

## Arranca el nuevo registro horario

■ Empresas, autónomos y asesores elevan sus quejas

## Arranca el nuevo registro horario con peticiones de una moratoria

**PYMES, AUTÓNOMOS Y ASESORES ELEVAN LAS QUEJAS/** Consideran que la norma, que entró ayer en vigor, es rígida, inaplicable y tiene lagunas para pymes, autónomos y empresas con flexibilidad y teletrabajo.

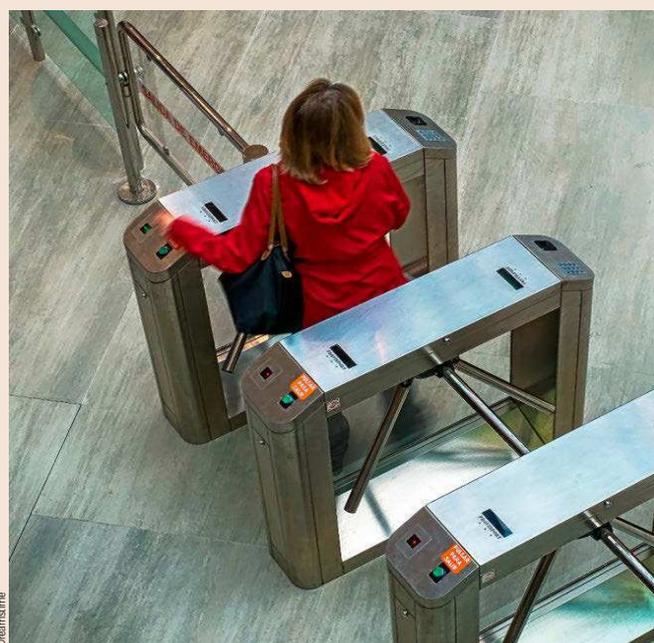
Mercedes Serraller, Madrid

Pymes, autónomos y asesores piden una moratoria en la aplicación de la nueva obligación de registrar la jornada laboral de todos los trabajadores, que entró en vigor ayer. Consideran que la norma es rígida e inaplicable para pymes, autónomos y empresas con situaciones de flexibilidad laboral y teletrabajo y que está llena de lagunas, que generan incertidumbre e inseguridad jurídica. Trabajo ha negado hasta el momento ofrecer una moratoria aunque dice ser consciente del "revuelo" que ha causado, y ha anunciado que hoy publicará una guía para establecer criterios que sirvan de orientación (ver información adjunta).

El presidente de la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA), Lorenzo Amor, considera que la nueva obligación es "un calvario" y "una traba" que siembra el caos entre los autónomos y exige una moratoria. "Autónomos y pymes no pueden cumplir la norma. El panorama laboral es mucho más amplio que el de aquellos que fichan en oficinas y ministerios", alerta.

"Hay 600.000 autónomos que no saben qué hacer y la incertidumbre y la inseguridad jurídica son muy grandes", asegura Amor.

"En el siglo XXI, donde vivimos, donde está la conciliación de la vida laboral, donde está el teletrabajo, donde lo que se busca es la flexibilidad y que el trabajador y el autónomo puedan trabajar en el momento que mejor le venga, pudiendo conciliar la vida la-



La nueva obligación de registrar la jornada laboral de todos los trabajadores entró en vigor ayer.

boral y familiar, creo que esta decisión de hacer obligatorio un registro horario es dar un paso atrás", insiste.

La Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (Cepyme) ha alertado de las dificultades de las pymes para aplicar el registro de jornada, porque "entraña nuevas cargas y costes y despierta numerosas incertidumbres sobre su cumplimiento". Cepyme asegura que

las pequeñas y medianas empresas tienen dudas respecto al teletrabajo, trabajo por objetivos o trabajo intelectual. Asimismo, también les preocupan los trabajadores que no acuden con regularidad al centro de trabajo y los que prestan sus servicios en el domicilio del cliente. Cepyme ha detectado una "importante" incertidumbre en torno a cómo se va a aplicar la norma ante el establecimiento de jor-

nadas irregulares en algunos convenios, la flexibilidad para conciliar y acuerdos puntuales de prolongación de la jornada laboral.

Además de la falta de recursos, el problema al que se enfrentan las pymes es que muchas de ellas no tienen representación sindical, con lo que no podrán acogerse al comodín de que están negociando el registro con los representantes de los trabajadores si se

### Trabajo se niega hasta ahora a dar una moratoria pero intenta aclarar sus criterios

presenta en su sede la Inspección de Trabajo. Ante esta problemática, el Ministerio apuntó el viernes que en caso de no existir representación legal de los trabajadores, será la empresa quien determine cómo se organizará y documentará el registro. Pero, si la empresa estuviese de acuerdo, se puede crear una omisión *ad hoc* para negociar el sistema o pactarlo con cada trabajador. Esta directriz no está en la norma.

El Consejo de Colegios Administrativos de España ha advertido de que la obligación será "incumplida por sistema desde el primer día". El presidente, Fernando Santiago, señala que "no hay capacidad" para aplicar efectivamente el registro. "Está muy bien para el funcionario o para una oficina de servicios donde el trabajador está sentado todo el día", afirma Santiago, para indicar que el registro será de difícil aplicación a autónomos o pequeñas empresas y trabajadores que pasan parte de su jornada laboral fuera de una oficina. Asimismo, advierte sobre la existencia de una sentencia contra Tepepiza por hacer a sus trabajadores llevar el registro en su móvil personal.

Fermin Guardiola, socio de Laboral de Baker McKenzie, cree "urgente" un desarrollo reglamentario que regule las lagunas de la norma y excluya a determinados colectivos.

### Trabajo publica hoy una guía sobre la norma

Con el fin de establecer unos criterios que sirvan de orientación a empresas y trabajadores en la aplicación de la norma, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social publicará hoy una guía práctica sobre el registro de jornada. Trabajo subraya que la obligación de cumplimiento de jornada ya existía en la legislación laboral vigente, y que mediante esta iniciativa el Gobierno ha querido articular un mecanismo que permita un control efectivo de la jornada con el objetivo de salvaguardar el derecho de los trabajadores a tener una jornada previsible y a una retribución proporcional a su tiempo de trabajo efectivo, permitiendo además la conciliación de la vida laboral y personal. Según el Ministerio, la medida supone también una oportunidad para las empresas en materia de productividad y control del absentismo. La norma, aprobada el pasado 8 de marzo, ha permitido a las empresas disponer de dos meses para proceder al cumplimiento de la obligación de garantizar el registro de jornada. La norma es de obligado cumplimiento para todas las empresas sin excepción. A partir de hoy, advierte Trabajo, la empresa deberá tener ya organizado el sistema de registro horario para su puesta a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los representantes legales de los trabajadores y de los propios trabajadores respecto de su registro personal.

## LAS CLAVES DE LA NUEVA NORMATIVA

### Nueva regulación laboral

► **¿Puede la empresa implantar un sistema de registro sin negociarlo o consultarlo con los representantes?**

No, salvo que no exista representación legal de los trabajadores en el centro ni secciones sindicales.

► **Si la empresa ya dispone de un sistema de registro**

**que implantó unilateralmente, ¿deberá negociarlo?**

Sí, a fin de cumplir el deber de negociar.

► **¿Debe la empresa registrar también la jornada del personal de alta dirección?**

En principio, en el caso de directivos con contrato

mercantil y de alta dirección especial no debería, pero los expertos recomiendan a las empresas que de entrada registren la jornada de todos los directivos para estar cubiertas.

► **¿Debe realizar el trabajador los actos de fichaje diarios o prestar su aprobación a los mismos?**

No. Es perfectamente posible que el acto de fichaje de cada trabajador lo realice la propia empresa o cualquier dispositivo automático

► **En caso de tiempos de no trabajo (mera presencia o espera o descanso para bocadillo o jornadas partidas, etc.) intercalados**

**durante la jornada, ¿deberán registrarse el inicio y fin de cada uno?**

Sí. El registro diario de la jornada lo es de "tiempo de trabajo". Los límites legales a la duración de la jornada se hacen siempre en relación con el trabajo efectivo.

► **¿A qué sanciones se enfrentan las empresas?**

La cuantía de la sanción puede ir desde los 626 euros si es considerada leve a 6.250 euros en caso de ser grave. Puede suponer un gasto millonario en reclamaciones por horas extra y por las liquidaciones de estas horas, por las que se debe cotizar, que pueden entrañar a su vez sanciones graves y muy graves.