, E. (2023). El agujero negro que la reforma laboral no resuelve: las empresas imponen miles de horas extras que no se pagan. Diario Público.
<https://www.publico.es/economia/agujero-negro-reforma-laboral-resuelve-empresas-imponen-miles-horas-extras-pagan.html>

Crespo, C. (2023). El problema de los horarios de la hostelería en España. Portal Manageat.
<https://manageat.com/problema-horarios-de-hosteleria/>

Web Grupo Ático 34. Artículo: ¿Es legal el control horario biométrico?.
<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/control-horario-trabajadores/biometrico/>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24/10/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE N° 255

Equipo Editorial de Ionos (2024) RFID (radio frequency identification). IONOS
<https://www.ionos.es/digitalguide/servidores/known-how/rfid/>

Equipo Editorial de Ionos (2023) Sistemas para fichar: comparación de las diferentes opciones. IONOS. <https://www.ionos.es/startupguide/productividad/sistemas-para-fichar/>

Gobierno de España (2024). Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Boletín Oficial de las Cortes Generales 121/000008. 16 de febrero de 2024.

Gilabert, M (2019). En Elche el calzado y la hostelería son los sectores donde más se abusa. Aquí, Medios de Comunicación

<https://aquimediosdecomunicacion.com/2019/07/09/en-elche-el-calzado-y-la-hosteleria-son-los-sectores-donde-mas-se-abusa/>

Guía Registro de Jornada. Ministerio de Trabajo y Economía Social

<https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (INE) <https://www.ine.es/>

Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 122, de 23 de mayo de 1994, páginas 15805 a 15831

Ley del Contrato de Trabajo 22/11/1931. Gaceta de Madrid N° 326 (Actualmente BOE)

Martínez, E. (2023). El 35% de las empresas de restauración de la provincia de Alicante penden de un hilo. Diario El Español.

https://www.elespanol.com/alicante/economia/empresas/20230412/empresas-restauracion-provincia-alicante-penden-hilo/755424706_0.html

OIT Oficina para España (2016). Jornada Mundial de Trabajo Decente.

https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1475826659_estado_del_trabajo_decente_2016.pdf

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 N° 189, de 08/08/2000.

Real-Decreto Ley 04/04/1919.Gaceta de Madrid N° 94 (Actualmente BOE)

Rodríguez, O. 2024. Las multas por incumplir el registro de jornada se triplican y alcanzan los 3 millones de euros. Diario El Independiente.

<https://www.elindependiente.com/economia/2024/04/01/multas-registro-jornada-horario-3-millones-euros/>

Ruiz de Valbuena, Irene (2023). “Sí, es legal trabajar 12 horas al día, pero cumpliendo determinados requisitos”. Diario El País.

https://cincodias.elpais.com/legal/2023/09/27/juridico/1695829991_002249.html

Sánchez Hidalgo, E. (2024). La patronal rechaza la última propuesta de Trabajo para reducir la jornada laboral. Diario El País.

<https://elpais.com/economia/2024-11-05/la-patronal-rechaza-la-ultima-propuesta-de-trabajo-para-reducir-la-jornada-laboral.html>

Secretaría de Estado de Trabajo. (2024). Consulta pública previa a la tramitación del proyecto de ley de reducción de la duración máxima de la jornada de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión digital. Web del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

<https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado?tramite=2&estado=1>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) C-55/18 de 14 de mayo de 2019.

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214043&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=10232707>

Unión Europea. Primacía del Derecho de la Unión (prevalencia o supremacía)

<https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/glossary/primacy-of-eu-law-precedence-supremacy.html>



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS VISUALES

(Figura 1: Las horas extras no pagadas por sectores. Horas por semana en media anual. (2023). El agujero negro que la reforma laboral no resuelve: Las empresas imponen miles de horas extras que no se pagan. Fuente: INE. Extraído de Diario Público)

<https://www.publico.es/economia/agujero-negro-reforma-laboral-resuelve-empresas-imponen-miles-horas-extras-pagan.html>

(Figura 2: Distribución de establecimientos de hostelería en Alicante según el número de asalariados. (2024) Elaboración propia a partir de los datos del artículo “Martínez, E. (2023). El 35% de las empresas de restauración de la provincia de Alicante penden de un hilo. Diario El Español.)

https://www.elespanol.com/alicante/economia/empresas/20230412/empresas-restauracion-provincia-alicante-penden-hilo/755424706_0.html

(Figura 3: Distribución completa de establecimientos de hostelería por tamaño y ciudad. Elaboración propia a partir de los datos del artículo “Martínez, E. (2023). El 35% de las empresas de restauración de la provincia de Alicante penden de un hilo. Diario El Español.”)

https://www.elespanol.com/alicante/economia/empresas/20230412/empresas-restauracion-provincia-alicante-penden-hilo/755424706_0.html

(Figura 4: Número de trabajadores de la empresa. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

(Figura 5: Época de más trabajo. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

(Figura 6: Jornadas laborales. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

(Figura 7: Cumplimiento del horario del contrato. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

(Figura 8: Cumplimiento del registro de jornada. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

(Figura 9: Formato de registro de jornada. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

(Figura 10: Registro de horas reales o ficticias. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

(Figura 11: Opinión sobre mejora del registro de jornada. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

(Figura 12: Enseñar a utilizar registro de jornada. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

(Figura 13: Persona que les enseñó a utilizar el registro de jornada. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

(Figura 14: Formación por parte de la empresa proveedora del sistema digital. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

(Figura 15: Si creen que sabrían utilizar un sistema digital como registro de jornada. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

(Figura 16: Implementación del registro digital de jornada por parte de su jefe. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

(Figura 17: Pago por parte de jefe de sistema de registro de jornada. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

(Figura 18: Registro de jornada digital como mejora de condiciones laborales. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

(Figura 19: Pregunta abierta para aportaciones. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada por Google Forms “Registro de jornada en tu empresa”)

ANEXO I: EJEMPLO DE REGISTRO DIGITAL EN PAPEL

REGISTRO DIARIO DE JORNADA								
EMPRESA					TRABAJADOR			
Razón Social:					Nombre:			
CIF:					NIF:			
C.C.C.:					NAF:			
Período liquidación:					Fecha:			
Día	Mañana		Tarde		Total Horas Ordin.	Total Horas Compl.	Total Horas Extras	FIRMA TRABAJADOR
	Hora entrada	Hora salida	Hora entrada	Hora 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								
Total Mes								

En cumplimiento de la obligación establecida en los Arts. 12.4.c, 34 y 35.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido del la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Firma de la Empresa

Firma del Trabajador

ANEXO II: ENCUESTA

REGISTRO DE JORNADA EN TU EMPRESA

¡Hola! Soy Laura, estudiante del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Estoy realizando mi trabajo de fin de grado enfocado en el impacto que puede suponer en las empresas de hostelería de Alicante que se implante un registro de jornada digital. Si estás leyendo esta encuesta es porque trabajas en un bar o restaurante de la ciudad de Alicante, ¿tienes un par de minutos para contestarla? Gracias :)

El Ministerio de Trabajo y Economía Social quiere implementar a partir del 2025 que todas las empresas tengan un registro de jornada digital al cual pueda llegar la información directamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Además de la digitalización del registro, otra de las novedades será que ya no recaerá la multa solo al empresario si no también al trabajador.

** Indica que la pregunta es obligatoria*

1. **¿Cuántos trabajadores tiene tu empresa? ***

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 10 trabajadores
- ☐ Entre 10 y 30 trabajadores
- ☐ Entre 30 y 50 trabajadores
- ☐ Más de 50 trabajadores

2. **¿En qué época del año trabajas más? ***

Marca solo un óvalo.

- ☐ Verano
- ☐ Temporada alta (Navidad, verano, Semana Santa, hogueras)
- ☐ Todo el año por igual
- ☐ Otro: _____

3. **¿Cómo describirías tus jornadas laborales? ***

Marca solo un óvalo.

- ☐ Siempre regulares
- ☐ Generalmente regulares con excepciones
- ☐ Mayormente irregulares
- ☐ Totalmente irregulares

4. **¿Tu empresa cumple con el horario indicado en tu contrato? ***

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, siempre
- ☐ A veces
- ☐ Rara vez
- ☐ Nunca

5. ¿Realizas un registro de jornada en tu trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, siempre
- ☐ Sí, a veces
- ☐ No, no lo realizo
- ☐ Lo hace la empresa directamente y yo lo firmo

6. ¿En qué formato se realiza el registro de jornada? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Digital (aplicación o sistema online)
- ☐ Papel
- ☐ Ambos
- ☐ No realizamos ningún registro de jornada

7. ¿Anotas tus horas reales o las que te indican? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Siempre las reales
- ☐ A veces las reales y a veces las que me indican
- ☐ Siempre las que me indican
- ☐ No hacemos registro de jornada

8. ¿Te gustaría que se mejorara el sistema de registro de jornada en tu empresa? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, con una herramienta más sencilla
- ☐ Sí, con más formación
- ☐ No, estoy conforme con el actual
- ☐ No realizamos registro de jornada

9. ¿Te enseñaron a utilizar el sistema de registro de jornada? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, de forma clara
- ☐ Sí, pero de manera insuficiente
- ☐ No, no me han enseñado a utilizarlo
- ☐ No hacemos registro de jornada

10. ¿Quién te enseñó a utilizar el sistema de registro de jornada? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Mi jefe directo
☐ El departamento de recursos humanos
☐ Compañeros de trabajo
☐ Nadie me enseñó

11. ¿Recibiste formación por parte de la empresa proveedora del sistema? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, la empresa realizó una formación específica
☐ No, no recibí nada por parte de la empresa
☐ No lo sé con seguridad
☐ No utilizamos ningún sistema digital

12. ¿Crees que sabrías utilizar una aplicación digital para el registro de jornada si se implementara en tu empresa? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, sin problemas
☐ Sí, con algo de práctica
☐ No, necesitaría formación
☐ No lo sé con seguridad

13. Si el uso de una aplicación fuera obligatorio, ¿piensas que tu jefe la implementaría? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, inmediatamente
☐ Sí pero con reticencias
☐ No, buscaría evitarlo
☐ No lo sé con seguridad

14. ¿Crees que tu jefe estaría dispuesto a pagar por una aplicación de registro de jornada para los empleados? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, sin problemas
☐ Sí, pero solo si es económica
☐ No, buscaría una alternativa gratuita
☐ No lo sé con seguridad

15. ¿Sientes que el registro de jornada ayuda a mejorar tus condiciones laborales? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, definitivamente
- ☐ Algo pero podría ser mejor
- ☐ No hay diferencia
- ☐ No, empeoran mis condiciones

16. ¿Hay algo que te gustaría aportar para incluirlo en mi trabajo? Si tienes alguna observación, me encantaría leerte

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios



ANEXO III: ENTREVISTA A BIXPE (APP REGISTRO DE JORNADA)

CUESTIONARIO A: “BIXPE”

¿Cuál es el principal objetivo de su aplicación de registro de jornada?

Contador de horas moderno que permite cubrir la ley laboral de fichaje

¿Cómo se diferencia de otras soluciones existentes en el mercado?

Solución enfocada a PYMES con todo el proceso ONLINE de la demo hasta la suscripción

¿Cómo se adapta su aplicación a las necesidades específicas de los negocios de hostelería, especialmente en una ciudad como Alicante con su temporada alta y baja?

Es una solución generalista, no hay un enfoque especial para este sector

¿Qué tipo de soporte técnico ofrecen a sus clientes y cómo garantizan la seguridad de los datos registrados?

Somos desarrolladores de solución y damos soporte a todos nuestros usuarios.

Preguntas sobre la implantación y uso de la aplicación:

¿Cuál es el proceso de implementación de su aplicación en un negocio de hostelería?

Pruébalo y lo verás

<https://auth2.bixpe.com/Account/NewAccount>

¿Cuánto tiempo suele durar y qué nivel de soporte técnico se requiere por parte del cliente?

depende del número de empleados

ninguno si el cliente un poco espabilado

¿Qué tipo de dispositivos son compatibles con su aplicación? ¿Es necesario algún hardware adicional?

Bixpe Control Horario está disponible para usarse en cualquier navegador de internet, o descargando las apps desde los Market de IOS y de Android.

Es compatible con las versiones de Android 5.1 o superior e IOS 11 o superior.

También, es necesario que el dispositivo tenga GPS integrado para que éste sea compatible con Bixpe Control Horario. Si el dispositivo no lo tiene, no aparecerá en la tienda para su descarga.

ANEXO IV: ENTREVISTA A “MI REGISTRO LABORAL” (APP REGISTRO DE JORNADA)

CUESTIONARIO A: “MI REGISTRO LABORAL”

¿Cuál es el principal objetivo de su aplicación de registro de jornada?

Garantizar el cumplimiento del RD 8/2019 y que las organizaciones dispongan de un registro diario de jornada objetivo y fiable, y que suponga una verdadera digitalización de la empresa ya que además del registro disponen de un portal del empleado donde pueden entregar las nóminas a su trabajadores, entregarles documentos legales o incluso documentos para que los firmen, todo ello garantizado con una trazabilidad legal.

¿Cómo se diferencia de otras soluciones existentes en el mercado?

Nuestro sistema es sencillo y poco intrusivo e intentamos que el trabajador perciba nuestra App como algo beneficioso ya que le permite solicitar cualquier tipo de ausencia o absentismo, ver su calendario laboral y dispone de un portal del empleado donde se le entregan sus nóminas, certificados de retenciones, los documentos legales de empresa, incluso donde firma su contrato laboral

¿Cómo se adapta su aplicación a las necesidades específicas de los negocios de hostelería, especialmente en una ciudad como Alicante con su temporada alta y baja?

Disponemos de un cuadrante/planificador que ayuda mucho en la planificación de los turnos y horarios de las empresas de hostelería, y además permite gestionar trabajadores fijos discontinuos y así tenerlos activos en temporadas altas y bajas

¿Qué tipo de soporte técnico ofrecen a sus clientes y cómo garantizan la seguridad de los datos registrados?

Nuestro servicio es permanente y ayudamos al cliente desde el principio con la puesta en marcha y seguimiento continuo, tenemos una tasa de renovación superior al 95% que refleja el buen funcionamiento del sistema. Somos una consultora de desarrollo de software normativo y disponemos de nuestro propio software de privacidad Data21, y por ello la seguridad de los datos es primordial y se aplican las medidas acordes al tipo de datos, aplicando los principios de minimización y confidencialidad.

Preguntas sobre la implantación y uso de la aplicación:

¿Cuál es el proceso de implementación de su aplicación en un negocio de hostelería? ¿Cuánto tiempo suele durar y qué nivel de soporte técnico se requiere por parte del cliente?

La implementación se puede realizar en el mismo día, pero la parte más importante radica en el sistema de registro que quiera implementar la empresa, ya sea presencial, horarios

indefinidos, predefinidos ... el soporte técnico es permanente ... disponemos de un Excel para poder subir de una vez a todos los trabajadores, por lo tanto, una empresa podría empezar a usar nuestro sistema en menos de una hora

¿Qué tipo de dispositivos son compatibles con su aplicación? ¿Es necesario algún hardware adicional?

Nuestro sistema no requiere de aparatos en la empresa como lectores ..., el único dispositivo es el móvil del trabajador que debe de utilizar nuestra App para validar su jornada diaria, o disponemos de una versión PC con las mismas funcionalidades. El sistema de presencialidad funciona mediante un código QR que se facilita a la empresa o un código NFC que se puede grabar en pegatinas para que las pueda leer con la App el trabajador. No requerimos ningún hardware adicional.

¿Cómo se aseguran de que los empleados comprendan y utilicen correctamente la aplicación? ¿Ofrecen algún tipo de formación o materiales de apoyo?

Si se les facilita una guía de uso, aunque la App es muy intuitiva.

Preguntas sobre el impacto en los negocios de hostelería:

¿Cómo cree que el registro de jornada digital puede mejorar la gestión del personal en los negocios de hostelería?

Los planificadores y el portal del empleado son elementos claves que mejoran la gestión. El trabajador tiene que percibir el sistema como algo beneficioso y que no sea una mera carga vinculada a la obligación del registro diario, tiene que ser un punto de unión de empresa y trabajador.

¿Qué beneficios adicionales puede aportar su aplicación a los negocios de hostelería, más allá del cumplimiento legal?

Por ejemplo, el control de vacaciones y absentismos, o el envío de nóminas a través del portal del empleado donde la empresa solo cuelga el pdf con todas las nóminas en nuestro sistema y este lo divide, lee el DNI de cada trabajador y le entrega su nómina en su App, donde además le vuelve a solicitar su DNI para descargarla como doble factor de seguridad. También nos permite entregarles el contrato laboral o cualquier documento que requiera la firma a través de la App. Solo el ahorro de papel supone una verdadera digitalización.

¿Ha realizado algún estudio o encuesta a sus clientes para evaluar el impacto de su aplicación en la productividad y satisfacción de los empleados?

Si a nuestros clientes, Mi Registro Laboral la utilizan actualmente más de 850 organizaciones y más de 45.000 trabajadores validan diariamente, y nuestra tasa de renovación superior al 95% significa que el sistema funciona. Semanalmente contactan con nosotros trabajadores que nos trasladan que la App le supone de una gran ayuda y los comentarios en redes y App siempre han sido positivos.



Alvaro Aróstegui
Gral. Díaz Porlier, 21
28001 *Madrid*
910051074



