EMPRESAS

“Un carajal fuera de la realidad. Nos devuelve a los años 70”: clamor contra la obligación de fichar

La geolocalización y la definición de la jornada efectiva, principales temas que acabarán en la Justicia.

14 mayo, 2019 - 05:09

Se ha organizado **un “carajal que nos devuelve cuarenta años atrás”**. Es la opinión sobre el registro obligatorio de la jornada laboral que manifiesta **Alfonso Suárez**, socio de Laboral de **Araoz&Rueda,** en conversación con EL ESPAÑOL. A su juicio, el decreto por el que es obligatorio registrar los horarios **deja abiertos bastantes interrogantes** que la guía elaborada por el Ministerio de Trabajo ha sido incapaz de responder. ¿Quién dará la respuesta entonces? La Justicia.

El abogado considera que el Gobierno debería “elaborar un reglamento” que desarrolle todos los puntos débiles del texto legal. Sobre todo, porque “debe ser el legislador el que determine y cubra todos los resquicios para que haya seguridad jurídica”. Por el contrario, añade, lo que se está haciendo es “echar sobre las espaldas de empresas y trabajadores” algo que debería estar regulado por una norma.

No parece que sus pretensiones vayan a lograrse. La ministra de Trabajo, **Magdalena Valerio**, ya ha dicho que no tiene intención de desarrollar más la normativa, y que deben ser las empresas las que se autogestionen con el acuerdo -o no- de sus trabajadores.

La ficción superará a la realidad

"La casuística va a superar" a lo que se establece en el decreto y en la guía elaborada por el Ministerio de Trabajo. Así lo explica **Antonio Pedrajas**, socio director de la *boutique* laboralista **Abdón Pedrajas**. En cualquier caso, confía en que las negociaciones colectivas, los convenios y la jurisprudencia que ha habido hasta ahora pueda matizar muchos de los aspectos que han quedado abiertos.

Sea como sea, el consenso general de los expertos consultados por EL ESPAÑOL es que **es una norma que está "fuera de la realidad", ya que pretende meter en un mismo saco a sectores que no tienen nada que ver entre sí** y con casuísticas totalmente diferentes. "Tiende a primar la presencia en el trabajo frente a otras cuestiones más importantes, como la productividad o la flexibilidad", explica **Esperanza Alcaraz** desde el despacho Montero Aramburu.

La **definición de la jornada laboral efectiva** es uno de los primeros puntos que preocupa a Suárez. Según la guía publicada por Trabajo "solo tiene la consideración de jornada laboral a efectos de registro lo contemplado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores". Sin embargo, sólo recomienda que se computen los descansos para ir al baño, fumar o hacer una llamada de teléfono. Quedará sometido a la autorregulación, lo que puede abrir la puerta a distintas interpretaciones.

Para el letrado de Abdón Pedrajas, una de las claves está en saber **"cómo se va a documentar" la distribución de la jornada laboral.** Se pregunta, por ejemplo, qué pasa cuando hay una distribución irregular de los horarios de trabajo, o qué ocurre cuando hay una jornada flexible.

Geolocalización

Los horarios irregulares son aquellos en los que se contrata a un empleado para hacer una serie de horas al año, con independencia de cómo se organice su jornada. Los flexibles son aquellos en los que existe un tiempo obligatorio de permanencia en el trabajo, pero permite adelantar horas de entrada o salida.

La guía elaborada por Trabajo establece que "el registro diario de jornada, exigible en todo caso, deberá ponderarse y globalizarse a efectos de control y contabilización del tiempo de trabajo efectivo". Sin embargo, los letrados consultados creen que puede haber algún problema a la hora de desarrollar el control horario.

El aspecto más problemático, y en el que coinciden todos, está en la **geolocalización**, una herramienta indispensable para el registro horario a través de aplicaciones móviles. Muy útil, por ejemplo, para los comerciales o empleados que tengan que desplazarse hasta donde se ubican sus clientes.

Según Alcaraz hablamos de un asunto en el que **entra en juego "el derecho laboral y del empresario a registrar la jornada, pero también a otros que se le pueden escapar como la protección de los datos"**. Y es que este sistema de geolocalización debe garantizar que no se 'fiscaliza' a los empleados fuera de su horario laboral o en los descansos para, por ejemplo, comer.

Penalizaciones

"Será un foco de conflicto y uno de los aspectos a los que la doctrina jurídica va a estar muy atenta", señalan desde Araoz&Rueda. "Si el trabajador sabe de antemano que se le geolocaliza y lo acepta no hay problema, pero si se obliga a utilizar este sistema (algo factible porque la norma lo permite) el empleado podría exigir que, una vez terminada su jornada laboral, se desconecte su ubicación".

Otro elemento del que nadie habla es de la cuestión punitiva hacia el trabajador. **El control efectivo de jornada dará a las empresas un gran cantidad de datos que podrá analizar.** Por tanto, podemos estar ante una norma que provoque el efecto contrario y **se convierta "en una máquina" de procedimientos de despido.** No obstante, todos los abogados avisan de que será necesario un "plus de prueba".

También están las sanciones por no cumplir con las jornadas. "**La empresa está obligada a obligar al trabajador a cumplir con su horario y, si no lo hace, puede ser sancionada.** Es como la protección de riesgos laborales", explica la abogada de Montero Aramburu.

"Las consecuencias disciplinarias se van a emplear", sentencia Pedrajas. En definitiva, estamos ante una norma que no convence a las empresas ni a los trabajadores. Tampoco a los abogados ya que supone "una vuelta atrás. Esto estaba muy bien hace cuarenta años. A mí me parece bien que quieran regular el abuso de horas extraordinarias, pero todos sabemos que hay actividades sobre las que se abusa y debe regularse y otras que no", añade Suárez.

En los últimos meses, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) ya ha venido rechazando obligar a las empresas a establecer el registro de la jornada laboral de sus trabajadores al considerar que "ya existen mecanismos de control horario" y que suponen "un cambio hacia lo antiguo".