

# Economía

## Futuro registro de jornada Trabajo cambiará cinco artículos para que todos los trabajadores fichen

RAQUEL PASCUAL  
MADRID

Los trabajadores van a tener que volver a fichar a la entrada y a la salida de su puesto de trabajo. Si sale adelante la reforma laboral que ha diseñado el Gobierno de Pedro Sánchez, el Estatuto de los Trabajadores va a reconocer como derecho laboral básico de cada empleado "conocer la duración y la distribución de su jornada ordinaria de trabajo, así como su horario de trabajo".

Así lo recoge el último borrador de propuesta de modificación del registro horario en las empresas que ha enviado el Ministerio de Trabajo a los sindicatos y los empresarios. El texto propuesto por el Ejecutivo reforma cuatro artículos del Estatuto de los Trabajadores (4, 12, 34 y 35) y otro artículo más de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

De esta forma, para que se haga efectivo este nuevo derecho de los trabajadores, la ley que regula el mercado de trabajo especificará en el artículo 34 del citado Estatuto cómo deberán registrar la jornada las empresas. "Será de obligación de la empresa registrar la jornada de cada trabajador. Este registro de jornada será diario y deberá incluir el horario concreto de entrada y salida", indica el borrador legal del Ejecutivo.

Esto supondrá, por tanto, la vuelta al tradicional sistema de fichar al llegar y al marcharse del trabajo que, a fecha de hoy, aún tienen muchas grandes empresas pero prácticamente ninguna de las medianas y pequeñas.

La propuesta del Gobierno recoge también que "los convenios colectivos podrán establecer la forma de organización del registro de jornada y de acceso al mismo de la persona trabajadora". Asimismo, otra

novedad, que se incluirá en el artículo 35, será que, además de que cada trabajador reciba mensualmente la relación de horas ordinarias y extraordinarias que ha realizado en dicho mes, también los representantes sindicales tendrán esta información de toda la plantilla. En concreto, el borrador elaborado por Trabajo indica que "los representantes de los trabajadores serán informados mensualmente por el empresario sobre el cumplimiento de lo dispuesto en este apartado".

En materia de horas extras habrá otro cambio: el empresario también deberá informar mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre las horas extraordinarias que ha hecho cada empleado, cualquiera que sea su forma de compensación. Para ello obliga a la empresa a enviarles "copias de los resúmenes" del registro diario.

Además, la empresa tendrá que conservar durante cuatro años los registros de jornada y estos deberán permanecer en todo momento en el centro de trabajo a disposición de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social.

La legislación que regula el empleo a tiempo parcial también se verá afectado por esta propuesta. Para estos trabajadores "se concretará de forma expresa en el contrato el horario habitual de trabajo, sin que sea suficiente a estos efectos la mera referencia al convenio colectivo de aplicación", según la nueva redacción del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Pero, ante este nuevo escenario regulatorio, habrá que resaltar también otras dos cuestiones. La primera de ellas se refiere a que, dada la dificultad para registrar la jornada de algunos colectivos, activida-



des o empresas, el Ejecutivo prevé el establecimiento de algunas excepciones en el cumplimiento de esta nueva obligación empresarial. "El Gobierno, a propuesta del titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas podrá establecer (...) especialidades en las obligaciones de registro de jornada".

Estas dificultades se producen en profesiones como los comerciales, que no trabajan en un centro específico o los transportistas, por poner algún ejemplo.

Dicho todo esto, la propuesta del Gobierno concluye con otro cambio normativo que preocupa especialmente a los empresarios. Se trata de la nueva redacción del artículo 7 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social que pasará a tipificar que cuando un empresario transgreda la norma en

Un trabajador ficha en una empresa. EFE

materia de registro de jornada "se entenderá que el empresario incurre en una infracción por cada trabajador afectado". Según el *of counsel* del área laboral de Baker & McKenzie Carlos de la Torre, "esto podría dar lugar en grandes empresas a unas sanciones millonarias".

Desde CEOE ya han manifestado al Ministerio de Trabajo su rechazo frontal a esta medida y le han comunicado que no respaldarán un acuerdo que incluya esta nueva obligatoriedad de registro.

Pero desde Trabajo se muestran firmes a la hora de aprobar esta medida y se escudan en que el propio Tribunal Supremo, tras dictaminar en contra de dos sentencias de la Audiencia Nacional que instaban a este registro, dijo que "convenía una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extras".

Los empleados y sus representantes serán informados cada mes de las horas realizadas

Se podrán acordar algunas excepciones

### Una propuesta con lagunas

► Una vez conocidos los detalles facilitados a empresarios y sindicatos, los expertos detectan varias lagunas en esta norma. Desde el despacho Baker & McKenzie, Torre apunta las siguientes:

► **Implantación.** De la Torre considera conveniente que Trabajo fijara un "periodo transitorio" para la puesta en marcha de esta medida, "sobre todo para grandes empresas o aquellas con especial complejidad".

► **Ausencias.** El experto echa de menos alguna referencia al registro, por ejemplo, de los tiempos de descanso.

► **Horas extras.** En esta materia apuntan a la necesidad de que la comunicación mensual de las horas extras específicas que son "provisionales" dado que el empresario tiene cuatro meses para compensarlas.

► **Aprobación.** A pesar de existir una proposición de ley en tramitación para establecer este registro, distintas fuentes creen que se aprobará por decreto, que requerirá del posterior apoyo parlamentario. De la Torre advierte que el Gobierno deberá argumentar la urgencia de la medida, para que el Tribunal Supremo no anule el decreto.

Las sanciones por incumplir este registro conllevarán "una infracción por cada trabajador", lo que preocupa a las empresas