

Nueva regulación contra la precariedad laboral

Multas de hasta 6.250 euros a empresas que no registren la jornada a partir de este domingo

Cada compañía debe elegir el sistema de control que mejor se adapte a su ocupación, ya sea manual, digital, en remoto u otro

Los empresarios tendrán que definir con la plantilla el momento exacto de inicio y fin de la actividad diaria



RAQUEL PASCUAL /
ELISA CASTILLO
MADRID

La obligación de todas las empresas sin excepción de llevar a cabo algún tipo de registro de la jornada diaria de sus trabajadores será exigible legalmente a partir de este domingo, 12 de mayo. Esta nueva obligación empresarial quedó aprobada en el *Boletín Oficial del Estado* el pasado 8 de marzo, pero en la norma se especificó que el registro no sería obligatorio hasta este domingo. Los responsables de las empresas que no registraban la jornada de su plantilla han tenido, por tanto, dos meses para implantar este sistema. Esto significa que desde este lunes la Inspección de Trabajo podrá requerir dicho registro y sancionar a las compañías que no lo tengan con multas de hasta 6.250 euros.

A pesar de haber contado con un plazo de dos meses para establecer estos registros "las empresas están muy perdidas sobre cómo hacerlo", reconocía este viernes la presidenta del Sindicato de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Ana Arcoreca. Esta

inspectora asegura que numerosas empresas se han dirigido a la Inspección consultando como deberían implantarlo. Sin embargo, la ley aprobada por el Gobierno de Pedro Sánchez no determina cómo debe ser el registro y la Inspección de Trabajo tampoco exigirá que se haga de una forma determinada, aunque sí establece que se deberán tomar las medidas necesarias para garantizar que no puede ser modificado a posteriori, para evitar posibles fraudes. Cada empresa elegirá el sistema de control que mejor se adapte a su actividad.

La novedad que establece el Estatuto de los Trabajadores es que "la empresa garantizará el registro diario de jornada". La diferencia con la ley vigente hasta la fecha es que antes ese registro solo debía producirse si el trabajador realizaba horas extras -algo que seguirá siendo obligatorio- o tenía un empleo a tiempo parcial. En ambos casos, la Inspección de Trabajo podía exigir dicho control.

Habrà que esperar hasta este lunes para que el Ministerio de Trabajo publique una guía práctica con directrices que orienten a las em-

presas. Mientras, estas son algunas pautas para poner el registro en marcha.

¿Qué empresas están obligadas a registrar la jornada de sus trabajadores?

Todas sin excepción. En cuanto haya un solo trabajador asalariado en una compañía, el empresario deberá establecer un sistema para registrar su jornada. Todos los sectores económicos estarán igualmente afectados por esta nueva obligación empresarial.

¿Qué deberá aparecer en ese registro?

Según la nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluir "el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en el artículo 34" de esta norma.

¿Debe el empresario negociar este registro con los representantes de sus trabajadores o puede implantarlo de forma unilateral?

La ley empieza diciendo que "la organización y documentación" del registro se implantará "mediante

negociación colectiva o acuerdo de empresa". Si bien, acto seguido, afirma que en ausencia de dicha negociación o acuerdo, se producirá por "decisión del empresario previa consulta a los representantes legales de los trabajadores". Los técnicos de la patronal CEOE interpretan que si el empresario no quisiera

negociar este registro o no llegara a un acuerdo con sus delegados sindicales, "debe implantarlo de forma unilateral, porque de lo contrario será sancionado".

¿Cuánto tiempo debe guardar la empresa el registro?
La nueva regulación establece que se conserven durante cuatro años.

¿Quién podrá acceder a él?
Deberá estar a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los representantes legales de los trabajadores y de la propia persona empleada.

¿En qué casos la Inspección de Trabajo sancionará a las empresas?

Esta sanción se producirá cuando el empresario transgreda la norma en materia de registro de jornada. Esto es, cuando no cuente con dicho registro; cuando este no sea accesible para quienes establece la ley, o cuando no se conserve.

¿A cuánto ascienden las multas de la Inspección si se incumple la normativa?
El incumplimiento de esta nueva norma será considerado como una falta "grave"

en materia de relaciones laborales, algo que en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (Lisos) se sanciona con multas de entre 626 euros a 6.250, según el grado.

A diferencia de la intención inicial del Gobierno, la ley no incluye sanciones por cada trabajador con el que se incumpla el registro de jornada, sino que las multas serán para toda la empresa en su conjunto.

En el Ministerio de Trabajo y en la Inspección aseguran ser conscientes de que a las grandes empresas podría compensarse pagar la multa antes que establecer el registro. Aunque los inspectores recuerdan que podrán repetir dicha sanción tantas veces quieran hasta que se establezca el control.

¿Desde cuándo empezará a multar la Inspección a las empresas?

Desde el Ministerio de Trabajo han asegurado que, aunque el registro será exigible por ley desde este domingo, "si la empresa demuestra que está en negociaciones con los representantes de sus trabajadores para organizar esta contabi-

Tendrán acceso al registro la Inspección de Trabajo, los representantes legales de los trabajadores y el propio empleado



Dudas que quedan sin resolver

- ▶ **¿Qué ocurre con los directivos?** A priori, parece claro que el personal de alta dirección que tenga una relación mercantil y, por tanto, no laboral con la empresa, no está sujeto al Estatuto de Trabajadores, lo que implica que no se vería afectado por el registro de jornada. No obstante, el socio de Laboral de Cuatrecasas Valentín García puntualiza que, en la medida en que el espíritu de la regulación va en línea con la prevención de riesgos laborales y con avanzar hacia el derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, sí que podría tener cabida. Dependería, en ese caso, de lo que decida cada empresa individualmente.
- ▶ **¿Cómo computan los viajes de trabajo?** Es otro de los puntos sobre los que no existe una regulación clara. La profesora de Derecho del Trabajo de Esade Law School Anna Ginès recuerda que la legislación comunitaria permite retribuir las horas de viaje de manera diferenciada. "Aunque es tiempo de trabajo, no es tiempo de trabajo efectivo", detalla, por lo que recomienda que el cómputo de los desplazamientos se negocie con los representantes de los trabajadores. Lo mismo opina el abogado de Cuatrecasas, quien señala que si bien en los desplazamientos se está incurriendo en la privación del tiempo personal del empleado, tampoco cree que todo deba considerarse jornada laboral. "Es razonable que una parte se compute y la otra se considere tiempo de desconexión digital", añade.
 Donde sí está claramente delimitado es en los casos de desplazamientos del domicilio al lugar de trabajo, que no se consideran como jornada laboral. En cambio, cuando se trata de comerciales que se desplazan hasta donde se encuentra el cliente o para prestar un servicio, sí computa como parte de la jornada laboral.

lidad de horas, la Inspección aplicará el sentido común y no sancionará de forma inmediata".

No obstante, la presidenta del Sindicato de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Ana Ercoreca, aun corroborando esta actuación que se apunta desde el ministerio, sí ha precisado que, aunque se esté reali-

zando dicha negociación, el inspector o subinspector podrá abrir un requerimiento para que, en el plazo de uno o dos meses, el registro esté implantado, con o sin acuerdo. Una vez transcurrido ese plazo, la Inspección volverá a la empresa y si aún no cuenta con el control de la jornada "se procederá a la sanción que además se agravará por incumplimiento de un requerimiento". Dicho esto, Ercoreca recuerda que los inspectores establecerán la graduación de la multa en función de la cifra de negocio de la empresa infractora.

¿Puede el empresario usar el registro para aplicar medidas disciplinarias al trabajador?

Sí, podrá utilizarlo para abrir expedientes sancionadores al empleado cuando este no cumpla con su jornada o incluso usarlo como justificación para su despido, siempre y cuando el trabajador haya sido informado previamente de la posibilidad de usar este registro para ello. Pero de la misma forma, el trabajador podrá usarlo como elemento probatorio de incumplimientos de jornada, descansos u horas extras.

Puede servir como medio probatorio de incumplimientos de jornada, descansos y horas extraordinarias