

RETOS Y DESAFÍOS EN LOS SISTEMAS DE REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL

OLAYA MARTÍN RODRÍGUEZ

NET21 NÚMERO 17, marzo 2024

Las normas que se refieren a jornada y tiempo de trabajo en general, al igual que ocurre con otras normas laborales, corren el riesgo de la inobservancia o la ineficacia en el caso de que no estén acompañadas de instrumentos adecuados para controlar y exigir su cumplimiento. El ordenamiento jurídico español no contempla demasiadas previsiones para afrontar los riesgos derivados de la inobservancia o ineficacia de las previsiones relativas al tiempo de trabajo, pero tampoco carece por completo de ellas. Alguna previsión existe con vistas al cómputo, control y registro de las horas de trabajo y también existe alguna vía específica para emprender demandas o reclamaciones dirigidas a este fin. Por su parte, para la observancia de las reglas sobre tiempo de trabajo pueden utilizarse los instrumentos generales de control y exigencia de la legislación laboral, que son de naturaleza administrativa (vigilancia y sanción) y de carácter jurisdiccional. Por este motivo, la implantación efectiva de las previsiones en materia de tiempo de trabajo, en especial sobre el registro de jornada, requiere de una serie de normas, instrumentos formales y documentales que garanticen su control y correcta aplicación. De no preverse estos mecanismos se deja en manos de la parte más fuerte (empresarial) el cumplimiento de los niveles que con carácter mínimo y necesario establece la legislación laboral.

Algunas de las consecuencias de la extralimitación de la jornada laboral legal o convencionalmente establecida es que repercute de manera directa en la precarización del mercado laboral, pues dificulta la conciliación laboral y también repercute negativamente sobre el salario; además de incidir negativamente en las cotizaciones de Seguridad Social que se ven mermadas al no cotizarse por el salario que correspondería a la jornada efectivamente realizada. En este sentido, uno de los problemas a los que se ha enfrentado la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha sido el control de la jornada laboral y con ello la dificultad por parte de las personas trabajadoras de demostrar en su caso la extralimitación horaria y ello porque nuestro Estatuto de los Trabajadores con anterioridad a la aprobación del Real Decreto ley 8/2019, de 8 de marzo, no contaba con la obligación legal por parte de la empresa de realizar un registro de jornada de los empleados y empleadas a su cargo. Desde la citada normativa se tuvo a bien regular el registro diario del tiempo de trabajo, cuyo principal objetivo es evitar el impago de las horas extraordinarias y el uso abusivo de las mismas por parte de la empresa, así como crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y posibilitar, además, el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Pese a que han transcurrido casi cinco años desde que se impusiera el registro obligatorio de la jornada laboral, la Inspección de Trabajo constata que una de las infracciones más frecuentes por parte de las empresas consiste en realizar un registro formal y no real, que simplemente busca cumplir con la obligación legal; es decir, algunas empresas realizan un falso registro de la jornada en el que se indica de manera ya prefijada o manipulada la hora de entrada y de salida de la persona trabajadora, pero que no refleja fehacientemente la hora a la que entra y sale el personal laboral o el número de horas efectivamente realizadas. De hecho, los datos registrados muestran que el incumplimiento de la normativa de registro de jornada es bastante elevado y es que según los últimos registros disponibles en 2022 se impusieron 11.070

infracciones por incumplimiento de la normativa de registro de jornada, lo que resultó en sanciones por un total de 13.764, 041 €.

No obstante, cabe poner de manifiesto que en determinados sectores el registro diario de la jornada de trabajo puede presentar ciertos desafíos y dificultades, en el sentido de que su aplicación puede ser compleja en actividades con características específicas, como puede ocurrir en el trabajo a distancia, trabajos por objetivos, trabajos intelectuales, trabajos sin ubicación fija o servicios en el domicilio del cliente. Si bien, en la actualidad hay múltiples sistemas de registros muy completos que permiten controlar el horario a través de distintos mecanismos desde cualquier lugar y dispositivo ya sea web, app móvil, kiosko con Tablet, conexión con dispositivos de presencia y acceso, o dispositivos de reconocimiento biométrico, que permiten configurar el control horario y adaptarse incluso a los distintos tipos de jornada laboral que puede haber en una empresa.

Como es bien sabido, la norma no establece medio o instrumento específico para registrar diariamente la jornada del personal laboral, siendo válido cualquier sistema o medio, en soporte en papel o telemático, que incluya el momento de inicio y finalización, si bien, en todo caso, debe proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por la empresa o por el propio empleado. Respecto a este punto, la norma legal hace un llamamiento a la negociación colectiva o a los acuerdos de empresa como medios aptos para llevar a cabo el registro diario de jornada y, en ausencia de éstos, será la empresa, previa consulta de la representación legal de los trabajadores a quien le corresponderá su determinación. Aunque el marco legal está claro y definido, la picaresca tiende a implantar sistemas de registro de jornada que, si bien son admitidos legalmente, como por ejemplo el fichaje en papel, no cotejan la totalidad del tiempo trabajado y ello dificulta el control por parte de la Inspección de Trabajo. De forma que, en la práctica, los abusos en el registro horario de la jornada laboral son una realidad para millones de trabajadores y trabajadoras. Muchos hablan de fichajes falsos que reflejan muchas menos horas de las realmente trabajadas o fraudes en el registro por parte de las empresas. Según explican los testimonios de algunas personas trabajadoras existe todo tipo de trampas, desde obligar al empleado a firmar horarios falsos, hasta rellenar las fichas el mismo día de una inspección, pasando por el propio empresario a modificar “a posteriori” esos registros. Para la Inspección de Trabajo es difícil comprobar si son ciertos o no esos registros con lo cual no pueden emitir la sanción oportuna.

Por ello, recientemente, el Ministerio de Trabajo ha trasladado a los agentes sociales la propuesta de registrar digitalmente y no de otro modo, como por ejemplo la hoja en papel, la jornada laboral de sus empleados y empleadas. Al calor de lo señalado, es una obviedad que hay sistemas más fiables, objetivos y accesibles que otros; así pues, los medios en papel quizá sean los más manipulables y los menos accesibles, en el sentido de que las empresas pueden presionar a sus trabajadores y trabajadoras para falsear el registro real de la jornada laboral. Sin embargo, a través de la digitalización de los mecanismos de registro sería posible remitir de manera automática a la Inspección de Trabajo el número de horas diarias realizadas por cada persona trabajadora, siendo más difícil falsear los datos. Además, el Ministerio de Trabajo propone que esos datos telemáticos sean accesibles a tiempo real para la Inspección de Trabajo y para el propio Ministerio.

Empero, muchas empresas, especialmente las pequeñas y medianas, son reacias a establecer determinados sistemas de registros debido al coste que lleva aparejada su implantación, por tal motivo el fichaje en papel ha sido uno de los mecanismos aceptados por la normativa. Al abrigo de lo anterior, se podrían destinar bonos de cuantía fija para financiar la inversión en la digitalización del registro de jornada para las pequeñas y medianas empresas. Esta propuesta podría incluirse dentro del Plan de digitalización de PYMES 2021-2025 que contiene una serie de medidas para pequeñas y medianas empresas y cuya inversión se realiza a través de fondos europeos a fin de impulsar la modernización tecnológica y la recuperación económica. De este modo, todas las empresas podrían implantar sistemas de registro de jornada digitales que son

más fiables, accesibles y menos manipulables que los medios en papel. Por otro lado, resulta igualmente necesario endurecer el régimen de sanciones por infracción del registro de jornada, de manera que sea una sanción por cada persona trabajadora sobre la que se infringe el registro de jornada y no solo una multa por empresa sin tener en cuenta el número de trabajadores sobre los que se realiza un adecuado registro de jornada, en el sentido que apunta el Ministerio de Trabajo.

AVERTIR