

PERSISTEN LAS DUDAS SOBRE ESTA NORMATIVA SEIS MESES DESPUÉS

Pese a la moratoria inicial, la Inspección ha multiplicado las notificaciones de actas de infracción

Trabajo abre cientos de expedientes por no cumplir el registro horario

J. de Antonio - Madrid

El registro horario de la jornada laboral cumple hoy seis meses desde su puesta en funcionamiento —entró en vigor el 12 de abril pero no fue de obligado cumplimiento hasta un mes después—, pero las dudas sobre la aplicación de la norma no han cesado —incluso se han incrementado— y con ello sigue disparado el número de consultas sobre cómo aplicarlo sin exponerse a una sanción administrativa. Asesores y abogados han multiplicado sus consultas para intentar poner luz a una norma que, en algunos casos, puede tener grandes complicaciones para su aplicación.

Inspección de Trabajo anunció en un primer momento una moratoria temporal —se llegó a bajar que iba a ser de 30 días— durante la cual no se abrirían expedientes sancionadores que implicaran multas económicas. Sin embargo, ese periodo de gracia tuvo que ser ampliado ante la incapacidad de poder aplicarla en el plazo previsto. Esta decisión dio un respiro tanto a empresarios como a los propios inspectores, que ya mostraron a sus superiores sus reticencias para poder aplicar el cumplimiento de la norma.

Fueron muchas las razones que expusieron para justificar la dificultad que tendría su tarea. Entre sus quejas mostraron la utilización de unos medios anticuados, un personal con demasiadas actuaciones sobre su mesa, pocos efectivos —pese al aumento del plantilla y haber destinado en los últimos meses hasta 2.000 inspectores y subinspectores para llevar a cabo sus actuaciones— y la falta de concreción en el desarrollo reglamentario de la propia norma para poder aplicarla con objetividad. Ello llevó a la Inspección a actuar, en muchos casos, más como asesores que como sancionadores ante la falta de información de algunas empresas, la mayoría micropymes.

Pero pasados ya seis meses, todo se ha ido encauzando. Por

ello, Inspección de Trabajo ha abierto ya cientos de expedientes a empresarios que todavía no han cumplido con esta normativa, aunque estos procedimientos en curso todavía no han derivado en una sanción firme. No obstante, si las empresas implicadas no rectifican en el periodo establecido, el expediente seguirá su curso y terminará en la temida sanción económica.

Un proceso largo

Desde que un inspector envía la notificación del levantamiento de acta de infracción hasta la llegada de una sentencia sancionadora pueden pasar meses y, en algunos casos, años. El proceso es el siguiente: cuando un empresario es apercibido tiene 15 días hábiles para recurrir y presentar alegaciones. Si estas no son atendidas, dispone de otro mes para presentar nuevas alegaciones, que deberán ser estudiadas antes de aplicar o retirar la sanción.

De momento, las inspecciones realizadas no se han generalizado entre las micropymes, las que más problemas podrían tener en su implantación y se han centrado mayoritariamente en pequeñas y medianas empresas. También se ha incidido poco en algunos sectores —como el agrario y el pesquero— donde mayor problemática ha surgido para la contabilización de la jornada laboral.

En los primeros momentos, Trabajo aplicó el periodo de gracia para no hacer efectivas sanciones económicas sobre las empresas que no cumplieran con el decreto —entre 626 y 6.250 euros, en función del número de trabajadores afectados o del volumen de negocio de la compañía, y hasta 187.515 euros en sanciones muy graves sobre contabilización de horas extras—, siempre y cuando demostraran que la implantación del registro laboral estuviera en marcha en un plazo razonable. Pero ese periodo tenía fecha de caducidad y los inspectores han tramitado ya cientos de expedientes por infracciones.

Desde que entró en vigor la aplicación oficial del registro ho-

orario —no fue efectivo hasta el 12 de mayo para que las empresas que no se hubieran adaptado tuvieran tiempo para ello—, todas las empresas españolas —tengan uno o miles de trabajadores— tienen la obligación legal de contar con un sistema de registro, en el que debe constar la hora de entrada y salida del puesto de trabajo de cada empleado de forma diaria. Su implantación ha resultado más que difícil en muchos casos y todavía hay algunos procesos de negociación sindical abiertos y dificultades en algunos colectivos que han impedido su aplicación.

El objetivo final del real decreto ley 8/2019 —nombre oficial que recibió la norma— es confirmar que las horas trabajadas se corresponden con las que están contratadas y evitar así el fraude en el empleo parcial y, de paso, cuantificar el número de horas extras para que sean cobradas y cotizadas.

Millones de horas extra

En España, según cifras de la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de 2019, se realizaron 6 millones de horas extraordinarias a la semana, de las que prácticamente la mitad, 2,9 millones, no se pagaban ni, por tanto, se cotizaban.

Y, ¿qué se considera hora extraordinaria? Según la normati-

va vigente, son aquellas que se realizan cuando se ha superado la hora de salida de la jornada laboral ordinaria. Su limitación es de ochenta al año y deben ser excluidas aquellas que son compensadas con horas libres durante los siguientes cuatro meses a su realización. Las horas extras correspondientes a trabajadores a tiempo parcial sólo pueden ser compensadas cuando suceden por causa de fuerza mayor.

Pese a que han pasado 180 días, muchas dudas siguen sin resolverse, por ejemplo en el caso de profesiones liberales, comerciales, técnicos o trabajadores del sector agrícola y pesquero, entre otros. Las preguntas que surgen son casi infinitas y abarcan desde cuándo debe hacerse constar la jornada de trabajo, cómo se computan los viajes, las pausas y descansos o las comidas, incluso hasta dónde empieza o acaba la jornada laboral.

Fuentes del Ministerio de Trabajo explicaron a LA RAZÓN que la mayoría de estas cuestiones ya han sido suficientemente explicadas y son conocidas, por lo que la actuación de la Inspección de Trabajo ya no debe tener ninguna cortapisa en sus actuaciones, salvo en casos muy puntuales. También aluden a que la tecnología digital resuelve muchos de estos problemas, que se deberían haber solucionado en este tiempo, aunque reconocen que siempre surgirán dudas en el establecimiento de nuevas medidas en cada empresa y sector.

Otro de los puntos con mayores suspicacias ha sido hasta ahora el tratamiento de los datos personales, ya que se puede incurrir con facilidad en ilegalidades con respecto a otras legislaciones. En este punto y para evitarse complicaciones legales, Trabajo ya consideró «lícito» el tratamiento de los datos de registro sin necesidad de que los trabajadores expresen su consentimiento, siempre y cuando sean las empresas las que informen a los empleados de la existencia del registro y de la finalidad del tratamiento de los datos personales individuales que se obtengan.

Las claves

- La moratoria tenía fecha de caducidad y los inspectores de Trabajo han tramitado ya cientos de expedientes por infracciones en el registro horario.

- Seis meses después de su implantación, las dudas siguen sin resolverse en el caso de profesiones liberales, comerciales, técnicos o trabajadores de los sectores agrícola y pesquero.

- El objetivo final de la norma es confirmar que las horas trabajadas se corresponden con las que están contratadas y evitar así el fraude.



Las empresas españolas, sin importar su número de trabajadores, debe cumplir con el control del registro si no quieren sufrir un expediente

Los procedimientos en marcha pueden derivar en sanciones firmes si las empresas no corrigen los problemas

Fuentes del Ministerio de Trabajo dan por hecho que las empresas han tenido ya tiempo suficiente para aplicar la normativa



CONNIE G. SANTOS

Lo que hay que saber

- **¿Qué debe incluir el registro de jornada?** El horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada empleado, con lo que quedarán contabilizadas todas las horas extra.
- **Obligación de guardar los datos durante cuatro años.** El registro deberá estar disponible para cada trabajador (cada uno el suyo), sus representantes sindicales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Los registros tienen que permanecer en el centro de trabajo.
- **No tener registro de jornada es motivo de infracción grave.** Las multas pueden extenderse de 626 hasta 187.515 euros, en función del número de trabajadores, volumen de negocio de la compañía y número de horas extra defraudadas.
- **Sin tipo estándar de registro.** El registro puede hacerse de forma manual, telemática, digital o con nuevas tecnologías.
- **Un 338 millones de horas extra contabilizadas.** Si este año se mantuvieran unas cifras de horas extra similares a las de 2018, al final del año se habrían contabilizado 338 millones de horas extraordinarias.
- **500 millones de recaudación para el Estado.** Atendiendo a la cifra de horas extra, que con el registro horario sí cotizarían, y aplicando la base de cotización ordinaria, la estimación de ingresos del Estado rondaría los 500 millones de euros.

OPINIÓN

UNA NORMA DEL PASADO

MIGUEL GARRIDO DE LA CIERVA

Presidente de la Confederación Empresarial de Madrid (CEIM)

En estas fechas se cumplen seis meses desde la entrada en vigor de la normativa que regula el registro de control horario en las empresas españolas. La regulación se hizo por Decreto-Ley y sin consultar a los representantes de empresarios y trabajadores, a pesar de no constar ninguna urgente necesidad. Como suele ocurrir

cuando no se cuenta con los afectados, la norma está resultando enormemente compleja y confusa hasta el punto de ser la única, en el ámbito laboral, que tiene una guía del Ministerio de Trabajo encaminada a explicarla. Es una lástima que el Gobierno nacional, en lugar de articular medidas para evitar la destrucción de empleo en un momento bajo del ciclo económico, con una pérdida progresiva de productividad, haya decidido en

pocos meses incrementar los costes laborales e introducir esta medida, que viene a crear un problema donde no lo había. CEIM elaboró este mismo año una batería de propuestas, titulada Plan 400+, encaminadas a crear empleo en un mundo en el que la frontera entre trabajo por cuenta ajena y autónomo es más difusa y en el que el clima laboral debe estar presidido por la confianza entre trabajadores y empresarios. Sin embargo, en lugar de abordar alguna de estas materias de forma positiva, acordada y moderna, las empresas nos hemos visto envueltas en una dificultad casi

procesal para probar las horas extraordinarias, víctimas de una petición de la Inspección de Trabajo para facilitar su labor fiscalizadora. Nosotros entendemos que la Administración tiene que facilitar la actividad empresarial y no al revés, por lo que estimamos que esta norma es improductiva y, por tanto, una carga burocrática que, además, es contraria al devenir de los tiempos en el mundo del trabajo, donde uno de los aspectos más valorados por los empleados es la flexibilidad. Desde CEIM proponemos, por un lado, que la normativa establezca elementos exentos de

control horario, como pueden ser los directivos, las personas que viajan por motivo laboral o los teletrabajadores; por otro lado, planteamos a los propios empresarios aprovechar la introducción forzosa de elementos de control para tener una gestión más ágil de la productividad del tiempo de trabajo. Pero lo más importante es que todo esto se plantee dentro del diálogo social. Es una norma que introduce rigidez y no ha servido para configurar una mejora en las relaciones laborales, sino para introducir inseguridad, desconfianza y costes.