

JIN NACIONAL | **Precio: 1,70 euros**

EMPLEO Descontrol en el primer día de registro horario en las empresas **P40 Y 41**

El registro de jornadas también es obligado para los jefes y el teletrabajo

MANUEL V. GÓMEZ, Madrid
El Ministerio de Trabajo aclaró ayer a las empresas para qué empleados deberán tener un registro de jornada. La conclusión al leer su guía práctica, editada un día después

de que entrara en vigor y transcurridos dos meses desde su aprobación, es que solo se escapan completamente los altos directivos de las empresas. Sobre otras relaciones laborales especiales (deportistas o artistas) remi-

te a sus propias regulaciones. Sí que están afectados los cuadros medios y cargos de confianza, los empleados a distancia desde sus casas o viajen y los que tienen jornadas irregulares.

“El registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores”. Esta frase de la *Guía sobre el registro de jornada* que ayer editó el Ministerio de Trabajo da idea de que la norma que entró en vigor el domingo afecta a prácticamente todos los asalariados. No así a los trabajadores que no se regulan según al Estatuto: autónomos (si tienen empleados a su cargo, si deberán registrar la jornada de estos), socios de cooperativas, consejeros, altos ejecutivos y quienes tienen sus propios regímenes laborales, aunque en este caso, remite a sus propias regulaciones.

Además de definir el colectivo afectado, la guía también recoge otros puntos:

Disponibilidad inmediata. La redacción del decreto que aprobó la medida ya dejaba muy claro que el registro debía estar disponible para los trabajadores, sus representantes y la Inspección de Trabajo. Ayer, además, el Ministerio da un paso más en la guía y aclara que esa puesta a disposición debe hacerse “de forma inmediata” y “en cualquier momento en que se soliciten”. También obliga a que ese registro esté “físicamente” en el centro de trabajo. De lo que exige, según puede leerse en la guía, es del deber de entregar copias, “salvo pacto expreso”.

ETT y subcontratación. En el caso de las empresas de trabajo temporal (ETT) no serán estas



Magdalena Valerio, ministra de Trabajo, ayer en Ibiza, con los representantes sindicales. / SERGIO G. CAÑIZARES (EFE)

las que tengan la obligación de registrar la jornada. Esto les corresponderá a la “empresa usuaria” y, además, será ella la que deberá conservar los datos durante cuatro años. La situación se invierte si, en lugar de contratar trabajadores a través de una ETT, se subcontrata un servicio a través de una contratista. En este caso, señala Trabajo, la obligación le corresponde a ella, ya que es la contratista la responsable de las obligaciones laborales de sus empleados.

Jornadas flexibles. Cuando empresa y trabajador hayan pactado una jornada flexible y una distribución irregular, seguirá exist-

Valerio: “Nadie se lo ha tomado en serio”

La ministra de Trabajo, Magdalena Valerio, respondió ayer las críticas que ha recibido la implantación del registro horario. “Ha habido dos meses y, por lo que veo, nadie se lo ha tomado en serio”, apuntó.

Esta respuesta molestó en CEOE. Su responsable de relaciones laborales, Rosa Santos, rechazó la acusación. “La guía que ha publicado su

ministerio trae causa de un sinfín de dudas que hemos plantado nosotros. Aquí ha estado la secretaria de Estado de Empleo, su jefa de gabinete, la directora de la Agencia de Protección de Datos”, contesta.

Para Mari Cruz Vicente, de CC OO, uno de los problemas estaba en la redacción “poco concreta” del decreto y crítica que la guía publicada ayer se ha elaborado sin contar con los sindicatos. Desde UGT, Gonzalo Pino, cargó contra las empresas: “La gran mayoría no ha abierto ningún proceso. Ha pasado lo típico en este país”.

tiendo la obligación de registrar la jornada. No obstante, para controlar el cumplimiento del horario y si hay abuso o no deberá tenerse en cuenta el período pactado. Un ejemplo con una jornada mensual: “No se interpretará como trabajo extraordinario” los excesos en la jornada diaria si no se supera el máximo de horas pactadas para un mes.

Teletrabajo. Los trabajadores que no tengan que acudir a sus empresas para desarrollar sus tareas también deberán fichar. Para eso, dice la guía de Trabajo que se puede recurrir a “registros telemáticos o similares” aunque no excluye los mecanismos tradicionales, como las hojas con firmas. No obstante, esto no quita al empresario la capacidad de controlar o su poder de dirección para asegurar la veracidad de lo que declara el trabajador.

Anotar las pausas. Recuerda Trabajo que el decreto solo obliga a registrar “el inicio y la finalización de la jornada”. No obstante, sí que recomienda que se anote “todo aquello que forme parte de la misma, en especial todo lo relativo a pausas diarias obligatorias legal o convencionalmente previstas”. El objetivo de esto es poder concretar cuál es el tiempo de “trabajo efectivo” de la jornada laboral.

Trabajo efectivo. Este concepto no está aclarado en la guía de Trabajo. Tampoco hay una norma legal que lo aclare y es una definición que la jurisprudencia ha ido marcando sus fronteras. No obstante, es probable que ahora, con la creación del registro de jornada, este sea uno de los elementos que más conflictividad laboral provoque en los juzgados.

Negociación colectiva. El decreto aprobado hace ya más de dos meses hablaba de fijar un registro de jornada “previa consulta con los representantes de los trabajadores”. Esto lleva a Trabajo a decir ahora que “corresponde al empresario previa consulta” con los trabajadores establecer el sistema. No obstante, si no hubiera representación legal ni previsión en convenios ni acuerdos de empresa esto no exime de la responsabilidad.

Empresarios y trabajadores se enfrentaron ayer al estreno de la norma entre dudas, halagos y críticas

Descontrol en el primer día de control horario

PAZ MONASTERIOS, Madrid
Más de 24 horas después de entrar en vigor el registro obligatorio de la jornada laboral en España, las empresas, tanto grandes como pequeñas, se despertaron ayer en una nueva realidad: todas, sin excepción, deben llevar un registro en el que conste a qué hora entran y salen todos sus empleados. Algunas tuvieron que empezar un inventario completamente nuevo, a otras les bastó con adaptar los sistemas que tenían. Pero algunas, en especial las más pequeñas, no sabían qué debían hacer y estaban inmersas en el desconocimiento y la desorganización.

Algunas pequeñas empresas optaron por el sistema más clásico: apuntar en papel. Desde carpinterías hasta peluquerías, muchos pequeños negocios empezaron este domingo a firmar la hora de entrada y de salida en un planillo. "Ya lo teníamos antes, y lo dejamos de usar. Ahora lo tuvimos que retomar y de forma más oficial", explicó Javier Prieto, jefe de recepción del Hotel Julia, en el barrio San Blas de Madrid. La medida no le afecta muy directamente porque, asegura, sus horarios se cumplen a rajatabla, pero es consciente de la importancia de mantener actualizado el registro "por si viene la Inspección".

Para muchos negocios ayer fue un día desconcertante, porque no tenían registro ni sabían cómo hacerlo. "El jefe está de viaje y no nos dijo nada. No sabemos si tenemos que anotar en un papel, marcar ficha o qué", afirmó una trabajadora de una clínica dental. Ella quiere que todo se apunte correctamente, porque está ansiosa de que empie-

cen a contar las horas extra que hace, y así poder cobrarlas. "A mí me viene fenomenal", dijo.

El caso de David Martí es diferente. Tiene en el mismo barrio una óptica, pero no cuenta con ningún trabajador más que él, por lo que asume que no tiene que llevar ningún registro. Aun así, se queja de la falta de información. "Entiendo que como autónomos no tenemos que hacerlo, pero lo cierto es que nadie nos dice nada. Uno se entera de estas cosas por la prensa", afirmó.

Entre los trabajadores, las opiniones son diversas. Existen personas que consideran que es una buena manera de controlar el horario y que de esta forma se podrá pagar al trabajador lo que corresponde. También los hay más escépticos, que consideran que esta nueva medida solo beneficiará a los empleadores. En la tienda de artículos de hogar Tiger, por ejemplo, el registro pasó de ser por huella digital a realizarlo en papel. "No va a servir de nada. Esto se truca más fácil que lo que teníamos antes", afirmó una trabajadora.

En la misma calle madrileña, en la panadería El Rincón comentaban que siempre tuvieron un registro electrónico, por lo que la nueva normativa no supone cambio alguno a sus trabajadores. Pero en opinión de una empleada, la norma en España no va a cambiar mucho la situación de los empleados. "Quien trabaje en negro va a seguir trabajando en negro y, a quien no le paguen las horas extra, seguirá sin cobrarlas", lamentó.

Donde algunos ven una medida inútil otros divisan una oportunidad de negocio. Tal es el ca-



Torno de acceso de los empleados de Telemadrid. / SANTI BURGOS

"No va a servir. Esto se truca más fácil que lo de antes", decía un trabajador

Una firma de 'apps' de registro cree que así se pagarán más horas extra

so de Docuimpresión XXI, una concesionaria oficial de Xerox que al ver esta nueva necesidad en las empresas empezó a comercializar una aplicación de control de registros. Hasta el momento contactaron con "miles de empresas", según explicó José Aurelio Hidalgo, analista de proyectos de la compañía, y cerca de 80 ya contrataron el servicio que es de pago mensual. "El objetivo es que se paguen las horas extra al trabajador, y en caso de ser necesario que se realicen nuevas contrataciones", afirmó

Hidalgo. "No se puede estar defraudando tantas horas a la Seguridad Social".

Las grandes empresas, por su parte, lo tuvieron ayer más fácil al contar con sistemas digitales ya implantados. En el caso de las compañías eléctricas y de las constructoras, la mayor parte del personal cuenta además, con una gran flexibilidad horaria pactada con los sindicatos y reflejada en los convenios colectivos. En ese sentido, precisamente, la nueva normativa va a obligar a negociar algunos sistemas especiales por si se necesitan adaptaciones.

Los bancos coinciden en que ya controlan los horarios por sus medidas de seguridad y que están terminando de implantar un programa nuevo para el registro más concreto de la jornada. El Santander recordó que el sector favorece "el trabajo por objetivos y las políticas de trabajo flexible, en el que tienen menos sentido la rigidez de las políticas de control horario y registro de jornada".

El BBVA, por su parte, indicó que están "trabajando en definir una solución tecnológica para todas las empresas del grupo en España", aunque aún no tienen fecha para la implantación de esta norma. El Sabadell también está implantando un nuevo sistema de registro, mientras que Bankia y CaixaBank se remiten a la negociación que se está llevando en la CECA para el convenio.

Las empresas de distribución tampoco tuvieron que hacer grandes cambios. En Dia, por ejemplo, tienen tarjetas en oficinas y tiendas; y lectores de huella dactilar en los almacenes. No obstante, fuentes de la empresa afirmaron que pondrán en marcha una mesa de diálogo con los sindicatos para analizar la "contabilización de las horas de trabajo efectivas" y hacer una reflexión de cara a una posible reorganización del trabajo. Carrefour afirmó que su sistema ya cumple con la obligación de registro de jornada, mientras que Mercadona explicó que está "negociando con la representación de los trabajadores un sistema de registro de la jornada".

Con información de Miguel Ángel Noceda, Íñigo de Barrón y Javier Salvatierra.