

POSICIONAMENT DE PIMEC DAVANT LA CONSULTA PÚBLICA SOBRE EL PROJECTE DE REIAL DECRET DE REGISTRE DE JORNADA

En el marc de la consulta pública prèvia sobre el projecte de Reial decret que desenvolupa el registre de jornada, volem traslladar una sèrie de consideracions i propostes que considerem essencials per garantir una regulació equilibrada, viable i adaptada a la realitat empresarial del nostre país, i especialment de les pimes, que és perfectament compatible amb la realitat del mercat de treball i les relacions laborals a Espanya, alhora que respectuosa amb la regulació comunitària i els pronunciaments judicials.

D'una banda, com ja vam expressar en la tramitació de l'Avantprojecte de Llei per a la reducció de jornada, no existeix una evidència empírica que justifiqui un problema generalitzat de jornades laborals ni de temps de treball efectiu de mitjana a Espanya que exigeixi reduir la jornada laboral legal màxima. Existeix més aviat un problema de temps de treball en el sentit que aquest temps sigui al més efectiu possible i es garanteixi la disponibilitat de la força del treball necessària. Problemes com l'absentisme laboral, la productivitat, la dificultat per cobrir vacants, la baixa flexibilitat laboral interna, entre d'altres, són els que caldria abordar en qualsevol reforma que es duqués a terme.

D'altra banda, problemes que es resolen, en el seu conjunt, per la via de la negociació col·lectiva, que s'ha demostrat com a eina eficaç de millora del mercat de treball a la majoria de països amb alts índexs de competitivitat, quan alhora, hi són presents pimes.

En aquest sentit, tampoc es constata l'existència d'un problema en el registre de jornada que requereixi un desplegament reglamentari addicional, ni tan sols per donar compliment a la regulació de la Unió Europea ni a la jurisprudència, com pretén justificar la memòria.

Les empreses ja disposen de sistemes diversos per complir amb aquesta obligació, i la Inspecció de Treball compta amb mecanismes suficients per verificar-ne el compliment. De fet, està regulat i ja s'actua per part de la Inspecció de Treball i es sanciona les empreses en cas d'incompliment de la regulació vigent. Fins i tot, en sectors amb particularitats especials, les concrecions es poden fer perfectament per mitjà de la negociació col·lectiva, com ja s'ha dut a terme amb tantes altres matèries.



A més, la justificació del desplegament d'un Reial decret com a instrument de transposició de la normativa europea no resulta fonamentada, ja que les obligacions derivades de la jurisprudència comunitària —com la sentència del TJUE de 2019— ja van ser incorporades a l'ordenament jurídic espanyol mitjançant el Reial decret-Llei 8/2019. Per tant, la base jurídica europea ja està transposada, i el que s'està plantejant ara és una reforma interna que no respon a una obligació europea nova, sinó a una voluntat política de reforçar el control horari.

Així, aquest projecte sembla més aviat una resposta a la no tramitació parlamentària de l'Avantprojecte de Llei de reducció de jornada d'aquest Ministeri que va decaure al Congrés el passat 10 de setembre. En aquest sentit, cal vetllar perquè les limitacions del desenvolupament normatiu no superin els límits que té un Reial decret, respectant la reserva de Llei vigent. I per altra banda, com ja s'apuntava, no hauria de superar l'autonomia de la negociació col·lectiva per adaptar les mesures a les realitats sectorials.

Si bé el registre de jornada és una eina que permet assegurar el compliment de la normativa laboral i afavorir la conciliació, cal que tingui en compte la diversitat de models empresarials, especialment la realitat de les micro, petites i mitjanes empreses, que representen la major part del teixit productiu. Cal també que esdevingui una eina de seguretat jurídica per a les parts, amb drets i obligacions recíproques, i sense imposar majors obligacions a les empreses. En aquest sentit, considerem absolutament innecessari el desenvolupament reglamentari, per la qual cosa presentem un conjunt de propostes que haurien de ser considerades com a prioritàries per garantir una regulació efectiva i sostenible d'un registre de jornada.

1. Defensa de la negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva és una eina clau per adaptar el registre de jornada a les realitats sectorials i empresarials. Proposem que la norma reconegui explícitament el paper de la negociació col·lectiva com a via preferent per definir les concrecions i obligacions de registre.

2. Viabilitat tècnica i econòmica; aplicació a grans empreses

L'obligació de registre electrònic pot resultar inviable per a moltes pimes, especialment en sectors amb mobilitat, temporalitat o baixa digitalització. Cal preveure alternatives flexibles i adaptades a la realitat empresarial. En tot cas, cal que en quedin excloses les empreses de menys de 250 persones treballadores.



3. Categorització del temps de treball

La distinció entre temps efectiu, de disponibilitat, ordinari o extraordinari no sempre és clara ni aplicable en temps real. No s'hauria d'imposar aquesta classificació per no generar inseguretat jurídica i conflictivitat laboral.

4. Control de modificacions i traçabilitat

Tot i que cal garantir la integritat del registre, les exigències tecnològiques han de ser proporcionades. Proposem sistemes senzills, adaptats a la dimensió de cada empresa.

5. Accés remot per part de la ITSS

Considerem que l'accés automàtic i remot al registre per part de la Inspecció de Treball no és una mesura proporcionada, ja que pot vulnerar la llibertat d'empresa i el principi de presumpció d'innocència que ha de presidir qualsevol actuació administrativa. No només això, sinó que resulta tècnicament complex per a la pròpia administració. En aquest sentit, subsidiàriament es proposa que només es reguli l'accés remot per a empreses de més de 250 persones treballadores.

6. Autonomia empresarial en el sistema de registre

Les empreses han de poder escollir el sistema de registre que millor s'adapti a la seva operativa. Imposar un únic model digital limita l'autonomia empresarial i l'adaptació a les casuístiques de la seva activitat.

7. Suport econòmic i tècnic

Proposem que s'estableixin deduccions fiscals i incentius per a la implantació de sistemes de registre, especialment per a pimes, incloent-hi formació, assistència tècnica i subvencions per a les empreses que voluntàriament adoptin models digitalitzats.

8. Responsabilitat compartida

La responsabilitat en el compliment del registre de jornada ha de ser compartida entre l'empresa i les persones treballadores. Les empreses han de facilitar els mitjans materials i garantir els principis per a la seva legalitat i, per la seva banda, les persones treballadores han d'assumir el compromís de registrar la seva jornada de forma responsable, precisa i conforme a les instruccions establertes.

9. Transició progressiva

Cal preveure un període de transició per a l'adaptació a les noves obligacions, especialment per a les empreses de menys de 250 persones treballadores.

10. Respecte a la proporcionalitat normativa

La norma ha de limitar-se al desenvolupament reglamentari de l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, evitant imposicions que excedeixin el mandat legal del fonament reglamentari d'un reial decret, que només pot desplegar i aplicar el que està previst per llei, però no modificar, alterar ni contravenir el seu contingut, i, encara menys, innovar respecte del seu contingut, incorrent en *ultra vires*. No hauria, per tant, de superar la reserva de llei, pel que fa a les matèries que es proposa regular. Al mateix temps, i no menys important pel seu caràcter constitucionalment protegit, no hauria de desenvolupar aspectes que poden ser abordats, regulats i desenvolupats a l'àmbit de negociació col·lectiva.