

El registre obligatori de la jornada, un canvi contra els abusos empresarials

L'any passat a l'Estat espanyol els treballadors van fer una mitjana de 6,4 milions d'hores extres a la setmana

Marc Font



Durant el 2017, **els treballadors de l'Estat espanyol van fer una mitjana de 5,8 milions d'hores extres a la setmana**, una xifra que va augmentar fins als 6,4 l'any següent, segons dades de l'Enquesta de Població Activa ([EPA](#)). Una bona part d'aquestes hores no es pagaven, de manera que es defraudava alhora les persones obligades a fer-les com el sistema de la Seguretat Social, ja que les empreses no les cotitzaven.

Per intentar posar fi a aquests abusos, el passat diumenge dia 12 va entrar en vigor el [Reial Decret 8/2019](#) de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de feina, aprovat dos mesos enrere pel govern espanyol i que, entre altres qüestions, obliga les empreses a garantir el registre diari de la jornada i reflectir-ne l'horari "concret" d'inici i finalització. En paral·lel, el dimarts dia 14 el Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) va dictar [una sentència](#) que ratifica **l'obligatorietat que a l'Estat hi hagi un registre horari de tota la jornada laboral**.

En opinió de l'advocat laboralista del Col·lectiu Ronda José Antonio González Espada a la pràctica el reial decret "es complementarà" amb el que diu la sentència del TJUE, si bé **caldran "molts més mitjans per a la Inspecció de Treball"**, a banda d'una actuació sindical decidida i la iniciativa dels treballadors per evitar que es perpetuïn les hores extres no pagades. Unes hores que legalment estan limitades a 80 a l'any. Però què diu la normativa? El decret estableix l'obligatorietat d'aquest registre horari, però segons el lletrat "no defineix en quins casos hi ha d'haver una negociació

col·lectiva per implantar-lo, ni quin mecanisme és vàlid per dur a terme el control”.

Durant el 2018, la Inspecció de Treball va obrir a Catalunya 759 expedients sancionadors per incompliment de jornada

Ara bé, **la sentència europea fixa que el registre “ha de ser objectiu, fiable i accessible”**, un fet que, segons González Espada, “ens ajuda una mica a saber quin sistema s’ha d’implantar”. “Accessible implica que els treballadors hi puguin tenir accés, és possible que se’ls hagi de donar una còpia, si bé la sentència no ho aclareix; mentre que en ser fiable s’evitarà, per exemple, que es faci a través d’un Excel o qualsevol altre format fàcilment manipulable”, afegeix.

Tot i que durant els primers mesos hi haurà una moratòria en què la Inspecció de Treball no multarà les empreses, el decret estableix sancions en cas de no comptar amb el registre que van dels 626 als 6.250 euros, en funció del nombre de treballadors o del seu volum de negoci. L’advocat destaca que la capacitat sancionadora és un “element dissuasiu important”. A més a més, en el cas que es detecti que l’empleat fa hores extres, l’empresa estarà obligada a compensar les hores amb dies de descans dins dels quatre mesos següents de quan s’han fet o pagar-les. Durant el 2018, **la Inspecció de Treball va obrir a Catalunya 759 expedients sancionadors per incompliment de jornada**, per damunt dels 715 de l’any anterior.

“Amb l’existència del registre, és l’empresari el que ha de demostrar que efectivament no s’han fet més hores de les que pertoenen

Malgrat que la nova normativa suposa un pas endavant en la protecció dels drets dels treballadors, l’advocat del Col·lectiu Ronda considera que **“seguirà havent-hi hores sense cobrar”, sobretot en empreses “petites”**. De fet, moltes grans companyies, sobretot del sector industrial, fa temps que han incorporat els seus propis mecanismes de registre de la jornada. “Perquè el real decret i la sentència del TJUE siguin efectius caldrà la feina de la Inspecció de Treball, dels sindicats i també que els treballadors comprovin les dades i s’animin a presentar reclamacions si fan hores que no se’ls paguen”, comenta.

Tenint en compte que els canvis legals tot just acaben de posar-se en marxa, encara és d’hora per saber quins són els aspectes que acaben generant conflicte. González Espada apunta, però, que un dels dubtes és “què passa amb el treballador que reclama unes hores, però l’empresa no ha complimentat el registre”. Una de les possibilitats de tot plegat és que “s’inverteixi la càrrega de la prova”, en el sentit que “fins ara el treballador havia de demostrar, amb testimonis, que havia fet unes hores extres que no se li havien pagat, i ara podria passar que, amb l’existència del registre, **sigui l’empresari el que hagi de demostrar que efectivament no s’han fet més hores de les que pertoenen”**.

Un “canvi conceptual”

En el cas que el treballador sospiti, o tingui la certesa, que fa hores extres sense rebre cap mena de compensació, l’advocat explica que **el procés de reclamació passa primer per “demandar les dades del registre a l’empresa** i comprovar si quadra amb les hores que se li han pagat”. En el cas que hi hagi una diferència, ha de fer una “demanda de reclamació de quantitat” al jutjat social. Avisa, això sí, que no és un tràmit ràpid, sinó que el judici pot trigar un any i mig o dos a celebrar-se, un període durant el qual pot assolir-se un acord que l’eviti mitjançant la conciliació.

La major part de les queixes per la implantació del control horari “vénen del món empresarial”

Com a reflexió final, González Espada apunta al “canvi conceptual” en les relacions laborals que suposa la normativa, perquè “inicialment el registre de jornada estava pensat com una forma de control dels treballadors per part l’empresari. Però en un moment donat van veure que era més interessant no deixar constància escrita d’aquest control i ara s’ha girat una mica la truita i **són els treballadors els que reclamen el registre per controlar que els empresaris compleixen les seves obligacions i no hi hagi abusos**”. De fet, la major part de les queixes per la implantació de la normativa “vénen del món empresarial”.