

Díaz endurecerá el registro horario pero se enfría la posibilidad de elevar las multas

Sancionar por trabajador en lugar de por empresa y subir sus cuantías requeriría aprobación del Parlamento ▶ Se mantiene el sistema punitivo para los infractores, que puede llegar a la vía penal

RAQUEL PASCUAL CORTÉS
MADRID

Los máximos responsables del Ministerio de Trabajo, liderado por la vicepresidenta segunda, Yolanda Díaz, han reiterado en varias ocasiones que no se quedarán de brazos cruzados después de que los votos de las formaciones de derechas –PP, Vox y Junts– voten en contra del proyecto de ley para la reducción de la jornada máxima legal de 40 a 37,5 horas. E incluso antes de negociar un nuevo texto con la mediación e iniciar su tramitación, pretenden salvar una parte de esta norma que va a decaer: la referida al control de las jornadas de los trabajadores. Para ello, Trabajo pretende sacar adelante, vía reglamento –para lo que no se necesita la aprobación parlamentaria– una reforma del registro horario que endurezca los requisitos que deben cumplir las empresas para llevar a cabo este control de la jornada diaria de sus trabajadores.

Díaz lo confirmó a las puertas del Congreso: “La pieza estrella de esta norma (en referencia al proyecto de reducción de la jornada máxima legal) es un registro digital que sirva efectivamente para el control horario. Vamos a hacer lo que tenemos que hacer. Defender a la gente trabajadora”. Es más, especificó que la actual regulación del registro horario en España es “absolutamente vulnerador de la normativa comunitaria y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha condenado a España por no cumplir las exigencias” para este control de la jornada.

Ante esta situación, la ministra explicó que el Gobierno reformará esta regulación para que “el registro sea absolutamente objetivo, verificable en tiempo real y por supuesto digital. Ello quiere decir que esa cantidad de horas extras que hacen muchos de ustedes van a quedar directamente documentadas y la Inspección de Trabajo va a saber en tiempo real si ustedes están trabajando o no”, informa Emilio Sánchez Hidalgo. El compromiso de cambiar el registro si no salía adelante



La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, en el Congreso de los Diputados. EUROPA PRESS

la reducción de jornada es un compromiso que viene de lejos. En concreto, de octubre de 2024, hace casi un año, cuando tras una de las reuniones para negociar esta norma, el secretario de Estado de Trabajo, Joaquín Pérez Rey, se comprometió, a petición de UGT, a actuar en ese sentido.

Se exigirá que el registro sea cumplimentado de forma directa y personal por el trabajador

También se pedirá accesibilidad inmediata e interoperatividad con la Inspección

Sin embargo, el Ejecutivo no podrá aprobar unilateralmente y de forma reglamentaria la reforma al completo diseñada para este registro, ya que la parte de la elevación de las multas y sanciones está regulada en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), y cualquier cambio en esta norma requeriría la aprobación de una mayoría parlamentaria, a todas luces muy difícil de conseguir para esta cuestión en estos momentos.

De esta forma, se enfría totalmente la posibilidad de que las multas por incumplir el registro horario pasen del máximo de 7.500 euros por empresa a 10.000 euros por trabajador afectado por estos incumplimientos, como pretendía Trabajo. En el ministerio de Díaz recuerdan, no obstante, que se mantiene el actual sistema punitivo para los empresarios infractores, que incumplir reiteradamente la normativa sobre el registro puede llevarles incluso a enfrentarse a la vía penal.

Dicho esto, fuentes de la Administración han explicado que el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, sí podrá, sin embargo, desarrollar en un reglamento los nuevos requisitos que deberán cumplir las empresas en la elaboración y funcionamiento de estos registros obligatorios desde 2019. En concreto, esta reforma pretende garantizar la objetividad, fiabilidad y accesibilidad de los registros mediante el establecimiento de requisitos adicionales a los actuales.

Anotaciones

Entre ellos estará la utilización obligatoria de medios digitales, con lo que será inválido hacer estas anotaciones con papel y lápiz –permitidas actualmente–; y se exigirá que el registro sea cumplimentado de forma personal y directa por el trabajador, para garantizar su autenticidad y trazabilidad. Asimismo, se pondrá el uso de formatos comprensibles y el establecimiento de nuevas obliga-

ciones documentales: Trabajo quiere que el número total de horas extras realizadas figure en la nómina mensual, independientemente de cómo se compensen. También se exigirá accesibilidad inmediata e interoperabilidad con la Inspección de Trabajo. El vicesecretario general de política sindical de UGT y número dos del sindicato, Fernando Luján, explica que, desde el punto de vista de la técnica jurídica, el Gobierno podrá aprobar un real decreto, que desarrolle reglamentariamente el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. “Esa será la norma habilitante que se pueda desarrollar en un reglamento que pueda aprobar el Ejecutivo en un real decreto, para el que tiene evidentes razones de urgencia social, porque no puede seguir permitiendo que se hagan tres millones de horas extras a la semana sin retribuir; y este tipo de decreto no requiere su convalidación en el Parlamento”, detalla este experto laboralista.

Tranquilidad patronal
No obstante, los empresarios no manifiestan nerviosismo por los posibles cambios en el registro, sino todo lo contrario. Fuentes del entorno patronal consideran que, jurídicamente, además de no poder endurecer las sanciones, el Gobierno tampoco podrá decretar mediante un reglamento la interoperabilidad del acceso al control horario.

Según Alejandro Gil, socio de laboral de MAIO Legal, es bastante factible que el Gobierno pueda desarrollar reglamentariamente nuevas condiciones para ejecutar los registros horarios en las empresas y en concreto obligar a que estos sean completamente digitales y sean los trabajadores quienes hagan sus anotaciones horarias. De hecho, argumenta que el artículo 34.9, del Estatuto de los Trabajadores, que regula este control desde 2019, “es lo suficientemente genérico como para que pueda concretarse en un reglamento”.

Es más, este laboralista cree que el Gobierno llevará a cabo esta regulación porque actualmente, según recuerda, las concreciones sobre cómo hacer este registro ni siquiera están en una norma, sino que hasta los tribunales se rigen por una guía editada por Trabajo. Otra cosa serán las posibilidades que tenga el Ejecutivo de sacar adelante la interconexión de estos registros con la Inspección de Trabajo, debido a que podrían entrar en juego otras cuestiones relacionadas con el acceso a datos personales. Si bien Gil tampoco descarta esta posibilidad.