

El registro horario hace agua. Un lustro después de su entrada en vigor, los expertos creen que es aún un sistema ineficaz, con horas extra sin pagar y riesgo de manipulación



Una empleada registra el inicio de su jornada laboral en el torno de entrada de la empresa. FG TRADE (GETTY IMAGES)

Por Jorge Velasco

Los españoles realizaron de media unos 2,5 millones de horas sin cobrar en 2023, según los datos recopilados de la Encuesta de Población Activa (EPA). La fotografía no cambia en exceso si se compara con la de 2018: alrededor de 2,8 millones de horas no fueron remuneradas ni cotizadas en la Seguridad Social. Hoy, 12 de mayo, se cumplen cinco años desde que entró en vigor la obligación para todas las empresas de registrar diariamente la jornada laboral de sus empleados. El objetivo era cristalino: garantizar el descanso y acabar de raíz con las horas extra que los empresarios no abonaban a sus asalariados. Con estos datos en la mano, ¿es realmente efectivo el registro horario?

Para los expertos consultados esta norma aún es ineficaz. El motivo principal, explica Nuria Alamillo, directora del Área Laboral de ETL Global, es porque "no se ha establecido el método o la forma de llevar a cabo el registro, lo que puede frustrar el cumplimiento efectivo de la norma". El Estatuto de los Trabajadores no contempla un mecanismo concreto para fichar, es decir, no especifica si vale con una hoja de firmas, un sensor de huella, un *software* en el móvil o una máquina para registrarse con tarjeta. No todos son igual de garantistas y eso abre la puerta a que se produzcan irregularidades.

En este lustro, uno de los métodos más tradicionales para registrar la jornada ha sido el papel. No obstante, es un sistema que, según los expertos, ha provocado muchas anomalías. "Difícilmente se procede al control diario, y suele ocurrir que los trabajadores firman el registro de forma semanal o mensual a petición de las empresas para evitar sanciones adminis-

trativas", afirma Alamillo. Asimismo, denuncian desde la Confederación General del Trabajo (CGT), también es común que los empleados "se encuentren con hojas con registros ya completadas con los horarios pactados, independientemente de lo que hayan trabajado en realidad". Ello implica que muchas de las horas de más que haya podido realizar un empleado se queden, nunca mejor dicho, en "papel mojado".

Pero el control horario telemático también ha presentado lagunas en este tiempo. Como señala Borja González, *of counsel* del área laboral en Gómez-Acebo & Pombo, se han producido algunos casos "en los que la plantilla, una vez cumplido su horario, ficha como si hubiera finalizado su jornada y sigue trabajando". El hecho de que el registro *online* no sea del todo fiable

CLAVES

Reforzar la inspección

El control del registro horario es una norma que requiere más control y vigilancia. Ana Ercoreca, presidenta del Sindicato de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social (SITSS), afirma que, actualmente, hay un problema de horas extra en España: "Nos encontramos ante una situación en la que la mitad de las horas extra ni se cotizan ni se abonan". La funcionaria señala que el cuerpo de inspección requiere de más medios para evaluar a las empresas y "hacer que cumplan con la jornada establecida en el contrato laboral". Para paliar esta situación, Ercoreca reclama nuevos medios.

tiene una explicación. Como expone Juan Grangel, *of counsel* de laboral en Baker McKenzie e inspector de Trabajo en excedencia, el motivo es que los inspectores no siempre tienen "acceso inmediato a los datos del registro *online* de las empresas" y, por ende, no hay garantías de que las mercantiles no "oculten los datos vulnerando los derechos de los empleados", o estén "cometiendo algún fraude en el registro de la jornada". De hecho, una propuesta del ministerio de Yolanda Díaz es que la Inspección de Trabajo tenga acceso remoto a los datos recopilados en el registro de jornada *online* a través de terminales y aplicaciones informáticas para evitar este tipo de irregularidades.

Criterio judicial

La norma no ha sufrido ningún cambio legislativo para intentar mejorar su efectividad, como podría haber sido prohibir el registro en papel u ofrecer un sistema obligatorio que sea más objetivo. Lo cierto es que han sido los tribunales y sus resoluciones judiciales los que han ido interpretando "la validez legal de los sistemas de control horario utilizados por las empresas o sobre las consecuencias de no tener un sistema de registro horario implantado", señala Borja González.

Un ejemplo. La sala de lo social de la Audiencia Nacional, en una sentencia con fecha de 15 de febrero de 2022, condenó a Ferrovial Servicios a eliminar su registro de jornada en papel y a implantar un método más riguroso para controlar el horario de sus 1.200 trabajadores que operaban en el área de "servicio a bordo" de los trenes. Los magistrados concordaron que había que poner límites al registro de jornada en papel porque es muy fácil de falsificar, y determinaron que dicho sistema no podía considerarse un procedimiento efectivo, por lo que tenían que buscar un mecanismo de registro más fiable.

Por otro lado, contar con un sistema de registro horario defectuoso puede resultar fatal para las empresas. Si un trabajador reclama ante los tribunales el cobro de las horas extra y la empresa no tiene un control fiable, se presume que la palabra del empleado es cierta. Un caso así resolvió el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Baleares, que falló a favor de un camarero que fue despedido en 2021. El magistrado sentenció que, dado que el local no contaba con un registro que acreditase el número de horas realizadas por su trabajador, el camarero tenía derecho a cobrar todas las horas extraordinarias que reclamaba. A este criterio se sumaron órganos como el TSJ de Cataluña o el de la Comunidad Valenciana.

Tras cinco años de registro horario, el cumplimiento generalizado de la obligación de fichar es, de momento, una utopía en muchos trabajos. Por ahora, coinciden los expertos, los sistemas son fáciles de trucar. La mejor manera para evitar el fraude en puestos informatizados, sugiere Nuria Alamillo, sería la de monitorizar la actividad de los portátiles utilizados por los empleados. Para la experta, esta medida se perfila como la mejor manera para comprobar correctamente si los trabajadores "efectúan jornadas distintas al horario registrado".

“
La norma no ha sufrido ningún cambio legislativo para intentar mejorar su efectividad, como prohibir el uso del papel