

POSICIONAMIENTO DE PIMEC ANTE LA CONSULTA PÚBLICA SOBRE EL PROYECTO DE REAL DECRETO DE REGISTRO DE JORNADA

En el marco de la consulta pública previa sobre el proyecto de Real Decreto que desarrolla el registro de jornada, queremos trasladar una serie de consideraciones y propuestas que consideramos esenciales para garantizar una regulación equilibrada, viable y adaptada a la realidad empresarial de nuestro país, y especialmente de las pymes, que es perfectamente compatible con la realidad del mercado de trabajo y las relaciones laborales en España, a la vez que respetuosa con la regulación.

Por un lado, como ya expresamos en la tramitación del Anteproyecto de Ley para la reducción de jornada, no existe una evidencia empírica que justifique un problema generalizado de jornadas laborales ni de tiempo de trabajo efectivo de promedio en España que exija reducir su jornada laboral legal máxima. Existe más bien un problema de tiempo de trabajo en el sentido de que este tiempo sea lo más efectivo posible y se garantice la disponibilidad de la fuerza del trabajo necesaria. Problemas como el absentismo laboral, la productividad, la dificultad para cubrir vacantes, la baja flexibilidad laboral interna, entre otros, son los que deberían abordarse en cualquier reforma que se llevara a cabo.

Por otra parte, problemas que se resuelven, en su conjunto, por la vía de la negociación colectiva, que se ha demostrado como herramienta eficaz de mejora del mercado de trabajo en la mayoría de los países con altos índices de competitividad, cuando a la vez, están presentes pymes.

En este sentido, tampoco se constata la existencia de un problema en el registro de jornada que requiera un despliegue reglamentario adicional, ni siquiera para dar cumplimiento a la regulación de la Unión Europea ni a la jurisprudencia, como pretende justificar la memoria.

Las empresas ya disponen de distintos sistemas para cumplir con esta obligación, y la Inspección de Trabajo cuenta con mecanismos suficientes para verificar su cumplimiento. De hecho, está regulado y ya se actúa por parte de la Inspección de Trabajo y se sanciona a las empresas en caso de incumplimiento de la actual regulación. Incluso, con sectores con particularidades especiales, las concreciones pueden realizarse perfectamente por medio de la negociación colectiva, como ya se ha hecho con tantas otras materias.

P

Además, la justificación del despliegue de un Real Decreto como instrumento de transposición de la normativa europea no resulta fundamentada, ya que las obligaciones derivadas de la jurisprudencia comunitaria –como la sentencia del TJUE de 2019– ya fueron incorporadas al ordenamiento jurídico español mediante el Real Decreto-ley 8/2019. Por tanto, la base jurídica europea ya está transpuesta, y lo que se está planteando ahora es una reforma interna que no responde a una obligación europea nueva, sino a una voluntad política de reforzar el control horario.

Así, este proyecto parece más bien una respuesta a la no tramitación parlamentaria del Anteproyecto de ley de reducción de jornada de este Ministerio que decayó en el Congreso el pasado 10 de septiembre. En este sentido, es necesario velar por que las limitaciones del desarrollo normativo no superen los límites que tiene un Real Decreto, respetando la reserva de ley vigente. Por otra parte, como ya se apuntaba, no debería superar la autonomía de la negociación colectiva para adaptar las medidas a las realidades sectoriales.

Si bien el registro de jornada es una herramienta que permite asegurar el cumplimiento de la normativa laboral y favorecer la conciliación, es necesario que tenga en cuenta la diversidad de modelos empresariales, especialmente la realidad de las micro, pequeñas y medianas empresas, que representan la mayor parte del tejido productivo. Es necesario también que se convierta en una herramienta de seguridad jurídica para las partes, con derechos y obligaciones recíprocas, y sin imponer mayores obligaciones a las empresas. En este sentido, consideramos absolutamente innecesario el desarrollo reglamentario, por lo que presentamos un conjunto de propuestas que deberían ser consideradas prioritarias para garantizar una regulación efectiva y sostenible de un registro de jornada.

1. Defensa de la negociación colectiva

La negociación colectiva es una herramienta clave para adaptar el registro de jornada a las realidades sectoriales y empresariales. Proponemos que la norma reconozca explícitamente el papel de la negociación colectiva como vía preferente para definir las concreciones y obligaciones de registro.

P

2. Viabilidad técnica y económica; aplicación a grandes empresas

La obligación de registro electrónico puede resultar inviable para muchas pymes, especialmente en sectores con movilidad, temporalidad o baja digitalización. Es necesario prever alternativas flexibles y adaptadas a la realidad empresarial. En todo caso, deben quedar excluidas las empresas de menos de 250 personas trabajadoras.

3. Categorización del tiempo de trabajo

La distinción entre tiempo efectivo, de disponibilidad, ordinario o extraordinario no siempre será clara ni aplicable en tiempo real. No debería imponerse esta clasificación para no generar inseguridad jurídica y conflictividad laboral.

4. Control de modificaciones y trazabilidad

Aunque es necesario garantizar la integridad del registro, las exigencias tecnológicas deben ser proporcionadas. Proponemos sistemas sencillos adaptados a la dimensión de cada empresa.

5. Acceso remoto por parte de la ITSS

Consideramos que el acceso automático y remoto al registro por parte de la Inspección de Trabajo no es una medida proporcionada, puesto que puede vulnerar la libertad de empresa y el principio de presunción de inocencia que debe presidir cualquier actuación administrativa. No solo eso, sino que resulta técnicamente complejo para la propia administración. En este sentido, subsidiariamente se propone que solo se regule el acceso remoto para empresas de más de 250 trabajadores.

6. Autonomía empresarial en el sistema de registro

Las empresas deben poder escoger el sistema de registro que mejor se adapte a su operativa. Imponer un único modelo digital limita la autonomía empresarial y la adaptación a las casuísticas de su actividad.



7. Apoyo económico y técnico

Proponemos que se establezcan deducciones fiscales e incentivos para la implantación de sistemas de registro, especialmente para pymes, incluyendo formación, asistencia técnica y subvenciones para las empresas que voluntariamente adopten modelos digitalizados.

8. Responsabilidad compartida

La responsabilidad en el cumplimiento del registro de jornada debe ser compartida entre la empresa y las personas trabajadoras. Las empresas deben facilitar los medios materiales y garantizar los principios para su legalidad y, por su parte, las personas trabajadoras deben asumir el compromiso de registrar su jornada de forma responsable, precisa y conforme a las instrucciones establecidas.

9. Transición progresiva

Hay que prever un período de transición para la adaptación a las nuevas obligaciones, especialmente para las empresas de menos de 250 personas trabajadoras.

10. Respeto a la proporcionalidad normativa

La norma debe limitarse al desarrollo reglamentario del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, evitando imposiciones que excedan del mandato legal del fundamento reglamentario de un real decreto, que solo puede desplegar y aplicar lo previsto por ley, pero no modificar, alterar ni contravenir su contenido, y, mucho menos, innovar respecto de su contenido, incurriendo en *ultra vires*. No debería, por tanto, superar la reserva de ley, en cuanto a las materias que se propone regular. Al mismo tiempo, y no menos importante por su carácter constitucionalmente protegido, no debería desarrollar aspectos que pueden ser abordados, regulados y desarrollados en el ámbito de negociación colectiva.