

INFORMA

IMPLANTACIÓN EN LOS CENTROS CONCERTADOS DE SISTEMAS DE REGISTRO DE JORNADAS DIARIAS DE TRABAJO

En las últimas semanas hemos recibido noticias de varios centros referentes a la implantación en próximas fechas de distintos **sistemas de fichaje**. Esta novedad responde a la **obligación legal que tienen los colegios** de dar cumplimiento al Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre de 2013, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores que se incluyó en el Estatuto de los Trabajadores, vía de una disposición que **contempla el registro diario de la jornada de los trabajadores y la obligación de la dirección del centro de llevar el cómputo de las horas de sus trabajadores a tiempo parcial**. De esta manera lo que se pretende es **luchar contra el fraude** en la contratación a tiempo parcial, que es un coladero para pagar y cotizar a la Seguridad Social menos de lo que se trabaja en realidad, principalmente en el sector servicios, pero eso no es óbice para que los colegios también tengan que cumplir con esa legislación, y es por ello que están buscando distintas formas de llevarlo a cabo.

Es cierto, que ya en el contrato laboral del docente o del personal de administración y servicios tanto a tiempo parcial como a tiempo completo, se suele indicar la distribución de la jornada laboral. Pero ahora el RD Ley va más allá y **el centro ahora debe cumplir dos obligaciones adicionales**:

- **Registrar el cómputo de las horas ordinarias y de las horas complementarias (en caso de los tiempos parciales) y extraordinarias (en caso de tiempos completos) entregando al trabajador una copia resumen junto con la nómina mensual.**
- **Conservar los registros de jornada en el centro de trabajo durante un periodo mínimo de cuatro años.**

En caso de incumplimiento de estas obligaciones por parte de los centros, la Inspección de Trabajo podrá imponer la sanción correspondiente, aunque al ser un sector mayoritariamente concertado ya estamos bastante tutelados.

En cuanto al **registro diario de la jornada para los contratos a tiempo completo**, indicar que aunque no es obligación legal, entendemos que se produzca esta asimilación, aunque consideramos que **es necesario potenciar la comunicación entre los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal o comités de empresa) y los titulares de los centros para ajustar la muy abundante casuística que existe** y que se nos va a ir presentando en los primeros meses de implantación de estos sistemas de fichaje.

Tras la sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015 (207/2015 4 diciembre), se considera presupuesto necesario para el cómputo de las horas extraordinarias de cada trabajador, un registro de las jornadas, pretendiendo que con ese sistema de registro de la jornada efectiva, se permita comprobar el adecuado cumplimiento de la jornada legal fijada en el convenio colectivo, así como que se proceda a dar traslado a la representación legal de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas, en cómputo mensual. Por lo que el registro diario de jornadas, para los trabajadores a tiempo completo, podrá ser instrumento válido para acreditar la realización de horas extraordinarias.