

Control horario sin el caos profetizado

Empresas e Inspección de Trabajo no ven una gran distorsión en la rutina laboral tras dos meses de su entrada en vigor pero sí reconocen lentitud en su implantación

Gabriel Ubeto

El registro de jornada cumple dos meses en vigor sin grandes señales del caos que desde determinadas esferas del mundo empresarial se profetizó tras aprobarse la norma. Esta avanza y va arraigándose entre las compañías españolas, aunque a un ritmo lento y desigual, según coinciden las patronales y los inspectores de trabajo. El bloqueo de la negociación colectiva entre empresarios y sindicatos, una de las claves para aterrizar la normativa del Gobierno a la realidad de las plantillas, contribuye a esa lenta implantación.

“Las empresas conocen la normativa, pero en muchas ocasiones nos encontramos con sistemas de control horario todavía provisionales o con algunos agujeros”, explica la portavoz del sindicato de inspectores UPIT, Mercedes Martínez. “En general el balance de estos dos meses es positivo, aunque todavía es pronto para sacar conclusiones. Estamos más en un momento de asesorar a las empresas que no tanto en multarlas”, añade su homóloga del SITSS, Ana Ercoreca. Esa prudencia la comparte el Ministerio de Trabajo, que ha declinado hacer un balance con los datos de expedientes o multas inapuestas.

Pese a esa ausencia de estadística oficial, grandes interrupciones en el día a día de las empresas no se han producido. Al menos así se desliza de una encuesta interna en la pequeña y mediana empresa. Según esta, el 50% de las pymes consultadas no ha tenido que introducir ningún cambio de gran calado, pues ya realizaban un registro horario antes de que fuera obligatorio y como mucho han tenido que adaptarlo. Para el 24% sí que ha generado un cierto nivel de conflicto entre empresa y trabajadores; aunque también ha contribuido a corregir algunas posibles irregularidades, como un mayor coste en horas extras (13%), la obligación de contratar nuevo personal (4%), la ampliación de jornada de contratos a

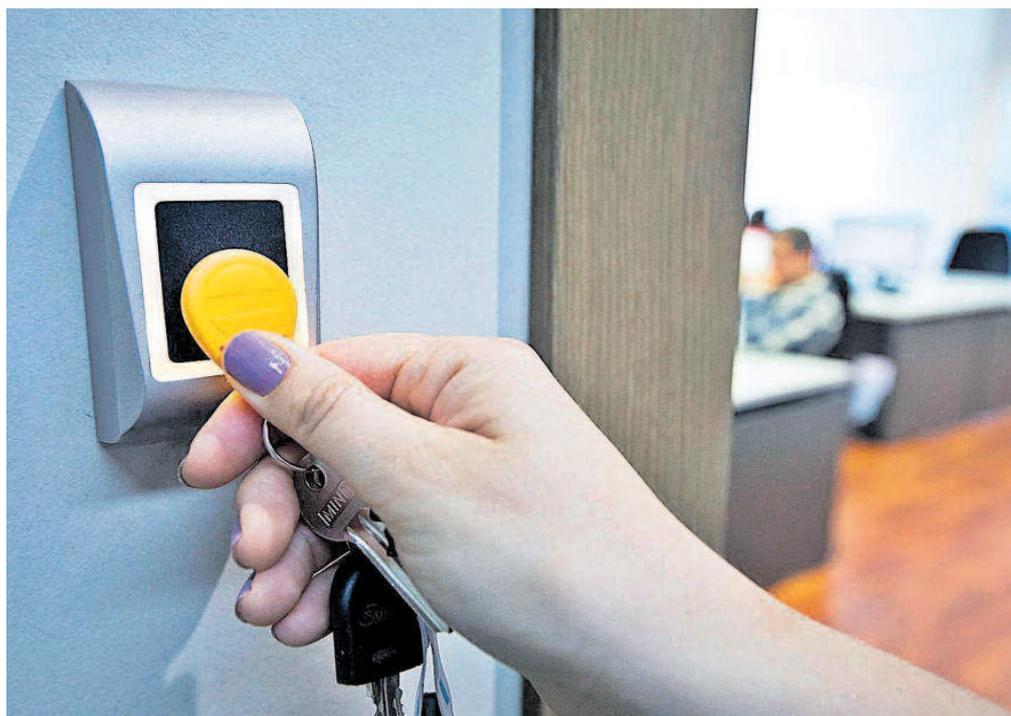


Imagen de archivo de una empleada fichando al inicio de su jornada laboral. | LP/DLP

Visto bueno de los abogados tras 59 días

El colectivo de abogados, uno de los más críticos y reticentes a incorporar el registro de jornada en su rutina laboral, tardó 59 días en dar su visto bueno a la nueva normativa implantada por el Ministerio de Trabajo. Lo hicieron de manera oficial el pasado jueves después de reunirse en León el pleno del Consejo General de la Abogacía Española (CGAE). “El Real Decreto-ley 8/2019, en la medida en que se interprete y aplique respetando las especificidades de nuestra profesión, puede mejorar las condiciones del trabajador por cuenta ajena”, manifestó el organismo en un comunicado. Los letrados son muy

celosos de la flexibilidad que demandan para ejercer su profesión y así lo ponen de manifiesto en sus recomendaciones al Ministerio de Trabajo. Por un lado insisten en que, de cara al despliegue normativo de la ley, en su caso se respete la individualización del tiempo de trabajo efectivo, se estudie el cómputo caso por caso y este permita una distribución flexible de jornada. Y, por ejemplo, al igual que a los futbolistas el tiempo de concentración antes de un partido no les computa como tiempo de jornada; los abogados quieren un criterio especial para sus desplazamientos y tiempos de espera. | G.U.

tiempo parcial (4%) o menos absentismo (2%).

Una de las dudas que habitualmente se encuentran desde la Inspección cuando se personan en las empresas es qué es tiempo de trabajo “efectivo” y qué no. Este es uno de los elementos clave de la normativa, ya que es donde las compañías de-

ben habilitar excepciones o interrupciones en la cómputo de inicio y fin de la jornada.

En este sentido, desde los sindicatos de inspectores se remiten a que, a falta de un despliegue reglamentario por parte del Gobierno central, serán los jueces los que acaben pronunciándose al respecto. Pero para eso hace

falta que los casos lleguen a los tribunales.

La ley establece claramente que debe ser la negociación colectiva la encargada de determinar qué cuenta como jornada y qué no, ya que en su defecto cuenta todo salvo los descansos obligatorios fijados por legislación.