

REGISTRO HORARIO: UNA MEDIDA POLIVALENTE

ANTONIO JIMÉNEZ SÁNCHEZ

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 daría para generar casi 7.000 nuevos empleos a tiempo completo, si a ello traducimos el total de horas extras realizadas semanalmente en nuestra Región.

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 extraordinarias, 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 reclamar 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, trasladando 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 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* 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 tratar de que se respete el derecho al descanso de trabajadoras y trabajadores, y que las empresas paguen y coticen por lo que efectivamente se trabaja. Ni más, ni menos.

Antonio Jiménez Sánchez es Secretario general de UGT de la Región de Murcia