

ECONOMÍA

El registro de la jornada laboral, una norma que pretende acabar con el abuso de las horas extraordinarias impagadas y que tienen que aplicar las empresas, acaba de entrar en vigor. A principios de año, la Justicia europea daba un nuevo aviso a España para que legislara en este sentido y

recordaba la obligatoriedad de implantar un sistema de cómputo para no entrar en conflicto con las directrices de la UE. Y así lo ha hecho el Ministerio de Trabajo, que ha seguido en la redacción del texto buena parte de las recomendaciones de las instituciones comunitarias.

redondos, son más de 2,7 millones de horas de trabajo no retribuidas semanalmente.

Esfuerzo para las empresas

A pesar de que son muchos los expertos que confían en que la medida mejorará la productividad en el trabajo, también los hay que advierten de los interrogantes sobre cómo será su aplicación y de ahí proceden las principales críticas. "Aunque su aplicación supondrá muchas ventajas como el aumento de la productividad o el afloramiento del empleo más precario e incluso, un empuje a lo digital en las empresas, lo cierto es que será mucho el esfuerzo y la dificultad para las empresas.

Algunos opinan que si bien se podría haber ampliado el tiempo para su puesta en funcionamiento, la necesidad del control de las jornadas laborales es urgente sobre todo porque buena parte de las bajas laborales se producen por problemas de estrés en los trabajadores especialmente afectados por largas jornadas laborales. "Estamos ante una norma relacionada directamente con la mejora de la prevención de riesgos laborales y la salud en el trabajo.

Los más críticos explican que, además del coste técnico que implica la implementación de esta nueva exigencia, la medida puede suponer un gasto nada despreciable para las empresas ante el aluvión de

La directiva europea impone a las empresas la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada efectiva de los trabajadores a tiempo completo que no se hayan comprometido a realizar horas extras

Sigue las pautas que le dio la UE sobre el control de las horas extras y las sanciones por infracción reiterada

El registro laboral de Valerio cumple con Bruselas

■ Ana Sánchez Arjona

Fue en el Consejo de Ministros del 8 de marzo cuando el Gobierno aprobó, impulsado por el Ministerio de Trabajo, un paquete de medidas de lucha contra la precariedad laboral, que incluía la introducción obligatoria de un registro de horario de trabajo de empleados en todas las empresas para "combatir el fraude laboral y controlar el uso de horas extras", explicaba la ministra de Trabajo, **Magdalena Valerio** quien además señalaba que esta medida tendría consecuencia en la retribución de los trabajadores, mayoritariamente mujeres, en las cotizaciones y en el sistema de Seguridad Social. "Su adopción no admite demora, nos lo está demandando de manera insistente la Inspección", dado que "existen indicios de muchas personas" con un contrato a tiempo parcial que terminan trabajando a tiempo completo de manera fraudulenta.

Valerio ponía en marcha así el registro de la jornada laboral que Bruselas le había recomendado aplicar.

El Abogado General de la Unión Europea, **Giovanni Pitruzzella** proponía el pasado mes de febrero al Tribunal de Justicia europeo que declarara obligatorio para las empresas españolas el registro de la jornada laboral efectiva. Esta iniciativa legal venía apoyada por la Comisión Europea y era consecuencia de una demanda presentada por **CCOO, UGT** y otras tres organizaciones contra Deutsche Bank SAE.

La Justicia comunitaria daba así un nuevo aviso a España para que legislara en este sentido, un camino que ya había iniciado el Gobierno de **Pedro Sánchez** pero que, no obstante, se encontró con el bloqueo de la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados.

El Abogado General de la UE, impulsor de la propuesta al Tribunal de Justicia europeo, fundamentaba su postura en el informe de la Comisión Europea y en la demanda de conflicto colectivo presentado ante la Audiencia Nacional contra Deutsche Bank SAE por parte de los sindicatos.

El Tribunal Supremo consideró que contabilizar la jornada ordinaria podría suponer una injerencia injustificada de la empresa en la vida privada de los trabajadores y que, cuando el legislador español quiere imponer tal registro, lo puedo hacer expresamente.

Pero la Audiencia Nacional insistió en que la ausencia de un sistema de registro de jornada en las empresas impedía a los trabajadores acreditar la realización de horas extraordinarias y, por tanto, reclamarlas. Y por ello presentó una cuestión prejudicial ante los magistrados europeos, la misma que llevó al Abogado General del Tribunal de Justicia a hacer la propuesta favorable a los sindicatos.

Para Bruselas, la normativa española podía entrar en conflicto con la



Magdalena Valerio, ministra de Trabajo en funciones.

directiva 2003/88, que impone a las empresas la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva de los trabajadores a tiempo completo que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectivamente a realizar horas extra. Eso sí, según Pitruzzella, los estados miembros tienen libertad a la hora de establecer un sistema de registro.

Señala, además, que los estados miembros, aunque pueden implementar la directiva con cierta flexibilidad, sí tienen una obligación precisa e incondicionada de garantizar

la protección de la salud y de la seguridad del trabajador a través del cumplimiento de los tiempos de trabajo.

"La inexistencia de estos sistemas de cómputo de trabajo hace que no exista ninguna garantía de que se respeten efectivamente los límites temporales que establece la directiva, y, por lo tanto, que los trabajadores no puedan ejercer los derechos que les confiere la misma".

En este sentido, el Gobierno ha seguido las indicaciones de la UE sobre el control de las horas extras y también sobre las sanciones a apli-

car en caso de sanciones por infracción reiterada.

Su incumplimiento puede llegar a suponer una infracción grave de la **Ley del Estatuto de Trabajadores** y una multa de 6.250 euros, aunque ésta podría superar los 185.000 euros en caso de impagos reiterados de horas extraordinarias o si se enmascaran como "otros conceptos".

Según los últimos datos de la encuesta de población activa referidos al primer trimestre del año, el 46% de los empleados hace horas extraordinarias por las que ni es remunerado ni cotiza. En números

reclamaciones dinerarias por horas extra que pueden presentar los trabajadores y las liquidaciones de estas horas, por las que se debe cotizar, y sanciones de la Seguridad Social por los últimos cuatro años no prescritos.

Cada semana de 2018 se realizaron una media de 6,45 millones de horas extraordinarias en España. Al 48% de los trabajadores que realizan horas extra éstas no se les abonan, por lo que tampoco cotizan por ellas a la **Seguridad Social**, lo que da idea del impacto que tendrá la nueva regulación horaria.

Un texto "descafeinado" y "poco garantista"

■ Los sindicatos muestran sus discrepancias. UGT y CCOO consideraron insuficiente el real decreto ley, aprobado el pasado mes de marzo, sobre protección social, empleabilidad y calidad en el empleo impulsado por el Gobierno porque, a su juicio, no incluye medidas que hagan efectivo el control horario en las empresas.

CCOO indica en un comunicado que la falta de controles impide detectar los incumplimientos de las normas sobre duración de las jornadas "generalizadas" que se producen en algunos sectores y los millones de

horas extras sin retribuir ni cotizar.

En su opinión, esta carencia hace que calificar esta norma como una medida que lucha contra la precariedad laboral sea "un eufemismo". Señala también que el Gobierno no ha respetado el acuerdo con los sindicatos y ha "descafeinado" el texto de forma que "no garantiza la obligación de las empresas a tener un registro real".

En la misma línea, UGT considera que la nueva norma carece de instrumentos necesarios para hacer efectivo el control horario y que deja su articulación "al albur

de la negociación colectiva" o en manos del empresario.

Uno de los aspectos más criticados desde las organizaciones de inspectores de trabajo es como se ha concebido la multa en caso de infracción. Esta se ha calificado de "grave", lo que en consonancia con la legislación preexistente contempla una sanción de entre 626 euros y 6.125 euros. No obstante, dicha multa es por empresa o centro de trabajo, no individual por empleado.

Desde UPIT y Sindicato de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social se ha aplaudido, con matices, la medida.

No obstante, para que esta se traduzca en un mayor control efectivo sobre las empresas, reclaman más recursos para ampliar las horas y la plantilla de inspectores de Trabajo.

El empleador deberá poner a disposición de sus trabajadores la base de datos del registro para que puedan comprobar si, efectivamente, el registro responde a la realidad de su horario de trabajo. De esta forma, los asalariados serán parte del control a la empresa para asegurar, al máximo posible, que se cumplen los contratos de trabajo y los convenios firmados.

La norma requiere que la empresa conserve los

datos consignados en los registros durante cuatro años, permaneciendo a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las directrices ya las plasmó la Inspección de Trabajo en la instrucción 3/2016 sobre intensificación del control del tiempo de trabajo y horas extraordinarias. El conflicto sobre el registro horario lo plantearon los sindicatos de banca, que lograron sentencias que establecían su obligatoriedad de la Audiencia Nacional, que el Tribunal Supremo revocó en 2017.