

## Registro horario: una obligación también para el establecimiento sanitario de óptica

**El registro horario es una obligación legal, pero también una herramienta fundamental para gestionar de manera eficiente los recursos humanos de cualquier empresa.**

Fue en el mes de marzo del año 2019 cuando el Boletín Oficial del Estado publicó el Real Decreto Ley 8/2019 mediante el cual se establecían los criterios para el registro horario de los trabajadores, una normativa que ha cambiado la forma de gestionar el trabajo del personal de una empresa, también en el caso de la óptica, pero que no siempre se está cumpliendo, de ahí que ahora se hayan iniciado controles exhaustivos por parte de la Administración para garantizar su empleo correcto.

En concreto, la normativa responde a la necesidad de abordar el cumplimiento de los horarios de trabajo, a partir del control de la jornada laboral en España, excluyendo cualquier posibilidad de fraude al no compensar o abonar las horas extras trabajadas. El objetivo final, tal y como apuntó el Gobierno en su momento, es dar respuesta a las denuncias de contrataciones a tiempo parcial que ocultan jornadas



completas, incumplimientos horarios y la existencia de horas extra no pagadas ni cotizadas, algo imposible de controlar sin un registro real y diario.

### Obligaciones de la óptica

De acuerdo con esta normativa, el registro horario obliga a empresas como una óptica, ya sea familiar, mediana o grande, a cuestiones como iniciar un registro del horario de inicio y fin de la jornada laboral de todos los trabajadores. En concreto, el control de la jornada tiene un carácter diario y es independiente de la posible flexibilidad horaria de la que disponga el trabajador. Además, resulta imprescindible guardar esta información durante cuatro años, sin olvidar que es obligatorio poner esta información a disposición de los trabajadores, sus representantes e inspectores laborales.

En este contexto, una de las dudas más frecuentes que

### EL IMPACTO LEGAL EN LA AUSENCIA DE CONTROL LABORAL

- La ausencia de control laboral empieza a resultar relevante en los tribunales y da buena muestra de que hay que tomarse en serio esta medida.
- La Ley 15/2022 prohíbe expresamente fundamentar un cese en la salud del trabajador. “No es posible justificar un despido por ineptitud sobrevinida si la causa real es una enfermedad recurrente; hacerlo supondría una discriminación”.
- El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña ha obligado a una empresa a pagar todas las horas extra reclamadas por un trabajador, al no existir un registro horario efectivo.
- Con este fallo se tomaba en consideración el incumplimiento de la norma por parte de la

empresa, incluso sin exigir al empleado indicios de las horas extraordinarias realizadas.

- El resultado final de la condena es el pago inmediato de 1.250 horas extraordinarias al trabajador, además de un 10% adicional correspondiente a todos los intereses de demora.
- En otra sentencia reciente, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha obligado a reconocer una jornada laboral como completa para determinar el cálculo del finiquito de una de las trabajadoras.
- En esta ocasión, y también por la sencilla razón no existir un registro oficial de la jornada de trabajo, el tribunal presume que el trabajo desarrollado se producía a tiempo completo y no en jornada reducida, como defendía la empresa, que no pudo acreditar este punto.



ha provocado disputas durante estos primeros años de aplicación de la norma es conocer quién tiene la obligación de fichar su registro horario, sin diferencias entre quienes tienen una jornada en contrato a tiempo completo y a tiempo parcial. La confusión proviene de la normativa anterior, dado que hasta la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/2019, las empresas estaban obligadas a registrar la jornada de trabajo de sólo algunos trabajadores. Y ese punto es precisamente una de las grandes novedades que ha introducido la norma actual, ya que desde 2019 el registro horario se aplica por igual a todos los trabajadores de una óptica, independientemente del contrato que posean, es decir, ya sea a tiempo parcial o completo, y sin diferencias por el número de trabajadores.

### **Riesgos del incumplimiento del registro horario**

Desde el 12 de mayo de 2019, fecha en la que la que entró en vigor la obligatoriedad del registro horario en las empresas, la normativa ha sido apoyada por numerosas campañas específicas de la Inspección de Trabajo que se han intensificado en los últimos meses, después de que se hayan observado numerosas

irregularidades en ciertos sectores. Por ello, resulta imprescindible que en la óptica se realice un control adecuado del horario de todos y cada uno de los profesionales que participan en el desarrollo de la misma. No es para menos, ya que las infracciones más habituales relacionadas con el registro horario, de acuerdo con información del Ministerio son las siguientes: no implementación de un sistema adecuado para cumplir con la normativa; irregularidades relacionadas con la presentación de informes confusos, documentación incompleta o falta de fichaje del personal que teletrabaja o que viaja habitualmente.

El incumplimiento del registro horario constituye una infracción grave en materia laboral, y su penalización obedece a tres factores de análisis:

- Sanciones muy graves: hasta 187.515 euros. En este caso, se producen cuando se detectan problemas importantes como la superación de horas extras anuales, o la no remuneración o abono de las mismas.
- Sanciones graves: de 626 a 6.250 euros. Corresponden a errores en los registros, horas extras no computadas.
- Sanciones leves: de 60 a 625 euros. Quedarían delimitadas a acciones concretas como no poner a disposición de los empleados los registros o no ↪

EL REGISTRO HORARIO OBLIGA A LAS ÓPTICAS, YA SEAN MEDIANAS O GRANDES, A CUESTIONES COMO INICIAR UN REGISTRO DEL HORARIO DE INICIO Y FIN DE LA JORNADA LABORAL DE TODOS LOS TRABAJADORES



↪ informar de las condiciones laborales a los mismos, entre otras.

Las cifras aportadas por el Ministerio abordan de manera contundente la importancia de realizar un mayor control por parte de Inspección. Razón de peso para contar con una herramienta digital que encaje con las características y circunstancias de la óptica y reduzca la posibilidad de errores que pueden darse en el registro horario tradicional o en papel.

### Novedades en el registro horario en 2025

En los últimos meses, con el debate sobre la jornada de 37,5 horas, el registro horario vuelve a estar de actualidad y se prevén medidas de mayor control en su cumplimiento. De hecho, el Ministerio de Trabajo ha anunciado que la nueva ley de reducción de jornada se podría aprobar a mitad de 2025 para reducir la jornada máxima en España a 37,5 horas semanales, un cambio que llegaría de la mano de novedades en el registro laboral. En concreto, el nuevo registro horario incorporaría cambios relevantes, según el borrador trasladado a los agentes sociales, entre los que está su formato digital, la necesidad de demostrar que los registros son personales por parte de cada trabajador y que el registro esté interconectado a la Inspección de Trabajo.

### Cómo controlar el cumplimiento de la jornada laboral

En el mercado existen múltiples opciones de registro de horarios, por lo que es interesante conocer aquellas que permiten disponer de opciones que verdaderamente faciliten el cumplimiento normativo en el contexto de un establecimiento sanitario de óptica. Entre las más valoradas destacan las soluciones que permiten el fichaje a distancia por diferentes motivos:

- El registro del horario laboral a través de una aplicación que puede instalarse en un ordenador portátil o en un teléfono móvil aumenta la comodidad y facilita poder cumplir la normativa. En este sentido, la

comodidad y facilidad de uso son claves para el cumplimiento de la ley, por lo que puede ser de gran interés contar con una app de registro horario laboral que permita el fichaje de forma rápida y sencilla, y desde cualquier punto.

- Uso de un *software* para el registro horario: el empleo de herramientas específicas para la gestión del tiempo permite llevar el control horario de forma eficiente, sin depender del presentismo y habilitando además otras funcionalidades avanzadas como detectar irregularidades y sus motivos, implantar políticas de equidad y planes de incentivos, etcétera.
- Configuración y seguimiento de horarios: disponer de esta información fomenta la puntualidad o la productividad, ya que ayuda a conocer las rutinas y poder acoplar mejor los horarios al negocio y al equipo, evitar duplicidades, etcétera.
- Deslocalización: la gestión de presencia y la de control horario es mucho más fácil con un *software* accesible y que incluye una app, gratuita para *Android* y con *iOS*.
- Información centralizada: los datos están en un mismo lugar, lo que genera una mayor facilidad y rapidez en la toma de decisiones, así como a la hora de generar informes para tomar decisiones y analizar la productividad de los empleados.

### La importancia de la gestión eficiente del tiempo

Ya sea el sector óptico o cualquier otro, la gestión del tiempo de manera eficiente es, sin lugar a dudas, crucial. Casualmente durante el verano en la óptica aumentan los desajustes horarios, la descoordinación de los profesionales, las vacaciones del personal, las bajas fortuitas y el aumento de las ventas se juntan y 12 horas al día ya no son suficientes. Es ahí cuando aparecen los denominados ladrones de tiempo, que se caracterizan por distraernos de las ocupaciones prioritarias y nos llevan a invertir tiempo en problemas que no requieren soluciones urgentes y carecen de importancia.

En el caso de la óptica es importante ayudarse de herramientas como la tabla de gestión eficaz del tiempo dividida en cuatro cuadrantes:

- El primero sería el prioritario y va en aumento en función de la importancia que debemos poner a dicha tarea.
- El cuadrante 2, que si bien no es urgente es importante y debemos hacerlo hoy, aunque no de manera inmediata.
- En el cuadrante 3 tenemos una tarea de carácter urgente pero no importante, es decir, que puede ser ejecutada por alguien más, así que la delegamos.
- Por último, tenemos el cuadrante 4 en las que se encontrarían las tareas que roban nuestro tiempo.

Además de esta estrategia mental, también existen herramientas digitales que permiten incluir este tipo de etiquetas a las tareas diarias, e incluso en la agenda de la óptica, logrando así una gestión efectiva de citas y reuniones en la óptica. 