



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA

Un mes des de l'obligatorietat del registre de jornada



Posem fre als incompliments en matèria de jornada i descansos!

Barcelona, 12 de juny de 2019



0. Índex

1. Posem fre als incompliments en matèria de jornada i descansos	3
2. Abans del 12 de maig	6
2.1. Regulació injusta i poc garantista	6
2.2. Cas Bankia: sentències i instruccions	6
2.3. Quina era la realitat	6
2.4. Dades sobre les hores extres	6
3. Després del 12 de maig	9
3.1. Nova regulació: Reial decret llei 8/2019	9
3.2. Pel que fa al registre de jornada	9
3.3. Pel que fa a la Inspecció de Treball	10
3.4. Pel que fa a la protecció de dades	11
3.5. La instrucció de la Inspecció de Treball	12
3.6. Què passa a Europa?	13
3.3. Resultat de les enquestes	15
4. Des de la UGT de Catalunya considerem que... ..	17
5. Annex 1. Preguntes freqüents	18
6. Annex 2. Model d'enquesta	20



1. Posem fre als incompliments en matèria de jornada i descansos: obligatorietat del registre de jornada

Avui fa un mes que va acabar el termini que tenien totes les empreses per adaptar-se i establir els sistemes necessaris per registrar la jornada de totes les persones treballadores. **Avui fa un mes que és obligatori registrar la jornada laboral.**

I també avui fa tres mesos que es va publicar la normativa que ha modificat l'article 34.9 de l'Estatut dels treballadors (ET) sobre la jornada.

La modificació de l'article 34.9 de l'ET respon, encara que no del tot, a una **demanda històrica de la UGT de Catalunya.**

El registre de jornada i el control horari ha estat, per a la UGT de Catalunya, una reivindicació constant. Tant és així, que fa alguns anys vam incorporar aquesta reivindicació als nostres decàlegs de negociació col·lectiva sota el lema **“Reducció i ordenació de l'actual temps de treball: Registre de jornada”.**

Registrar la jornada laboral no és un caprici, sinó que també ens hi va la vida!

Cal registrar la jornada, no només perquè sempre hem tingut clar, des de la UGT de Catalunya, que **és l'única forma de garantir l'equilibri de les prestacions contractuals;** és a dir, l'equilibri entre el que es treballa i la seva remuneració i evitar els abusos; sinó que a més, hi entra en joc **la seguretat i la salut dels treballadors i les treballadores.**

La relació i l'equilibri entre el que es treballa i la salut de les persones són obvis; per tant, establir normatives relacionades amb la durada del temps de treball dirigides a millorar les condicions de vida i laborals dels treballadors i les treballadores és bàsic segons la sentència del TJUE de 14 de maig, que interpreta la normativa europea en matèria de seguretat i salut.

Les persones treballadores tenim dret a tenir una jornada previsible, a una retribució proporcional al temps de treball efectiu, a conciliar la vida laboral i personal i a poder gaudir del dret a la desconexió digital. Tots ells drets que, per falta de normativa específica, han sigut vulnerats de manera sistemàtica al llarg dels anys per part de moltes empreses.

Són evidents els innombrables incompliments i abusos que han patit les persones treballadores per falta, precisament, d'una legislació que evités els usos i abusos de les hores extres. El dret comunitari s'ha oposat al fet que una norma nacional no imposi de manera expressa cap forma de còmput o de control del temps de treball ordinari dels treballadors i les treballadores. Així, recentment, el Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) ha determinat que els Estats membres han d'imposar a les empreses l'obligació d'implementar un sistema objectiu, fiable i accessible que permeti computar la jornada laboral diària realitzada per cada persona treballadora.



Celebrem doncs, que per fi puguem disposar d'una norma de registre horari, encara que critiquem la falta d'implicació del Govern per tirar endavant una norma que permetés, veritablement, posar fi als excessos i abusos de jornada.

Des del nostre punt de vista, aquesta norma és massa “tova” i l'exemple més clar el trobem en l'apartat de sancions. **Les sancions que es preveuen s'han tipificat només com a greus i, per tant, oscil·len només entre 626 i 6.250 euros.** A la pràctica, aquesta tipificació comportarà que **algunes empreses optin per pagar la sanció que els pugui imposar la Inspecció de Treball, en lloc de registrar la jornada de treball i pagar els excessos de jornada.**

El nostre paper, **el paper de la negociació col·lectiva, tornarà a ser clau per aconseguir regular, mitjançant el conveni col·lectiu, el registre de la jornada.** Atesa la importància de regular bé el control horari, **des de la UGT de Catalunya hem redactat una clàusula tipus** que ha d'ajudar a la representació legal dels treballadors i les treballadores perquè s'incorporin als convenis col·lectius; mentrestant en el si de la Comissió de Seguiment de l'AIC (Acord Interprofessional de Catalunya) negociem i consensem una clàusula entre tots els agents socials més representatius de Catalunya.

Clàusula sobre el registre de la jornada laboral¹

“Les parts negociadores han d'establir un sistema de control horari que reflecteixi de forma fidedigna la jornada diària del treballador o la treballadora i que inclogui, almenys, l'inici i la finalització o sortida de la feina.

El sistema utilitzat en cap moment no ha d'atemptar contra el drets dels treballadors i treballadores a la seva intimitat, al dret a la protecció de dades de caràcter personal i als drets digitals reconeguts en la normativa vigent.

Amb caràcter setmanal, el treballador o la treballadora ha de rebre una notificació del control horari efectuat amb tots els detalls necessaris per a la seva comprensió. En el cas que no estigui d'acord amb aquest, ha de poder fer la reclamació oportuna davant el departament corresponent de l'empresa.

Amb caràcter mensual, la representació legal dels treballadors i treballadores rebrà la mateixa informació que la rebuda pels treballadors i treballadores de forma individual, així com la totalització de les hores de treball efectuades mensualment per cadascun d'ells”.

La implantació del registre no ha de suposar un daltabaix a les empreses, com ens volen fer creure des d'alguns sectors; **i des de la UGT de Catalunya recordem que la norma exigeix el control, però no n'estableix cap fórmula concreta.** Si bé cal complir uns determinats requisits

¹ Aquesta i altres clàusules tipus les podeu trobar a la **web de negociació col·lectiva de la UGT de Catalunya:** <http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/>



per assolir unes determinades garanties, control i facilitat probatòria, **cada empresa i cada centre de treball ha de trobar el mecanisme o el sistema de control horari que millor s'adapti a les especificacions concretes de l'empresa i/o dels treballadors i treballadores.**

És per això que **des de la UGT de Catalunya instem les empreses a negociar, i a assumir les seves responsabilitats** i buscar les fórmules més adients per a cada empresa i per a cada tipus de professió.

Relloctges amb registrament de data, fulls d'Excel, codis introduïts en teclats, targetes de marcatge en dispositius concrets, empremtes dactilars, *softwares* de presència, aplicacions mòbils, sistemes combinats... aquests són només alguns dels sistemes de control horari que avui tenim al nostre abast. Només cal trobar i negociar quin s'adapta millor a la nostra empresa, al nostre sector i a la modalitat presencial dels treballadors i treballadores.

Ara bé, **l'establiment d'un registre de jornada no pot suposar la invasió dels drets fonamentals dels treballadors i treballadores.**

El control horari no és l'excusa per a la utilització dels sistemes de control de presència ni de control de l'activitat de les persones treballadores.

Per això, **des de la UGT de Catalunya vetllarem pel respecte a la protecció dels drets fonamentals de les persones treballadores, a la seva intimitat, a la protecció de les seves dades de caràcter personal i a la no vulneració dels seus drets digitals.**



2. Abans del 12 de maig...

2.1. Regulació injusta i poc garantista

Abans de l'entrada en vigor del Reial decret llei 8/2019, l'única referència a l'Estatut dels treballadors en matèria de control de la jornada la trobàvem a l'article 35.5 sobre hores extres i a l'article 12.4 c) sobre el contracte a temps parcial. Ara bé, aquests preceptes normatius eren insuficients per garantir un efectiu control de la jornada real realitzada.

2.2. Cas Bankia: sentències i instruccions

A finals de l'any 2015, l'Audiència Nacional, en la sentència que va emetre de 4 de desembre, afirmava que el "registre de jornada", que no d'hores extres, era el requisit constitutiu per controlar els excessos de jornada, que en aquest cas es produïen a Bankia.

Arran d'aquesta sentència, la Direcció General de la Inspecció de Treball va elaborar una instrucció que va fer arribar a tot el seu cos inspector amb directrius sobre l'actuació inspectora amb relació al temps de treball i a la realització d'hores extraordinàries. Aquesta directriu posava en relleu que **el registre de la jornada diària, es fessin o no hores extres, havia d'incloure l'horari concret d'entrada i sortida** de cada persona treballadora.

La sentència 246/2017, de 23 de març, va estimar el recurs de cassació presentat per Bankia contra la sentència de l'Audiència Nacional, però va afirmar que **convindria una reforma legislativa que clarifiqués l'obligació de registrar l'horari** per facilitar a les persones treballadores, la prova de la realització d'hores extres.

La Direcció General de la Inspecció de Treball va adequar l'actuació inspectora a la interpretació que el Tribunal Suprem va fer de l'article 35.5 de l'ET i **va emetre una nova instrucció** (1/2017, de 18 de maig) amb el següent redactat literal: "No entenent una obligació exigible a les empreses amb caràcter general, l'omissió del registre de la jornada diària de treball no és constitutiva, d'una infracció de l'ordre social".

2.3. Quina era la realitat?

Han quedat demostrats els **innombrables incompliments i abusos a què han estat sotmeses les persones treballadores** durant tots aquests anys en què hem tingut una legislació injusta i gens garantista, que ha permès a les empreses cometre abusos.



Recordem que a Espanya, la jornada de treball queda regulada a l'article 34 de l'Estatut dels treballadors. Aquest precepte determina que **la durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de 9 hores diàries i 40 hores setmanals de treball efectiu, de mitjana, en còmput anual**, tot i que es podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10% de la jornada de treball.

Aquesta distribució però, haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos.

Segons les dades de l'EPA publicades per l'INE, a Espanya de mitjana, durant tot el 2018:

- El **46%** de totes les persones ocupades van treballar **menys de 39 hores a la setmana**.
- El **47%** de totes les persones ocupades van treballar **entre 40 i 49 hores a la setmana**.
- El **4%** de totes les persones ocupades van treballar **50 hores o més a la setmana**.

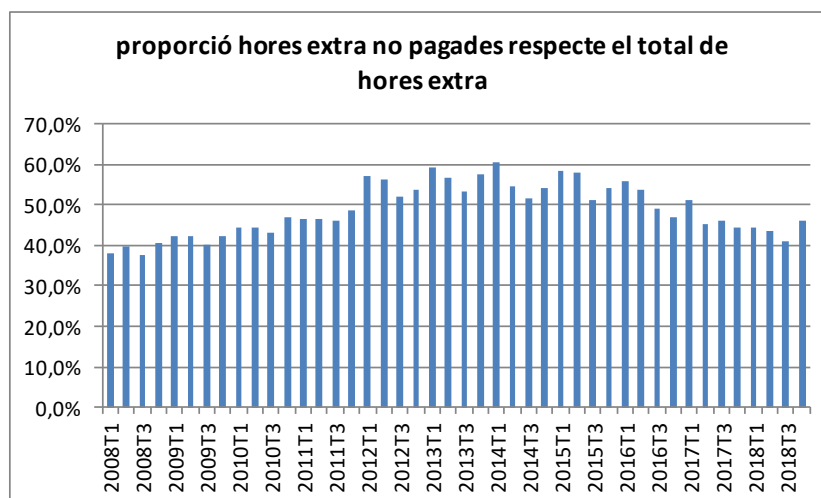
2.4. Dades sobre les hores extres²

- A Espanya, durant tot el 2018 es van realitzar **un total de 335 milions d'hores extres**, concretament, 335.433.800 hores.
- D'aquest total, **el 44%, és a dir, gairebé 147 milions d'hores, no s'han pagat**.
- A Espanya, durant el 2018, **es van deixar de recaptar prop de 587 milions d'euros** (586.747.399 euros). Aquesta xifra suposa **el 30% del total de recaptacions perdudes** per part de l'Estat.
- Si totes aquestes hores extres les traslladéssim a jornades completes, **s'haurien pogut crear més de 192.000 llocs de treball**.
- **Les hores extres durant el 2018 es van incrementar un 11%** respecte al 2017 (durant el 2017 es van fer 302 milions d'hores extres).

² Font: Dades pròpies elaborades a partir de les dades de l'EPA que publica l'INE.



- En els últims anys, **les hores extra no pagades han arribat a suposar, en algun trimestre, gairebé el 61% del total d'hores extra:**



- De mitjana, **les persones assalariades a Espanya, durant tot el 2018, han fet gairebé 21 hores extra a l'any.**
- De mitjana anual, **les persones assalariades que van fer hores extra, en van fer un total de 429; és a dir, 8,3 hores extra a la setmana i d'aquestes, 4,6 es van pagar i 3,6 no.**

- A Catalunya, durant tot el 2018, es van fer **més de 77 milions d'hores extra**, concretament, 77.015.600 hores.
- D'aquest total, **el 44%, és a dir, gairebé 34 milions d'hores, no es van pagar.**
- A Catalunya, durant el 2018, **es van deixar de recaptar més de 167 milions d'euros** (167.593.454 euros). Aquesta xifra suposa **el 29% del total de recaptacions perdudes** per part de l'Estat.
- Si totes aquestes hores extra les traslladéssim a jornades completes, **s'haurien pogut crear més de 44.200 llocs de treball.**
- **Les hores extra durant el 2018 es van incrementar un 4,34% respecte al 2017** (durant el 2017 es van fer 73.815.500 milions d'hores extra).
- De mitjana, **les persones assalariades a Catalunya, durant tot el 2018, van fer més de 27 hores extra a l'any.**
- De mitjana anual, **les persones assalariades que van fer hores extra van fer un total de 9,8 hores extra a la setmana i d'aquestes, 5,5 hores extra es van pagar i 4,3 no.**



3. Després del 12 de maig ...

3.1. Nova regulació: Reial decret llei 8/2019

El mes de març passat es va aprovar aquesta nova normativa amb la finalitat de:

- Garantir el compliment dels límits en matèria de jornada.
- Donar seguretat jurídica a les persones treballadores i a les empreses.
- Possibilitar el control de la Inspecció de Treball.
- Contribuir a corregir la situació de precarietat, sous baixos i pobresa deguts als abusos continuats en la jornada laboral.
- Beneficiar, especialment, les persones poc qualificades amb salaris molt baixos.

Entenem que, segons aquesta nova regulació:

3.2. Pel que fa al registre de jornada:

- 1. L'empresa ha de garantir el registre diari de la jornada, que ha d'incloure l'horari concret d'inici i d'acabament de la jornada de treball de cada persona treballadora, sense perjudici de la flexibilitat horària.**
- 2. El sistema implantat ha de ser objectiu i fiable, de manera que permeti computar la jornada laboral diària realitzada per cada treballador (STJUE de 14 de maig de 2019).**
- 3. El registre ha de permetre una lectura real de la jornada efectiva de treball.**
- 4. Mitjançant la negociació col·lectiva o els acords d'empresa o, bé a través de la decisió de l'empresa amb prèvia consulta amb la representació legal dels treballadors i les treballadores a l'empresa, s'ha d'organitzar i documentar aquest registre de jornada.**
- 5. L'empresa ha de conservar els registres a què es refereix aquest precepte durant quatre anys i han de romandre a disposició dels treballadors i les treballadores, de la seva representació legal i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.**
- 6. En el cas dels treballadors i les treballadores contractades per ETT, la responsabilitat del registre horari és de l'empresa usuària.**
- 7. Cal destacar la primordial importància que la negociació col·lectiva ha de tenir en l'acord de com s'organitza i es documenta el registre de jornada.**



3.3. Pel que fa a Inspecció de Treball:

1. És imprescindible disposar d'un registre de jornada per tal d'argumentar i justificar davant la Inspecció el temps treballat.
2. **L'àmbit d'aplicació és per a totes les persones treballadores per compte d'altri**, incloent-hi: esportistes professionals, persones amb discapacitat en Centres Especials d'Ocupació, relació laboral especial dels artistes, advocats que prestin serveis en despatxos individuals o col·lectius i residents per a la formació d'especialistes en Ciències de la Salut.
3. **No s'aplica l'obligació de registre de jornada a:** personal d'alta direcció, treball de penats en Institucions Penitenciàries, menors internats, per ser aplicable la normativa reguladora de la relació laboral especial penitenciària, i als representants de comerç, per no estar subjectes a cap jornada ni horari concret que pugui constatar-se amb el registre.
4. En el cas dels serveis a les llars, específicament s'exclou l'aplicació de l'obligació de registre en els contractes a temps parcial i la realització d'hores extraordinàries, però no exclou l'obligació de registre regulat a l'article 34.9 de l'ET.
5. Tampoc no és d'aplicació als col·lectius que no regula l'Estatut dels treballadors, com són: els funcionaris i personal estatutari, les activitats dels autònoms i/o dels col·laboradors familiars, els socis de cooperatives i els socis de societats laborals que tinguin control d'aquesta, etc. (és a dir, els col·lectius recollits a l'article 1.3 de l'ET).
6. Es presumeix temps de treball efectiu, tret que s'acrediti el contrari, tot el temps entre l'hora d'inici i l'acabament de la jornada de treball registrada.
7. **No interromp el còmput del temps treballat la formació i les pauses de jornada que per raons de seguretat i salut hagin de ser considerades com a temps de treball.**
8. **No són vàlids documents de planificació de jornada o quadrants que s'elaborin en finalitzar la setmana o el mes.**
9. L'empresa ha de conservar els registres a què es refereix l'article 34.9 de l'ET durant quatre anys.



- 10. Els registres han de romandre a disposició de les persones treballadores, de la seva representació legal i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (art. 34.9 ET), i s'ha de poder sol·licitar l'accés a aquests en qualsevol moment, especialment en el cas de visita de la Inspecció de treball, a la qual s'ha de facilitar els registres en el mateix moment, i una còpia, si ho sol·licita el funcionari.**
- 11. La regulació legal no obliga a lliurar cap còpia, excepte en el cas de persones treballadores amb contractes de treball a temps parcial, o en el cas que s'hagin fet hores extraordinàries (persones treballadores i la seva representació), les persones treballadores de la marina mercant i mòbils, i en aquells casos en què així es pugui pactar.**
- 12. En cas d'incompliment de les obligacions de registre en els contractes a temps parcial, es presumirà celebrat a jornada completa, excepte prova en contrari que acrediti el caràcter parcial dels serveis.**

3.4. Pel que fa a la protecció de dades:

1. No és necessari el consentiment de la persona treballadora per tal d'accedir al registre de jornada.
2. La persona treballadora no té obligació d'instal·lar cap aplicació de control d'horaris en els seus dispositius personals.
3. Tot i que es poden fer servir dades biomètriques per al registre de jornada, aquestes es consideren dades especialment protegides, i l'empresa haurà de justificar l'ús d'aquest tipus de dades.
4. L'empresa ha de complir el principi de minimització de dades i justificar en cada cas les dades que utilitza per al registre.
5. La persona treballadora té dret a accedir a les dades personals de les quals disposa l'empresa, així com a sol·licitar a l'empresa que esborri qualsevol dada personal, un cop finalitzada la vinculació amb l'empresa.



3.5. La instrucció de la Inspecció de Treball

Com ja hem dit, des de la UGT de Catalunya celebrem la norma, però cal dir que la redacció triada pel Govern no ha estat gens encertada. S'ha perdut una bona oportunitat, ja que **el Reial decret llei no garanteix ni protegeix plenament els drets dels treballadors i les treballadores.**

Una mostra d'aquesta falta d'encert és que des de la seva entrada en vigor s'han publicat, d'una banda i per part del Ministeri de Treball, una **guia detallada sobre el registre de jornada**; i per l'altra, i per part de la Inspecció de Treball, el **criteri tècnic sobre l'actuació del cos inspector** en matèria de registre de jornada (publicat aquest dilluns, 10 de juny).

Segons aquesta instrucció:

- **Registrar la jornada de treball no és una opció per a l'empresa, sinó que es tracta d'un deure.**
- **Els registres s'han d'ubicar físicament en el centre de treball i no en altres llocs, com assessories o oficines centrals.**
- **No s'exigeix expressament el registre de les interrupcions o de les pauses entre l'inici i l'acabament de la jornada laboral diària que no tinguin caràcter de temps de treball efectiu. Sí que és obligatori registrar l'inici i l'acabament de la jornada laboral.**

El paper de la Inspecció de Treball, i concretament, el control que pugui fer, és clau en la consecució dels resultats de l'aplicació d'aquesta norma. El Reial decret llei li ha atorgat un paper principal, però **cal tenir en compte la mancança de recursos econòmics i humans que pateix**, des de fa anys, la Inspecció de Treball.

Les darreres dades oficials indiquen que **durant el 2018 hi havia 944 inspectors de treball i 828 subinspectors. La ràtio és d'un inspector per a cada 1.600 empreses i un inspector per a cada 14.000 persones treballadores,** quan a Europa la ràtio se situa, de mitjana, en un inspector per a cada 7.000 persones.

Per tant, un cop més, comencem la casa per la teulada, ja que **el primer que cal és dotar la Inspecció de Treball amb els mitjans necessaris per portar a terme la funció de control i vigilància que li ha estat encomanada** i per això, des de la UGT de Catalunya exigim al Govern una aposta ferma per aquest organisme.



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA



som drets. som lluita.

3.6. Què passa a Europa?

Espanya	<p>En vigència des del 12 de maig de 2019. La nova llei obliga a registrar diàriament, l'inici i el final de la jornada laboral dels treballadors i les treballadores, atès l'abús que durant tots aquests anys s'han fet de les hores extres. Per al registre diari, és vàlid qualsevol sistema o mitjà, en suport paper o telemàtic. Només en defecte de conveni o acord col·lectiu, correspon a l'empresa establir un sistema propi, que en tot cas, s'ha de consultar a la representació legal dels treballadors i treballadores.</p> <p>Aquesta llei tipifica com a infracció greu (sanció de 626 a 6.250 euros) la transgressió de les normes en matèria de registre de jornada. Recordem que a Espanya, la durada màxima de la jornada ordinària és de 40 hores a la setmana (1.826 hores anuals).</p>
Alemanya	<p>En vigència des de 1994. En general, el control horari s'utilitza a Alemanya per calcular les hores de feina de treballadors i treballadores. Això no només funciona per determinar les hores pagades, sinó també per controlar si es compleixen les hores mínimes nominals.</p> <p>Màxim de 8 hores per dia i 48 hores per setmana. Qualsevol feina que s'hagi realitzat després de les 8 hores, ha de documentar-se i conservar-se durant un mínim de 2 anys. Aquestes hores poden ser inspeccionades per les autoritats assignades, depenent de la situació. El/la treballador/a no pot treballar més de 10 hores per torn. Després de treballar durant 6 hores, té dret a un descans de 15 minuts. Qui treballi 9 hores ha de tenir un descans de 45 minuts. Aquestes pauses no estan incloses en les hores de treball.</p> <p>Les empreses estan legalment obligades a documentar les hores realitzades pel treballador/a. Poden registrar la informació en una còpia impresa o mitjançant un programari. Si les empreses opten per registrar digitalment les hores de treball, el seu servidor ha d'estar situat a Alemanya. Se suggereix que les persones treballadores anotin les seves hores de treball i recessos. El seu cap, supervisor o company de feina, pot signar aquestes notes en cas d'una disputa.</p> <p>Si l'empresa no compleix aquestes regulacions, podria rebre una multa de fins a 15.000 euros.</p>
França	<p>A França no hi ha una obligació general de control horari.</p> <p>Cal distingir la jornada laboral calculada en hores (setmanals, mensuals o anuals) i els contractes subscrits per un nombre determinat de dies en què la jornada laboral es calcula en dies treballats a l'any (fins a un màxim de 218 dies). En tots els casos, la persona treballadora pot accedir a qualsevol document de control mitjançant l'exercici del seu dret d'accés a les seves dades personals. En cas de litigi, la persona treballadora ha d'aportar al jutjat informació que justifiqui les hores que ha treballat realment.</p>
Itàlia	<p>En vigència des de 1997. L'empresa té el poder de controlar l'activitat laboral dels treballadors i les treballadores seguint les seves instruccions. La limitació del control de l'empresa es basa en el respecte de la privacitat, la dignitat personal dels treballadors i treballadores, a més de la llibertat comunicativa i expressiva. Amb la modernització tecnològica, permetent el control remot de treballadors i treballadores, es va fer necessària una actualització de la llei.</p> <p>La instal·lació de sistemes audiovisuals i altres tipus d'instruments que permeten el control remot dels empleats generalment estan prohibits.</p>
Holanda	<p>En vigència des de 1995. Totes les empreses a Holanda estan obligades a mantenir un registre del temps i d'assistència. Aquests registres han d'incloure totes les hores de feina, descansos, dies de vacances i baixes per malaltia. Els treballadors i les treballadores poden triar el seu propi</p>



	<p>mètode de registre sempre que la inspecció de treball pugui controlar si l'empresa compleix les regulacions de temps de treball. A més, tots els/les treballadors/ores han de tenir coneixement dels seus propis registres de temps.</p> <p>Els registres de control horari i presència s'han de mantenir durant un mínim de 52 setmanes. Les empreses que no registrin horari i presència seran multades. Aquestes multes poden variar de 100 euros a 10.000 euros per treballador/a. La majoria de les empreses permeten fer un seguiment de les seves hores de feina.</p>
Noruega	<p>En vigència des de 1989. A Noruega, empreses i treballadors van acordar que el sistema de control horari era imprescindible, per definir la línia entre la vida laboral i la personal, la qual cosa permet al treballador/a concentrar-se millor en començar a treballar amb el clic físic d'un botó i saber que en aquest moment ha començat el seu dia de treball. El mateix, però a la inversa, en acabar la sessió. Un reconeixement que ha acabat la seva jornada de treball i pot relaxar-se, sense l'obligació de respondre trucades de feina o correus electrònics i per ajudar les persones a gaudir més del seu temps lliure.</p> <p>El sistema de registre d'entrada i sortida garanteix que tots rebin el pagament correctament, en particular pel que fa als salaris per hora i les hores extraordinàries. Amb un sistema digital de control horari i presència, poden exportar fàcilment les hores treballades per a cada persona al seu sistema de salari. La igualtat i els drets de les persones és primordial, per la qual cosa, des del punt de vista de Recursos Humans, el sistema de control horari i assistència també permet assegurar-se que ningú treballi de més o massa temps sense descansar prou.</p> <p>Per a les empreses és molt important complir la llei de control horari, descansos i temps de descans, similar en tots els països escandinaus, ja que un abús d'aquesta llei podria comportar multes i fins i tot la presó.</p> <p>Un altre denominador comú per a aquests països és la visió general sobre les hores de treball: treballadors i treballadores tendeixen a presentar-se a temps i surten a temps sense fer més o menys hores del que estableix el seu contracte.</p>
Portugal	<p>La legislació portuguesa estableix l'obligació de controlar les hores de treball dels empleats per a una organització amb més de 50 treballadors, amb sistemes automàtics o mecànics.</p>
Suïssa	<p>En vigència des de 2003. Cada ocupador té l'obligació legal de documentar les hores de treball de les persones contractades. Les empreses han de documentar les hores de treball diàries i setmanals i també han de calcular els dies lliures dels treballadors i les treballadores, juntament amb descansos de mitja hora o més. L'empresa ha de conservar la informació sobre el desglossament de les hores treballades durant un període de cinc anys. Infringir aquesta regla suposa diverses sancions, que van des d'un advertiment fins a una multa. En els casos més extrems d'infraccions a la llei d'ocupació, és a dir, quan la vida o la salut dels empleats es posen en risc, la llei fins i tot estableix el tancament de l'empresa.</p>



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA

3.7. Resultat de les enquestes

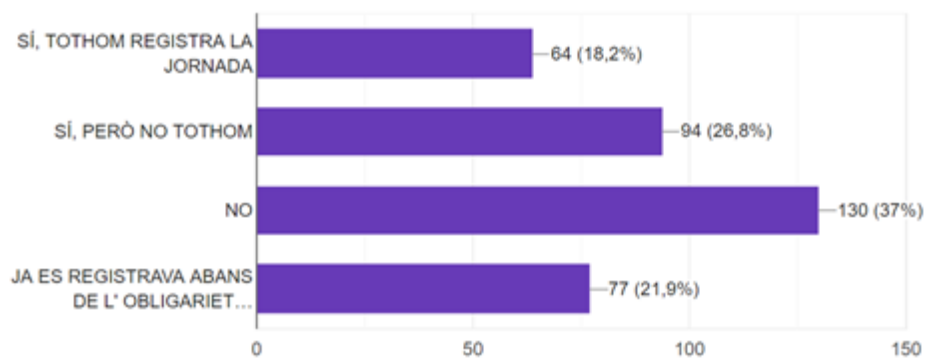
Un mes ha sigut més que suficient per poder enumerar una **llista de les martingales que algunes empreses estan disposades a fer**, per tal **d'evitar i evadir les seves responsabilitats** pel que fa al registre de jornada.

Des dels que fan signar un full d'Excel tres mesos abans de la realització de les hores; als que amenacen amb descomptar el temps d'atendre trucades personals; passant per aquells que estan tranquils perquè la seva màquina de fitxar només computa estrictament les 8 hores pactades, als qui ni tan sols els amoïna aquest tema, perquè prefereixen pagar la possible multa d'Inspecció (perquè, total, només són 600 euros) quan arribi el dia.

Per aquest motiu, **des de la UGT de Catalunya hem elaborat durant aquest mes, 350 enquestes³ entre els nostres delegats i delegades de la majoria de sectors⁴ del país, per conèixer de primera mà, quina és la situació que es viu a les empreses del nostre país i conèixer la realitat des de l'entrada en vigor de l'obligatorietat del registre de jornada i les dificultats amb què es troben.**

Resultats:

- **El 37% de les persones enquestades respon que a la seva empresa o centre de treball no es registra la jornada de treball** des de l'entrada en vigor de l'obligatorietat del registre.
- **Només un 18,2% dels delegats i delegades afirmen que tothom, a la seva empresa o centre de treball, registra la jornada.**

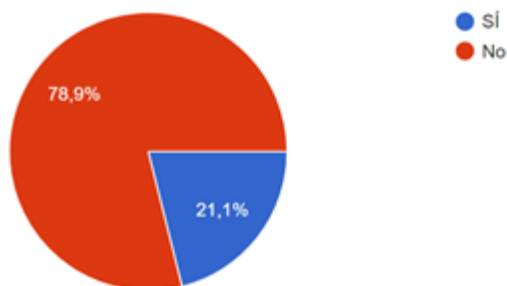


³ El model de l'enquesta el trobareu a l'Annex 2.

⁴ En la mostra, la majoria dels sectors hi estan representats: Administració, alimentació, arts gràfiques, banca, comerç, construcció, ensenyament, hostaleria i restauració, enginyeria, neteja, oficines i despatxos, químiques, sanitat, siderometal·lúrgia, telemàrqueting i transport.

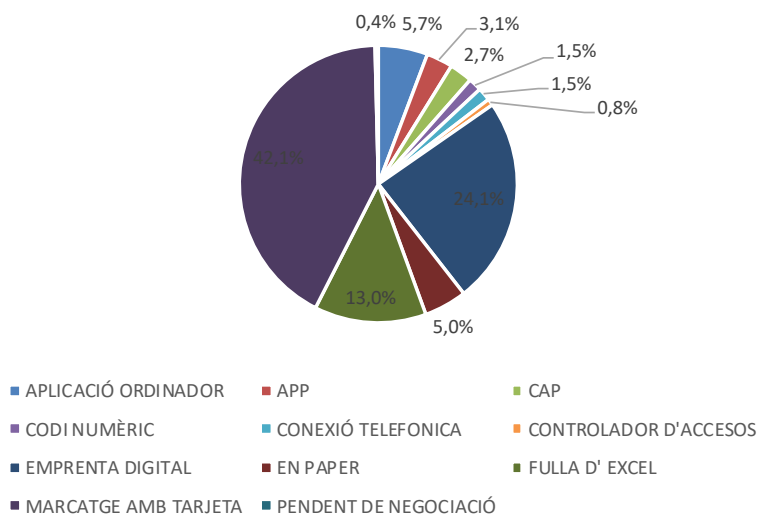


- El **78,9%** dels delgats i delegades afirmen que el sistema de registre **no ha estat consensuat** entre l'empresa i la representació legal dels treballadors i les treballadores.



- Pel que fa al mètode que més s'utilitza, el **marcatge amb targeta és el mètode que més s'utilitza entre les persones enquestades, i suposa un 42,1% de les respostes**. En segon lloc i amb un 24,1% de les respostes, les empreses utilitzen l'empremta digital per controlar el registre de la jornada. En tercer el lloc, trobem el clàssic del full d'Excel, amb el 13% de les respostes:

Mètode utilitzat per les empreses





4. Des de la UGT de Catalunya, considerem que...

El registre de jornada obligatori és una eina necessària per salvaguardar els drets de les persones a tenir una retribució adequada a la jornada treballada, a la conciliació laboral i personal, a la desconnexió digital i a la seguretat i salut en el treball.

Han quedat més que demostrats la **multitud d'incompliments i abusos** a què han estat sotmeses les persones treballadores al llarg dels últims anys, incompliments que en molts casos no han tingut conseqüències perquè, per falta de registre, no s'ha pogut demostrar aquest incompliment.

La representació empresarial s'ha oposat a la mesura de manera contundent, l'han qualificada de *costosa, negativa, rígida, antiga, que atempta contra la flexibilitat i fins i tot que va en contra del treball per objectius i del teletreball*. A més, en molts casos, han amenaçat d'impedir el teletreball, descomptar el temps que els treballadors i treballadores utilitzen per prendre un cafè o estirar les cames, o fer una trucada personal, així com sancionar les persones treballadores que s'oblidin de fitxar algun dia, i tot això amb l'objectiu d'intentar convertir un dret dels treballadors i les treballadores en un perjudici i, sobretot, amb l'objectiu de tapar les inacceptables dades d'abusos i incompliments en matèria de jornada i descansos.

Des de la UGT de Catalunya volem deixar clar que el registre de jornada és una obligació empresarial que ha vingut donada pels incompliments empresarials comesos durant els últims anys i que ha d'impedir la vulneració de la legalitat vigent en matèria de jornada i descansos, però en cap cas pot ser una excusa per amenaçar les persones treballadores, ni tampoc per renegociar les jornades laborals i els descansos i pauses, que recordem que no són objecte d'aquesta llei i que aquests ja estan pactats als convenis col·lectius i acords d'empresa. **No permetrem que es continuïn vulnerant els drets dels treballadors i les treballadores.**

Recordem a les empreses que la norma exigeix el control, però no estableix una fórmula concreta i que aquesta s'ha de negociar i, per tant, les instem a negociar, a assumir les seves responsabilitats i a buscar les fórmules més adients per a cada empresa i tipus de professió.



5. Annex 1

Preguntes freqüents

1. A quines persones treballadores, sectors professionals i empreses s'aplica el registre horari previst a l'article 34.9 de l'ET?

S'aplica a totes les persones treballadores, al marge de la seva categoria o grup professional, a tots els sectors d'activitat i a totes les empreses.

2. Hi ha excepcions?

Com tota regla, aquesta també té algunes excepcions. Els següents col·lectius no estan obligats a registrar la seva jornada laboral:

- a) Les relacions laborals de caràcter especial o les persones treballadores que tinguin pactat un règim de lliure disponibilitat del temps de treball.
- b) Les persones treballadores amb règim específic o particular. Parlem dels treballadors i les treballadores amb contracte a temps parcial i aquelles persones que tenen registres específics (determinats transports per carretera, la marina mercant o els serveis transfronterers en els serveis ferroviaris).
- c) Els i les sòcies treballadores de cooperatives i els treballadors i treballadores autònoms.

3. A qui correspon l'obligació de registre en el cas de persones treballadores cedides per una ETT?

L'empresa usuària és l'obligada al compliment del registre diari de la jornada.

4. I en el cas de subcontractació?

Com que el control de l'activitat és obligació de l'empresa contractista o subcontractista, aquesta és la responsable del compliment de totes les obligacions laborals, incloses les relacionades amb el registre diari de la jornada.

5. Es considera temps de treball efectiu la totalitat d'hores entre l'horari registrat d'inici i acabament de la jornada diària?

L'obligació formal és el registre diari de la jornada de treball, així que haurà de constar, perquè així ho recull la norma, "l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora".

6. Com es registra la jornada dels treballadors i les treballadores que es desplacen a altres centres o empreses clients?

El registre de jornada no altera l'aplicació de les regles, per tant, cal registrar el temps de treball efectiu. És convenient, en aquests casos, que es deixi constància expressa del còmput d'hores que fa cada treballador/a desplaçat/ada.

7. Quins mitjans poden utilitzar-se per complir l'obligació de registre de jornada?



És vàlid qualsevol sistema o mitjà, en suport paper o telemàtic o sistema mixt que garanteixi el registre de la jornada.

Si s'opta per un mitjà que requereixi videovigilància o geolocalització, s'han de respectar en tot cas els drets dels treballadors i les treballadores a la intimitat recollits tant a l'ET com a la Llei de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

8. Les empreses poden establir unilateralment sistemes propis de registre de jornada?

Només en defecte de conveni o acord col·lectiu correspon a l'empresa establir un sistema propi que, en tot cas, s'ha de sotmetre a la consulta de la representació legal dels treballadors i les treballadores. Si no hi ha representació legal dels treballadors i les treballadores ni conveni o acord col·lectiu, l'organització i documentació del registre correspon a l'empresa.

9. Es poden consultar els registres?

La consulta ha de permetre a la representació legal dels treballadors i les treballadores l'intercanvi d'opinions i l'obertura d'un diàleg entre l'empresa i el comitè d'empresa sobre una qüestió determinada, incloent-hi, en el seu cas, l'emissió d'un informe previ per part d'aquest.

10. S'han de conservar els registres?

L'exigència que estiguin a disposició ha d'interpretar-se en el sentit que ha de ser possible accedir als registres en qualsevol moment.



6. Annex 2

ENQUESTA SOBRE EL REGISTRE DE LA JORNADA A LA TEVA EMPRESA

Ajuda'ns a conèixer quina és la situació real!

Et demanem que omplis aquesta enquesta que ens permetrà conèixer quina és la situació a les empreses del nostre país. No et portarà gaire temps i ens ajudarà a conèixer la situació real.

Moltes gràcies per la teva col·laboració!

1. ON TREBALLES?

NOM EMPRESA: (opcional)

SECTOR:

2. A LA TEVA EMPRESA O CENTRE DE TREBALL, TOTHOM REGISTRA LA JORNADA LABORAL DES DEL PASSAT 12 DE MAIG?

- SÍ, TOTHOM REGISTRA LA JORNADA
- SÍ, PERÒ NO TOTHOM
- NO
- JA ES REGISTRAVA ABANS DE L'OBLIGATORIETAT

3. EL SISTEMA DE REGISTRE DE LA JORNADA, HA ESTAT CONSENSUAT ENTRE L'EMPRESA I LA REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS I LES TREBALLADORES?

- SÍ
- NO

4. QUIN MÈTODE S'UTILITZA PER REGISTRAR LA JORNADA?

- MARCATGE AMB TARGETA i/o FITXA
- EMPREMTA DIGITAL
- FULL D'EXCEL
- ALTRES
Quin? _____