



La opinión

Inseguridad horaria

ÍÑIGO SAGARDOY DE SIMÓN

Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad **Francisco de Vitoria**

La entrada en vigor de la nueva legislación sobre registro horario está generando más problemas que las cuestiones que trata de resolver. La inseguridad jurídica en la interpretación de la norma tardará en esclarecerse si tenemos que esperar a criterios judiciales o de la Inspección de Trabajo. No cabe duda que en España existe en algunos sectores un cierto descontrol horario que hay que atajar o corregir. Hacer horas extras fuera de los límites legales está fuertemente sancionado y el incumplimiento hay que vigilarlo. Pero de ahí a universalizar, imponiendo un control horario a todo tipo de actividades, hay un camino muy largo. En un país donde la mayoría de las empresas son pymes, donde queremos competir en un mundo globalizado, y donde las nuevas formas de trabajo están imponiendo modelos laborales deslocalizados de los centros de trabajo, no parece conveniente que se registre detalladamente el horario de todos los trabajadores. Conforme se desprende de un estudio de la alianza Iuslaboris, en otros países establecen regulaciones más flexibles. Existen algunas excepciones al registro diario como es el caso de trabajadores con funciones directivas decisivas y/o alta dirección (Austria, Brasil), trabajadores del hogar (Italia), trabajadores externos y trabajadores a distancia/teletrabajadores siempre que la empresa carezca de medios efectivos para llevar un control (Brasil). Asimismo, en Bélgica

la obligación de establecer un sistema de registro del número de horas diarias efectivamente trabajadas por los trabajadores solo aplica a ciertos sectores (como el sector financiero/bancario) o a ciertos colectivos (como los trabajadores a tiempo parcial que prestan servicios fuera de su horario de trabajo habitual) o a trabajadores que realizan jornada laboral variable (con períodos fijos en los que el trabajador debe estar presente «período principal» y períodos variables en los que el trabajador elige el inicio y fin de la jornada de trabajo así como los descansos «período libre»). En Francia, las obligaciones empresariales varían en función del colectivo de trabajadores, efectuándose una diferencia entre trabajadores cuya jornada laboral se calcula en horas (semanales, mensuales o anuales) y los que prestan sus servicios en el marco de un contrato suscrito por un número determinado de días («forfait annuel en jours»). La regulación portuguesa establece, en el caso de trabajadores que realicen su actividad fuera de las instalaciones de la empresa que el empleador debe asegurarse de que el empleado firme dicho registro inmediatamente después de regresar a la empresa, o enviarlo firmado debidamente para permitir que la empresa lo tenga en 15 días después de finalizado el trabajo fuera de las instalaciones. A la vista de lo expuesto, conviene tomar medidas para prácticas irregulares, pero el mercado laboral está encaminándose hacia otra forma de control centrada en los objetivos, en la productividad y en las competencias, no en el mero presentismo.