



La ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio, comparece en el Palacio de la Moncloa tras un consejo de ministros. ANTONIO HEREDIA

Cuatro meses de dudas al fichar

● La obligación del registro horario entró en vigor el 12 de mayo pero muchas empresas siguen sin anotar las jornadas de sus empleados y apenas hay inspecciones ● Descienden las horas extra, sobre todo las remuneradas: un 19%

MARÍA HERNÁNDEZ MADRID
El pasado 13 de mayo de 2019, Albert Rivera y Pablo Casado se disputaban las portadas de los periódicos y el liderazgo de la derecha en plena carrera hacia las elecciones autonómicas; el resto de partidos digerían la resaca de las generales pendientes de las negociaciones para formar un nuevo Gobierno; China y EEUU protagonizaban uno de sus numerosos enfrentamientos en medio de su guerra comercial e Íñigo Errejón daba explicaciones de su ruptura con Unidas Podemos para centrarse en Más Madrid. Ese día -lunes- fue también el primero en que los trabajadores y trabajadoras en España tuvieron que fichar al entrar y salir de sus puestos de trabajo, pero muchos no lo hicieron. El caos, la desinformación y la falta de adaptación hizo que un gran número de empresas no estuvieran preparadas para cumplir con la normativa que obliga al registro de la jornada laboral.

Hoy, casi cuatro meses después de su entrada en vigor y con miles de españoles encarando la vuelta de vacaciones, la situación no ha cambiado demasiado: Rivera y Casado continúan marcando posiciones; el res-

to de partidos trata de desembarar las negociaciones para un nuevo Gobierno; Donald Trump y Xi Jinping siguen su escalada de tensión comercial; Íñigo Errejón sigue explicando su divorcio de Unidas Podemos y las empresas y empleados siguen sin tener claro si la pausa del café cuenta o no como tiempo de trabajo.

«La modificación del Estatuto de los Trabajadores sólo obliga a registrar la hora de entrada y salida de los trabajadores para garantizar su seguridad jurídica, económica y de sa-

Las multas en caso de no cumplir con el registro van desde 600 a 6.000 euros

lud y evitar el exceso de jornada. El tiempo de trabajo se negocia en los convenios, por tanto, a nivel general, las pausas están contempladas en su jornada», explica Isabel Araque, secretaria confederal de UGT. El sindicato «tiene muy claro que las pausas

de café, siempre y cuando el empresario pueda localizar de inmediato a un trabajador o trabajadora en su centro, ni se registran ni tienen que constar, porque el trabajador está a plena disposición del empleador. Si de mutuo acuerdo ambas partes quieren negociar para cambiarlo, pueden hacerlo, pero eso es otra cosa que no tiene que ver con el registro», añade.

Hacer una contabilidad del tiempo de trabajo no es nuevo, de hecho, en la Administración Pública se practica desde hace años. La novedad es que por primera vez se exige a todas las compañías que demuestren ese registro y no todas las empresas tenían capacidad o voluntad de reacción. La redacción de la norma no fue todo lo clara que compañías y trabajadores habrían deseado y eso abrió varios frentes de discordia.

Uno de ellos fueron las pausas y otro, la forma de controlar a diario la entrada y salida de los empleados. «La obligatoriedad de registro no es negociable, sólo el mecanismo para gestionar ese registro», asegura Araque. «Muchas compañías mantienen abiertos procesos de negociación con los representantes de los traba-

jadores para determinar el mecanismo y esperamos que estén resueltos con la mayor brevedad posible».

Ante este panorama, el Ministerio de Trabajo dio un periodo de gracia oficioso para su adaptación, incluso después de la activación de la norma. Dicho periodo concluyó el pasado 13 de agosto, aunque ni antes ni después la Inspección de Trabajo ha realizado una labor incisiva para asegurarse del cumplimiento.

«Se está trabajando en el plan director, pero no hay datos sobre las intervenciones que se han hecho

Las horas adicionales, pagadas y sin pagar, cayeron un 11,7% en el segundo trimestre

hasta este momento ni sobre sus características. No hay ninguna orden específica para hacer un seguimiento al respecto, se actúa de oficio y de acuerdo con los procedimientos habituales de la Inspección», apuntan a EL MUNDO desde el organismo.

Es decir, solicitan los registros a una compañía y si esta no dispone de ellos, concede un plazo de tiempo para rectificar. Si pasado ese plazo no corrigen la situación, podrían ser objeto de sanción, con multas de entre 600 y 6.000 euros.

La voluntad de la compañía y los empleadores en todo el proceso se convierten en elementos fundamentales. «Los empresarios que conciben los derechos laborales como derechos del trabajador no ponen ningún problema», asegura Araque, «pero hay de todo». En su experiencia, sectores como el comercio o los grandes almacenes apenas han notado el cambio, ya que gozan de una amplia tradición en lo que a registro horario y negociación colectiva se refiere; otros como la agricultura han realizado «un gran esfuerzo» por adaptarse a las condiciones de cada territorio.

Muchos de los interrogantes que se plantearon en las primeras semanas -¿cómo computa el teletrabajo? ¿Qué tienen que hacer los autónomos? ¿Cómo fichan los altos directivos?- se han ido despejando con el paso del tiempo. Desde el departamento de Relaciones Laborales de la

CEOE aseguran a EL MUNDO que el «aluvión de consultas» de las primeras semanas se ha reducido a casos puntuales desde el mes de julio.

En mitad del desconcierto generalizado, el Ministerio de Trabajo publicó una guía para tratar de arrojar luz a la situación y ese documento, «junto con la implicación de las compañías», ha facilitado la aplicación del registro.

Con todo, desde la patronal reconocen que actividades como la consultoría o los despachos de abogados están encontrando mayores dificultades, «ya que por su dinámica o su actividad no estaban tan vinculadas al cumplimiento de una jornada determinada como a la consecución de unos objetivos y unos plazos concretos», explican. Pese a ello, no tienen

13

Agosto. Es el día que concluyó el periodo de gracia oficioso dado por Trabajo para el uso del registro.

constancia de que se hayan establecido sanciones a las empresas por este motivo ni tampoco de que haya una «especial incidencia de la actividad inspectora» en este sentido.

Desde el sindicato CSIF siguen reclamando un incremento de la plantilla de inspectores y subinspectores de Trabajo para atender la demanda de funciones, aunque carecen de un balance numérico de las intervenciones en este tiempo. «En el primer mes, nuestros inspectores detectaron controles horarios poco rigurosos y chapuceros, casos como el de una empresa en la que sus trabajadores firmaban desde el martes el registro de la semana completa hasta el viernes», explican a este medio.

HORAS EXTRA

En el trasfondo de la norma para regular el registro de la jornada laboral reside el propósito de poner fin a las horas extras sin remunerar. Pese al escaso margen de tiempo, las cifras y las fuentes consultadas apuntan que el efecto ya es evidente.

Según los datos de la última Encuesta de Población Activa, correspondiente al segundo trimestre del año, los españoles realizaron 6.020.700 horas extra entre abril y junio, un 11,7% menos que en el mismo periodo de 2018; el descenso fue mayor en las remuneradas (-19%) que en las no remuneradas (-2,5%).

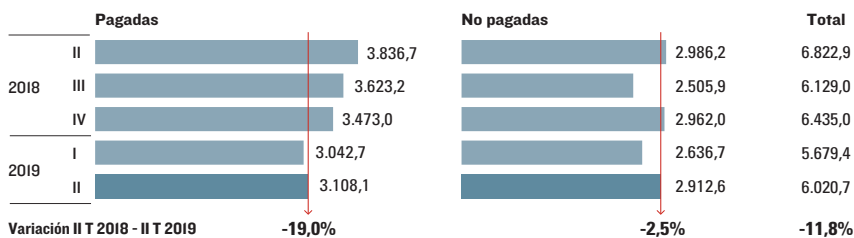
Estos datos van en la línea de las estadísticas que manejan en UGT, donde no tienen dudas sobre la vinculación entre la reducción y el registro. «En el primer trimestre ejerció un efecto disuasorio en los empresarios, que sabían que la medida iba a entrar en vigor, y en el segundo trimestre, la influencia es directa», responde Isabel Araque.

«Hay otros factores, pero el «registro horario también ha tenido incidencia», admiten desde la CEOE. Eso sí, advierten de que «hay que estar pendientes de la evolución a largo plazo». Quizá para entonces China y EEUU ya sean amigos.

RADIOGRAFÍA DE LAS HORAS EXTRA EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

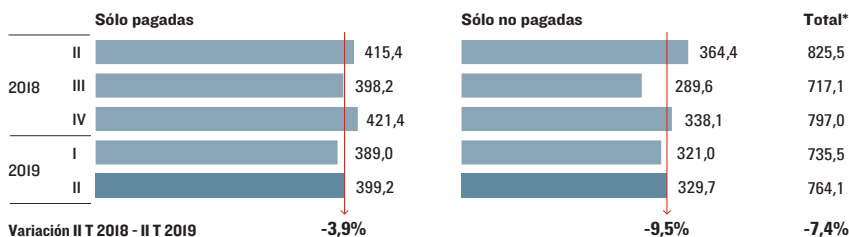
HORAS EXTRAORDINARIAS REALIZADAS EN LA SEMANA

Miles de horas realizadas por semana. Datos por trimestre



ASALARIADOS QUE REALIZAN HORAS EXTRAORDINARIAS

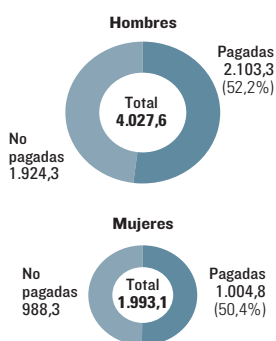
Miles de trabajadores. Datos por trimestre



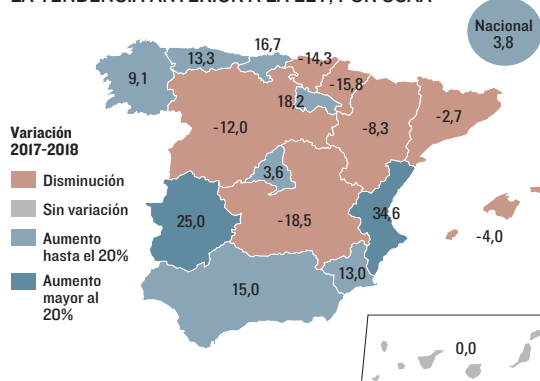
(*): Incluye también a los trabajadores que realizan horas extra de ambos tipos (pagadas y no pagadas).

POR SEXOS

En miles de horas. II T de 2019

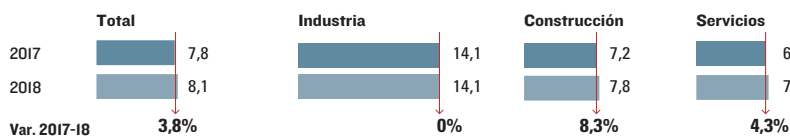


LA TENDENCIA ANTERIOR A LA LEY, POR CCAA



HORAS EXTRAORDINARIAS REMUNERADAS SEGÚN SECTORES

POR CADA TRABAJADOR AL AÑO



TOTAL HORAS EXTRAORDINARIAS

