

El registro horario también es obligatorio para quienes trabajen fuera de sus empresas



LUCÍA PALACIOS

JOSÉ M. CAMARERO

El Gobierno advierte de que actuará para hacer cumplir una norma que sólo excluye a la alta dirección, autónomos y socios de cooperativas

MADRID. Ante la heterogeneidad de perfiles laborales, de las circunstancias que rodean la actividad de cada empresa y de la dispersión de formas de trabajo que no obligan a acudir todos los días a una instalación o sede, el Ministerio de Trabajo publicó ayer una guía sobre el registro horario de la jornada en la que aclara algunas dudas generadas entre muchas empresas, para saber cómo tienen que cumplir con la ley en vigor desde el pasado domingo. El documento hace hincapié en las formas de trabajo que se salen del perfil tradicional y en las relacionadas con las «fórmulas con flexibilidad de tiempo y de distribución irregular de la jornada», y recuerda que éstas no constituyen «impedimento alguno a su continuidad o aplicación» de una norma que es de obligado cumplimiento.

El texto señala explícitamente el caso de quienes realizan labores «a distancia», aquellos que «teletrabajan» o quienes tienen «horarios flexibles». Se trata, por ejemplo, de comerciales que se desplazan durante su horario, profesionales que pueden desarrollar su trabajo desde un ordenador portátil o ciudadanos cuyas empresas les permiten trabajar desde casa para poder conciliar con su vida familiar, entre otros muchos casos. Para todos ellos el fichaje «deberá ponderarse y globalizarse» a la hora de contabilizar el tiempo de trabajo «efectivo» cuando supere los plazos establecidos en sus contratos.

En este sentido, el ministerio señala que serán los trabajadores que superen su jornada laboral unos determinados días, quienes deberán analizar los registros del resto de días para contabilizar su jornada semanal o mensual ordinaria. Y les recuerda la posibilidad real de utilizar los «instrumentos válidos» que sirvan para cumplir con la ley de modo telemático.

El ministerio insiste en que el registro horario es de aplicación obligatoria a todos los trabajadores por cuenta ajena, empleados por personas físicas o jurídicas (empresas), por lo que excluye a los socios trabajadores de las cooperativas, cuya relación es societaria, a los autónomos y al personal de alta dirección.

La obligación se extiende también a los empleados que, «no siendo estrictamente alta dirección (como suelen ser los mandos intermedios, cargos de confianza o los que tienen

LA FRASE



Magdalena Valero
Ministra de Trabajo en funciones

«Ha habido dos meses para planificar y por lo que veo nadie se lo ha tomado en serio»

especiales responsabilidades»), tienen pactados regímenes de disponibilidad cuya retribución compense un mayor tiempo de trabajo, siempre y cuando «tras esas modalidades no se oculten situaciones de abusos».

El texto aclara que no tendrán obligación de fichar aquellas personas con relacionales laborales de carácter especial según el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores: servicio de hogar, deportistas o artistas, por ejemplo. E incluso los abogados que prestan servicios en bufetes individuales o colectivos.

Margen de tiempo

Respecto a su primer día de funcionamiento efectivo, pese a que las empresas han tenido dos meses de plazo para adaptarse a la situación, sigue habiendo muchas dudas e incertidumbres en torno a esta nueva medida y, salvo las grandes y media-

nas, que por norma general ya lo tenían instalado, la inmensa mayoría no lo han implementado aún, algo que desde ayer puede acarrear una multa de hasta 6.250 euros.

«Ha habido dos meses para planificar y por lo que veo nadie se lo ha tomado en serio», lamentó ayer la ministra de Trabajo en funciones, Magdalena Valero, que se quejó de que las empresas «han esperado al último día» para abordar el sistema que utilizarán, algo que «es muy nuestro». Por ello, lanzó una advertencia: «Desde luego la Inspección de Trabajo va a actuar», aunque como ya dijo el pasado jueves, «si la inspección llega a una empresa y dice que está en fase de negociación, se dará un margen de maniobra dentro del respeto a la ley para que puedan poner en marcha el registro horario». Eso sí, también dejó claro que «la moratoria no puede ser 'sine die'».



Sin novedad. Trabajadores de Michelin, en Vitoria, fichando como siempre a la entrada y la salida de la planta. :: RAFA GUTIÉRREZ

Y es que se veía venir. Cuando ha llegado la fecha de entrada en vigor de la obligación de registro horario es cuando han salido los problemas; a montones y todos a la vez.

Tampoco debiera extrañar. Se trata del resultado de elaborar una norma de cumplimiento general e indiscriminado para resolver un problema de exceso de jornada bastante acotado a determinados ámbitos. La Administración no ha evaluado suficientemente el enorme trastorno que genera a empresas y sectores productivos, máxime

JON BILBAO
Director del Área Jurídico Laboral de Confebask

REGRESO AL PASADO



cuando se establece un plazo de implantación tan corto como el de dos meses. Habría sido preferible una regulación más progresiva, que hubiera dado tiempo para identificar sus dificultades de apli-

cación y soluciones más operativas.

En todo caso, la mayor preocupación en los entornos empresariales se presenta a medio y largo plazo. El avance inexorable de la tecnología diluye tanto el lugar como

el tiempo de trabajo. Todos llevamos con nosotros dispositivos que nos permiten trabajar desde cualquier sitio y en cualquier momento. Esta circunstancia puede, claro está, tener efectos negativos, pero también los tiene extraordinariamente positivos cuando se trata de gestionar nuestro propio tiempo, el laboral y el personal, como nos resulte más conveniente.

Pues bien, las tendencias más modernas en la gestión de personas integran ya esta dinámica buscando que cada uno pueda disponer de mayor flexibilidad y autonomía para gestionar su desempeño

profesional, reforzando aspectos como la confianza y el compromiso. Ahora, la obligación de registro horario generalizado parece que nos retrotrae a los tiempos de la tarjeta de fichar que creíamos superados.

Las empresas son conscientes de que las normas están para cumplirse. También las que compartimos menos. Simplemente esperamos que su desarrollo reglamentario y, especialmente, una colaboración intensa con las instituciones públicas haga posible una aplicación eficiente, racional y progresiva de esta norma.

El Gobierno lamenta que «no se ha tomado en serio» el registro horario y advierte que actuará

La ministra de Trabajo asegura sin embargo que la Inspección dará «margen de maniobra» a las empresas si están en proceso de adoptarlo

:: LUCÍA PALACIOS

MADRID. Muchos trabajadores ficharon ayer por primera vez, aunque no todos los que deberían, una vez que el domingo entró en vigor la ley que obliga a todas las empresas a llevar un registro horario de la jornada laboral de sus empleados. Las compañías han tenido dos meses de plazo para adaptarse a la situación, pero lo cierto es que sigue habiendo muchas dudas e incertidumbres en torno a esta nueva medida



Magdalena Valerio.

y, salvo las grandes y medianas empresas que por norma general ya lo tenían instalado, la inmensa mayoría no lo han implementado aún, algo que desde ayer puede acarrear una multa de hasta 6.250 euros.

«Ha habido dos meses para planificar y por lo que veo nadie se lo ha tomado en serio», se quejó ayer la ministra de Trabajo, Magdalena Valerio, que resaltó que el Gobierno dio un plazo de dos meses para que las empresas pudieran adaptarse a la ley y éstas «han esperado al último día» para abordar el sistema que utilizarán, algo que «es muy nues-

tro». Por ello, lanzó una advertencia: «Desde luego la Inspección de Trabajo va a actuar». Si abrió, sin embargo, la puerta a tener cierta permisividad en el caso de que, aunque el sistema de registro no esté instalado, se estén llevando a cabo los trámites necesarios para implantarlo. Se refiere al proceso de diálogo que se tiene que abrir entre empresa y sindicatos para fijar el método más adecuado para cada negocio, tal y como establece la ley, que es excesivamente genérica y deja en manos de la negociación colectiva el desarrollo del mismo, algo que ha generado un gran desconcierto, sobre todo en las pequeñas empresas, que son la gran mayoría, puesto que un 95% del total tiene menos de cinco trabajadores.

«Si la Inspección de Trabajo llega a una empresa y dice que está en fase de negociación, se dará margen de maniobra dentro del respeto a la ley para que puedan poner en marcha este registro horario», prometió Valerio, quien, no obstante, dejó claro que «la moratoria no puede ser 'sine die' porque el registro de jornada se aprobó en un Real Decreto Ley, lo que presupone que su implantación es de extrema gravedad. El Ministerio ya dejó caer el pasado jueves que, aunque la inspección comenzaría desde el lunes a visitar a las empresas —especialmente del sector del comercio y la hostelería, que es don-

de van a centrar los esfuerzos por ser donde se da un mayor fraude en las horas cotizadas—, no impondrían sanciones si acreditan que lo están negociando. Por eso desde la CEOE pidieron a las empresas que dejen constancia por escrito de cualquier reunión que mantengan con los representantes sindicales sobre este tema para así poder demostrar que hay voluntad manifiesta de cumplir con la ley y así no ser multadas.

Lo que si descartó Valerio fue otra de las demandas que hacen tanto las propias empresas como los expertos: desarrollar esta normativa con un reglamento, aunque dejó abier-

ta la puerta a que se haga de forma concreta para algún sector o categoría profesional si fuera necesario.

«Hemos ido tarde»

La vicepresidenta del Gobierno, Carmen Calvo, también salió ayer en defensa de la obligación de mantener un registro del horario de los trabajadores durante cuatro años y negó cualquier tipo de precipitación a este respecto. «Al contrario, yo creo que hemos ido muy tarde a proteger a los trabajadores y trabajadoras que han visto cómo millones y millones de horas de su trabajo no han sido ni reconocidas ni remuneradas», ar-

gumentó Calvo, para quitar hierro a una de las críticas que más han hecho al Ejecutivo; de hecho, la patronal se ha quejado de que no ha habido tiempo de negociación y los sindicatos, que si ven esta norma con buenos ojos, se lamentan de que no haya ido un poco más allá y sea poco concreta.

Esta reivindicación fue ayer apoyada por el líder de Podemos, Pablo Iglesias, que también considera «insuficiente» el planteamiento de la nueva norma y pidió que ese control horario sea «de libre acceso para la inspección de trabajo y las propias organizaciones sindicales».



Una empleada de un hotel donostiarra ficha con el dispositivo que han adoptado para el control de la jornada de

Congreso y Senado, los primeros incumplidores

Por incongruente que parezca, las dos cámaras legislativas, los órganos que representan al pueblo español, incumplieron ayer la nueva ley de registro horario. Ni el Congreso ni el Senado tienen instalado ningún tipo de sistema —ni tienen previsto implementarlo— para

controlar la jornada de las personas que allí trabajan, según admitieron fuentes del Congreso, que justificaron este hecho en que «los diputados no son trabajadores».

Sin embargo, al margen de los parlamentarios, en ambas cámaras trabajan numerosos funcionarios, como ujieres, taquígrafas, letrados, informáticos,...

UPyD ya propuso en 2014 el fichaje obligatorio de los diputados, idea que entonces el PSOE calificó de «ridícula».

Y es que se veía venir. Cuando ha llegado la fecha de entrada en vigor de la obligación de registro horario es cuando han salido los problemas; a montones y todos a la vez.

Tampoco debiera extrañar. Se trata del resultado de elaborar una norma de cumplimiento general e indiscriminado para resolver un problema de exceso de jornada bastante acotada a determinados ámbitos. La Administración no ha evolucionado suficientemente el enorme trastorno que genera a empresas y sectores productivos, máxime

cuando se establece un plazo de implantación tan corto como el de los meses. Habría sido preferible una regulación más progresiva, que hubiera dado tiempo para identificar sus dificultades de aplicación y so-

luciones más operativas.

En todo caso, la mayor preocupación en los entornos empresariales se presenta a medio y largo plazo. El avance inexorable de la tecnología diluye tanto el lugar como

el tiempo de trabajo. Todos llevamos con nosotros dispositivos que nos permiten trabajar desde cualquier sitio y en cualquier momento. Esta circunstancia puede, claro está, tener efectos negativos, pero también los tiene extraordinariamente positivos cuando se trata de gestionar nuestro propio tiempo, el laboral y el personal, como nos resulte más conveniente.

Pues bien, las tendencias más modernas en la gestión de personas integran ya esta dinámica buscando que cada uno pueda disponer de mayor flexibilidad y autonomía para gestionar su desempeño

profesional, reforzando aspectos como la confianza y el compromiso. Ahora, la obligación de registro horario generalizado parece que nos retrotrae a los tiempos de la tarjeta de fichar que creíamos superados.

Las empresas son conscientes de que las normas están para cumplirse. También las que compartimos menos. Simplemente esperamos que su desarrollo reglamentario y, especialmente, una colaboración intensa con las instituciones públicas haga posible una aplicación eficiente, racional y progresiva de esta norma.

JON BILBAO
DIRECTOR DEL ÁREA JURÍDICO LABORAL DE CONFEBASK

REGRESO AL PASADO



cuando se establece un plazo de implantación tan corto como el de los meses. Habría sido preferible una regulación más progresiva, que hubiera dado tiempo para identificar sus dificultades de aplicación y so-

luciones más operativas.

En todo caso, la mayor preocupación en los entornos empresariales se presenta a medio y largo plazo. El avance inexorable de la tecnología diluye tanto el lugar como

el tiempo de trabajo. Todos llevamos con nosotros dispositivos que nos permiten trabajar desde cualquier sitio y en cualquier momento. Esta circunstancia puede, claro está, tener efectos negativos, pero también los tiene extraordinariamente positivos cuando se trata de gestionar nuestro propio tiempo, el laboral y el personal, como nos resulte más conveniente.

Pues bien, las tendencias más modernas en la gestión de personas integran ya esta dinámica buscando que cada uno pueda disponer de mayor flexibilidad y autonomía para gestionar su desempeño

profesional, reforzando aspectos como la confianza y el compromiso. Ahora, la obligación de registro horario generalizado parece que nos retrotrae a los tiempos de la tarjeta de fichar que creíamos superados.

Las empresas son conscientes de que las normas están para cumplirse. También las que compartimos menos. Simplemente esperamos que su desarrollo reglamentario y, especialmente, una colaboración intensa con las instituciones públicas haga posible una aplicación eficiente, racional y progresiva de esta norma.

ARTÍCULO CONTROL HORARIO

ESTRATEGIA EMPRESARIAL

2019-04-15

CONTROL HORARIO: UNA REGULACIÓN EXCESIVA

Por Jon Bilbao, director del Área Jurídico Laboral de **Confebask**

La característica primera y principal de este RDL es que la obligación de establecer un control horario diario del inicio y la finalización de la jornada de todos los empleados, con la sola exclusión de quienes cuentan con un contrato de alta dirección, se hace extensible a todos los sectores de actividad y no solo aquellos en los que parecía concentrarse el exceso de horas que denunciaba la Inspección de Trabajo. Se trata, en segundo lugar, de una regulación totalmente indiferente a las dificultades de aplicación de un registro horario en un momento en los que el impacto tecnológico y la globalización de los mercados están diluyendo tanto el lugar, como el tiempo de trabajo. En este sentido, la norma es excesiva y también extemporánea.

En efecto, se establece una especie de vuelta atrás que es, probablemente, el aspecto más preocupante de este RDL. Hay empresas en la que el control horario es imprescindible y, por lo tanto, forma parte de la cultura de la propia empresa. Pero en otras muchas pasa exactamente lo contrario, esto es, llevan décadas construyendo culturas innovadoras que buscan la implicación de las personas apoyándose, precisamente, en la flexibilidad del tiempo de trabajo. Para estas empresas, niveles de compromiso pacientemente trabajados durante décadas pueden verse ahora frustradas.

En todas las empresas existen estamentos, desde los directivos, hasta los clásicos colectivos “de fuera de convenio”, a los que este tipo de control horario es directamente antagónico al tipo de relación que se espera de ellos. Quizá el caso más significativo puede ser el de los muchísimos profesionales vascos que se encuentran por todo el mundo organizando su trabajo como estiman conveniente o como les exige las circunstancias, muchos de ellos, en husos horarios diferentes.

Por otra parte, en lo que se refiere a la implantación del registro horario, resaltan varias cuestiones muy relevantes: la primera es que la implantación del sistema de control horario, o más concretamente, su “organización y documentación”, hay que negociarla con la representación legal de los trabajadores.

Esta negociación puede dar como resultado un acuerdo que se inserte dentro de un convenio colectivo o dentro de un pacto extraestatutario. Pero puede también que del proceso negociador no surja acuerdo. En este último caso, el registro habrá de implantarse igualmente y se hará por decisión unilateral del empresario que determinará, tras la consulta a la representación legal de sus trabajadores, por sí mismo su operativa, organización, documentación o soporte técnico.

Un problema añadido es que la obligación del control de la jornada se superpone al derecho de desconexión que enuncia el art 88 de la reciente Ley Orgánica 8/2018 de Protección de Datos, que establece que las empresas tendrán que implantar un sistema que garantice el derecho de desconexión digital de sus empleados, pero sin concretar ni cuando, ni cómo tiene que hacerlo. Ambas cuestiones se interrelacionan y resulta por ello conveniente que, a la vez que se organiza el registro horario, la empresa empiece a desarrollar algún tipo de protocolo de desconexión.

En otro orden de cosas, el registro tiene que estar negociado e implantado para el 12 de mayo de 2019 lo que en sí mismo constituye un plazo excesivamente corto para implementar un sistema que puede tener un efecto disruptivo tan relevante en muchas empresas.

El registro es accesible a cada trabajador, a los delegados o al comité. Ninguno de estos accesos requiere de justificación y suponen un riesgo añadido en empresas con relaciones laborales difíciles.

La falta o la inadecuación del registro para la función para la que está diseñado es una infracción grave con una sanción que oscila entre los 626 y los 6.250 euros en su cuantía máxima. Así las cosas, no queda otra cosa que realizar una implantación bien planificada y adaptada a las circunstancias de cada empresa. La cuestión ahora es preguntarse si era necesario matar moscas a cañonazos.