

## EL NUEVO REGISTRO DE HORARIOS EN LAS EMPRESAS, A DEBATE

## Avanzar, no retroceder

El registro de la jornada de trabajo es obligatorio para todas las empresas desde el pasado 12 de mayo. La norma, y no es nada nuevo en este Ejecutivo, se ha aprobado sin diálogo social previo. La novedad legislativa se redactó con bastantes dosis de improvisación y no menos de ambigüedad, lo que está dando lugar a diferencias interpretativas y a bastante incertidumbre en el sector empresarial, en especial entre las pymes y autónomos. Es un tema que no estaba en ninguna mesa de negociación y tampoco figuraba entre las reivindicaciones de los sindicatos, por lo que causa aún más perplejidad.

Cuánto mejor hubiera sido haber escuchado previamente la opinión de las organizaciones empresariales y también de los propios trabajadores. Porque la improvisación y las decisiones unilaterales han dado pie a situaciones tan contradictorias como que la guía del Ministerio se haya elaborado una vez que el Real Decreto Ley había entrado en vigor. Y esto, evidentemente, se podía haber evitado.

El control horario llega justo en una época en que las empresas tienden cada vez más a introducir fórmulas de organización flexible del tiempo de trabajo. Todo el camino avanzado en ese sentido, con importantes logros en teletrabajo y flexibilidad horaria, siempre buscando la mejor conciliación de la vida laboral y personal, y ahora nos encontramos con una medida que no hace avanzar, sino retroceder. Y además no presenta mejora alguna en las relaciones laborales con los trabajadores, con los que los empresarios mantienen una extraordinaria sintonía.

El registro de la jornada no puede suponer una limitación o dificultar esa flexibilidad que los propios trabajadores demandan hoy en las empresas.

De acuerdo con la norma, se impone la obligación de registro a todas las empresas, con independencia de su tamaño. Esta obligación resulta excesiva para las micropymes y los autónomos que contratan trabajadores, cuando poco o nada tiene que ver su situación con la de las grandes empresas. Es por tanto conveniente que se utilice el marco de la negociación colectiva para adaptar esta obligación a las peculiaridades de cada sector de actividad.

Las empresas deberían aprovechar todas las posibilidades que permite la legislación para flexibilizar el horario laboral y acogerse a una distribución irregular de la jornada. De esta manera se adaptaría mejor el tiempo de trabajo a las necesidades productivas y se evitaría la realización de horas extraordinarias.

Son muchas las dudas que está generando la aplicación del control horario. La casuística en el mundo empresarial es amplia. Hay empresas que ya contaban con medios para controlar el horario de sus trabajadores, seguramente para ellas no ha habido alteración al-



**JOSÉ MARÍA ALBARRACÍN**  
PRESIDENTE  
DE CROEM

guna en su dinámica. Pero hay otras muchas empresas que tienen particularidades. Por ejemplo, aquellas en que los comerciales realizan su actividad fuera del centro de trabajo o con trabajadores que se ven temporalmente obligados a desplazarse por razones de producción, por quedarnos solo con un par de ejemplos.

Se ha hablado mucho de la necesidad de mejorar la productividad en España. De cómo empresarios y trabajadores pueden alcanzar el punto de equilibrio para que las horas invertidas sean en verdad productivas. Es decir, en establecer escenarios de diálogo y de confianza para mejorar en lo posible el entorno de trabajo. Sin embargo, un modelo como el que ha aprobado el Gobierno,

tasado en el tiempo, supone dar marcha atrás. Y antes apuntaba los problemas que esto puede generar entre las pymes y las micropymes. En este caso, los registros horarios no existen y tampoco cuentan con representación sindical, por lo que se debe alcanzar un acuerdo directamente con los trabajadores. Ahora bien, no sé si los impulsores de esta iniciativa son conscientes de que ciertos trabajos presentan serias dificultades para su medición horaria. Es más, hay modalidades, como quienes se accogen al teletrabajo, que tienen complicado 'fichar' para que quede constancia de las horas de trabajo empleadas.

Lo vimos ya cuando se decretó, también sin previa consulta, la subida unilateral del Salario Mínimo Interprofesional. Y lo dijimos entonces. Saltarse el diálogo social, el escenario natural del acuerdo entre Gobierno, empresarios y trabajadores, no es el camino. Si las consecuencias de una subida salarial tan brusca -vulnerando el acuerdo

pactado con los sindicatos en el Acuerdo Nacional de Negociación Colectiva- ya se está empezando a pagar en términos de empleo; esta otra medida, además, provoca más inconvenientes que ventajas.

Invito al Ejecutivo, al actual y al que esté por formarse cuando arranque de verdad la legislación, a que cambie esta forma de proceder porque no beneficia en nada al clima sociolaboral que aspiramos a lograr en España. Buscamos entre todos que nuestro país sea innovador y competitivo. Que mejore el Estado del bienestar para todos los españoles. Y eso solo será posible fomentando políticas y reformas que supongan romper con prácticas pasadas y, en cambio, impulsen acciones flexibles, modernas y adaptadas a un contexto en el que es prioritario escuchar las demandas de la sociedad, que es cada vez más reivindicativa y participativa.

La mesa a la que se sientan Gobierno, empresarios y trabajadores es el reflejo de la sociedad. Y ahí, por tanto, se debe tratar cualquier medida que afecte en materia sociolaboral. Es imprescindible respetar lo que supone esa mesa. Y plantear retos que nos hagan avanzar, no retroceder.

## Una medida polivalente

La reciente aprobación de la obligatoriedad del registro horario en las empresas responde a una reivindicación histórica de UGT para ayudar a acabar con el sistemático fraude en la contratación y la vulneración de los derechos de descanso. Se llevó a la Mesa del Diálogo Social, con el respaldo de las organizaciones sindicales, aunque no se contó con ellas para la concreción de su desarrollo normativo. Y ello se ha traducido en algunas carencias regulatorias que es preciso corregir.

En cualquier caso, es un primer paso positivo y necesario, que facilitará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social detectar y sancionar los incumplimientos continuos de la normativa sobre jornada: las horas extraordinarias por encima del límite legal de 80 anuales, los contratos a tiempo parcial que no lo son en realidad, la falta de respeto a los pertinentes periodos de descanso... Hacerlo es, además, una manera de tratar de paliar las graves consecuencias que esos incumplimientos tienen sobre la seguridad y salud de los trabajadores, la degradación de las condiciones de trabajo y salario y, también, sobre los ingresos millonarios que por esta causa pierde la Seguridad Social.

El control del exceso de horas extras es un ejemplo paradigmático del potencial que puede tener esta medida. Y es que, en España, se hacen cerca de siete millones de horas extras semanalmente, de las que el 44% no se pagan, que vendrían a equivaler a unos 74.000 puestos de trabajo a tiempo completo. En la Región de Murcia, las horas extras no pagadas ascienden a más de 88.400 a la semana, y darían para generar más de 2.200 puestos de trabajo a tiempo completo. Y si nos referimos al total de horas extras -pagadas y no pagadas- realizadas semanalmente en la Región, darían para generar casi 7.000 nuevos empleos a tiempo completo.

Sin embargo, aunque como digo, es una medida positiva y necesaria, su regulación debe completarse y mejorarse. En primer lugar, porque no se obliga a las empresas a entregar al trabajador un resumen escrito del registro en periodos regulares, ni tampoco expresamente y con carácter mensual a los representantes de los trabajadores. Además, se reserva a la negociación colectiva la determinación del sistema mediante el que se llevará a cabo el control horario, pero, en caso de no consensuarse, es el empresario quien decide. Por otro lado, aunque se modifica la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, para incluir como infracción grave la transgresión de esta nueva obligación sobre registro de jornada, no se hace lo propio con la regulación que sanciona los incumplimientos en materia de horas ex-



**ANTONIO JIMÉNEZ SÁNCHEZ**  
SECRETARIO  
GENERAL DE  
UGT EN LA REGIÓN  
DE MURCIA

traordinarias, tiempo parcial o periodos de descanso, para introducir la sanción por cada trabajador y trabajadora. De manera que, en este aspecto, seguiremos como hasta ahora, que en muchas ocasiones el empresario prefiere el pago de la multa que el cumplimiento de la norma.

Por lo tanto, la medida tiene aún que mejorarse en su desarrollo legal, y así se lo vamos reclamando al nuevo Ejecutivo. Pero, en paralelo y de forma ya inmediata, lo que estamos tratando de hacer es que esta nueva obligación se traslade a la negociación colectiva en términos garantistas y eficaces para los trabajadores y trabajadoras. Hemos desarrollado asambleas informativas, trasla-

dando a nuestros delegados y delegadas la importancia de reclamar la apertura de procesos de consulta en las empresas, previos a su aplicación, y estamos decididos a que sean los convenios sectoriales los que establezcan los requisitos mínimos que han de cumplir los sistemas de organización y documentación del registro de jornada. De lo que se trata es de conseguir sistemas fiables, objetivos, no manipulables y accesibles al trabajador y a sus representantes legales, sin que lleguen a ser, en ningún caso, intrusivos en los derechos fundamentales del trabajador

(como el derecho a la privacidad, a la intimidad, a la propia imagen o a la protección de datos de carácter personal).

La supuesta 'rigidez', la carga burocrática o la falta de medios que aducen determinadas organizaciones empresariales para denostar la medida, son cuestiones bastante livianas en comparación con la situación de precariedad laboral, los fraudes en la cotización, los riesgos para la salud de los trabajadores o la pérdida de empleo que entraña seguir dejando la jornada laboral fuera de un control efectivo. Conviene recordar que esta nueva obligación no impide, en ningún caso, que se arbitren medidas de flexibilidad en las empresas, siempre que sea dentro de los límites legales (las posibilidades técnicas para llevarlo a cabo son, hoy día, múltiples); y que se ha optado por remitir a la negociación colectiva su concreción aplicativa.

Por lo demás, la obligación de registro horario en las empresas no ha sido una obligación súbita o inesperada, ya que la norma ha dejado pasar dos meses desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) para entrar en vigor.

Se trata, pues, de una medida polivalente, con efectos positivos en las políticas de empleo, en el mercado de trabajo y en la lucha contra el fraude laboral. Se trata de que se respete el derecho al descanso de trabajadores y trabajadoras, y que las empresas paguen y coticen por lo que efectivamente se trabaja. Ni más, ni menos.

## Facilitará a la Inspección de Trabajo detectar y sancionar los incumplimientos continuos de la normativa sobre jornada laboral