

¿De 9 a 5? Cuando fichar es una odisea

Los expertos alertan sobre las dudas y dificultades que, a menos de un mes para su entrada en vigor, genera la obligatoriedad del registro de la jornada laboral en todas las empresas

ANA BALSEIRO
MADRID / LA VOZ

Queda menos de un mes para que entre en vigor (el próximo 12 de mayo) la obligación del control horario en las empresas. Es decir, que los empleados fichen y se haga un registro «del horario concreto de inicio y finalización» de su jornada laboral. Las empresas, que podrán escoger el sistema para hacerlo, deberán conservar durante cuatro años los datos a disposición del interesado, los sindicatos y la Inspección de Trabajo. Aunque hay consenso sobre que será un instrumento útil para atajar abusos como el exceso de jornada o las horas extras no remuneradas y su impacto negativo en las arcas de la Seguridad Social, la aplicación de la medida, que el Gobierno aprobó en marzo vía decreto urgente, suscita muchas dudas entre los expertos, que alertan de problemas sobre su implantación.

«Dependiendo de la actividad de cada empresa resultará más fácil o no realizar este control. No es lo mismo para empresas que hagan un trabajo fundamentalmente en oficina que para las que, por ejemplo, se dedican a limpieza de edificios y locales (donde el empleado no pasa por la sede) o para las de transportes, donde el empleado está continuamente viajando. También ocurre con los comerciales, el teletrabajo o quienes tienen una distribución irregular de la jornada», explica Catarina Capeáns, socia y responsable del área laboral de Vento Abogados.

Según se recoge en la normativa, el control horario «se organizará y documentará» por tres vías: mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, por decisión del empresario previa consulta con los sindicatos. Capeáns apunta que, en la práctica, es la casuística la que determinará el tipo de sistema a implantar. «Estamos viendo que normalmente se decide en función del tamaño de cada empresa: las más pequeñas optan por registros en papel y las más grandes, por *software* o sistemas informáticos», explica, insistiendo en que «existen multitud de fórmulas seguras y fáciles de gestionar», que van desde el referido papel a las tarjetas de acceso o sistemas informáticos mediante huella digital, entre otros.

Ensayo general

El responsable de la asesoría jurídica de UGT en Galicia, Pedro Blanco, por su parte, desdrama



El registro horario ya se exige para los contratos a tiempo parcial desde el 2017. PRADERO

tiza la obligatoriedad del control de jornada. «Las empresas están bastante más preparadas de lo que pueda parecer», dice, y subraya que, «aunque ahora es algo novedoso, porque lo marca la ley, ya hubo un ensayo general hace un año». En este sentido, recuerda que el registro horario ya se exige para los contratos de trabajo a tiempo parcial desde el 2017, así como para las horas extraordinarias de los tra-

bajadores con jornada completa. De hecho, indica que muchas empresas ya habían implantado sistemas de fichaje tras las sentencias de la Audiencia Nacio-

Distinguir el tiempo efectivo de trabajo de las horas en la oficina es una de las grandes dificultades

nal (del 2016) que luego el Supremo revocó, limitando el control a las horas extras.

Medir el absentismo presencial

Sin embargo, Capeáns sostiene que la exigencia del registro y la escasa concreción de la norma «va a alterar las relaciones laborales». Advierte que «puede generar problemas donde hasta la fecha no los había» y pone el foco en la dificultad para distin-

guir entre el tiempo efectivo de trabajo y aquel en el que no se desempeña, pese a estarse dentro del horario. «¿El tiempo para comer se computa o no como tiempo de trabajo? ¿Y si existen supuestos de absentismo presencial, es decir, cuando el trabajador pasa la mayor parte de su jornada en su puesto, pero no se dedica a él?», añade.

Entre las dudas más frecuentes que le están trasladando, la experta también incluye si el control tiene que recoger una hora fija de entrada (como las nueve) o debe constar la entrada real, o cómo se compensa el exceso de jornada realizado cuando se trata de minutos. «También hay dudas sobre si tienen que firmar al entrar y al salir o solo una vez al día, y si deben firmar al entrar y al salir en caso de jornada partida».

Pere Vidal y Mar Sabadell, profesores de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) añaden a todo lo anterior el potencial escollo que puede suponer el registro de la jornada para la flexibilidad horaria en la que se ha avanzado en los últimos años. Recuerdan, además, que las empresas se enfrentan a multas de entre 626 y 6.250 euros si no controlan la jornada laboral de su plantilla.

LISARDO CALVO COMERCIAL

«En este trabajo no hay horarios. Tienes que estar disponible 24 horas»

L. VIDAL REDACCIÓN / LA VOZ

Más de treinta años lleva este valdeorrés trabajando como comercial y asesor de maquinaria de carpintería. «Aquí ni se pasa por la oficina ni se ficha». Pero eso no significa que no se hagan horas. De hecho, no hay horario. «Yo voy al ritmo que marca el cliente y las visitas pueden ser a las nueve o a las diez de la noche». Calvo siempre se negó a funcionar con *rappels*, una herramienta que recoge el plan de trabajo diario, aunque entiende que así es imposible controlar las horas extras. Y él las hace. Su ruta habitual parte de A Coruña y pasa por Ferrol hasta Cariño. Hace años llegó a viajar hasta Zamora, lo que le obligaba a pasar una semana entera fuera de casa. «Salías un lunes de madrugada y volvías el viernes de noche. ¿La compensación? Tu sueldo y gastos a justificar, donde se incluyen comidas y alojamiento. La lucha porque te paguen las comisiones por ventas es un mundo aparte».

El derecho a la desconexión digital que pretende la nueva normativa suena a chiste en la cabeza de Lisardo: «Las ventas suponen estar disponible casi las 24 horas del día. Yo me he levantado por la maña-



La oficina de Lisardo es su vehículo

na y al encender el móvil he visto llamadas de las doce menos cuarto de la noche. Y porque no tenía el teléfono encendido. De lo contrario, tendría que haberla atendido». No ve demasiado factible la aplicación de la nueva normativa en el día a día. «Si tu competencia no apaga el teléfono, tampoco lo harás tú».

JAVIER TATO TRANSTEGA

«No camión, os atascos, tempos mortos e avarías fan inviables as oito horas»

L. VIDAL REDACCIÓN / LA VOZ

Con sede en Padrón, Transtega se dedica al transporte de piensos destinados a alimentación animal. «No mundo do camión falar de fichar é unha entelequía», sentencia el administrador de la empresa. «Nós organizamos rutas cos puntos de descarga. Por exemplo, Guitiriz, Begonte, Rábade, Becerreá... O vehículo queda cargado o día anterior e así o traballador xa sabe a qué hora ten que saír da casa. Se remata ás catro, perfecto, pero pode ser que a cousa se vaia ata as nove, porque non dependes de ti só, senón da máquina que levas. Pode haber atascos, avarías... por non falar das horas mortas que podes pasar no punto de descarga». Tato es un firme defensor de la relación de confianza entre empresario y empleado: «A min iso de controlar o horario dos traballadores non me vai. Teste que fíar». En cualquier caso, sería posible hacerlo: «Agora os camiós levan un disco de tacógrafo. Moitos deles, dixitais. Os xefes teñen una tarxeta que conectan a unha máquina e poden saber onde parou, as horas de descanso que fixo, a qué hora arrincou ou cando descargou». ¿Miedo a que con la nueva medida se puedan inflar las horas de jornada? «Qué va! —dice convencido— Ademais, neste traballo sempre se fan moitas máis horas das que recolle a nómina».