

V

El capítulo III incluye reformas normativas dirigidas a regular el registro de jornada, como forma de combatir la precariedad laboral.

Las reglas sobre limitación de la jornada laboral son uno de los elementos que están en el origen del Derecho del Trabajo. Estas reglas se configuran como un elemento de protección de las personas trabajadoras y se aglutinan en torno al establecimiento legal de una jornada máxima de trabajo y su indisponibilidad para las partes del contrato de trabajo, al ser normas de derecho necesario.

La realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo, al afectar a dos elementos esenciales de la relación laboral, el tiempo de trabajo, con relevante influencia en la vida personal de la persona trabajadora al dificultar la conciliación familiar, y el salario. Y también incide en las cotizaciones de Seguridad Social, mermadas al no cotizarse por el salario que correspondería a la jornada realizada.

A pesar de que nuestro ordenamiento laboral, en línea con los ordenamientos europeos, se ha dotado de normas que permiten cierta flexibilidad horaria para adaptar las necesidades de la empresa a las de la producción y el mercado (distribución irregular de la jornada, jornada a turnos u horas extraordinarias), esta flexibilidad no se puede confundir con el incumplimiento de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias. Al

contrario, la flexibilidad horaria justifica el esfuerzo en el cumplimiento de estas normas, muy particularmente, aquellas sobre cumplimiento de límites de jornada y de registro de jornada diaria.

Una de las circunstancias que han incidido en los problemas del control de la jornada por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como en las dificultades de reclamación por parte de las personas trabajadoras afectadas por esa extralimitación horaria y que, a la postre, ha facilitado la realización de jornadas superiores a las legalmente establecidas o convencionalmente pactadas, ha sido la ausencia en el Estatuto de los Trabajadores de una obligación clara por parte de la empresa del registro de la jornada que realizan las personas trabajadoras.

La Audiencia Nacional, en Sentencia de 4 de diciembre de 2015, afirmó que «el registro de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada». Y, a mayor abundamiento, precisó que la inexistencia del registro «coloca a las personas trabajadoras en situación de indefensión que no puede atemperarse porque las horas extraordinarias sean voluntarias, puesto que el único medio de acreditarlas es, precisamente, el control diario».

Aunque la interpretación recogida en esta Sentencia de la Audiencia Nacional no fue confirmada, el Tribunal Supremo en su Sentencia 246/2017, de 23 de marzo, afirmó que «*de lege ferenda* convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias...».

En esta misma línea debe tenerse en cuenta la interpretación que de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, se viene manteniendo desde las instituciones europeas, en concreto desde el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Así, en las recientes conclusiones del Abogado General de 31 de enero de 2019 en el asunto C-55/18 en el que se cuestiona la adecuación de la legislación española sobre tiempo de trabajo a la citada Directiva, se afirma que la normativa europea impone «a las empresas la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva de los trabajadores a tiempo completo que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectivamente, a realizar horas extraordinarias y que no ostenten la condición de trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios, y se oponen a una normativa nacional de la que no resulta la existencia de esa obligación». La creación del registro de jornada por el presente real decreto-ley asegura la conformidad de la normativa europea con el ordenamiento europeo.

Por todo ello, a través del artículo 10 de este real decreto-ley se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para regular el registro de jornada, a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Con ello, se facilita la resolución de discrepancias en cuanto a la jornada y, en consecuencia, sobre el salario, y se sientan las bases para acabar con un elemento de precariedad de las relaciones laborales, reconociendo el papel de la negociación colectiva.

De manera complementaria, el artículo 11 modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para tipificar como infracciones en el orden social las derivadas de incumplimientos relativos al registro de jornada.

A la hora de justificar la extraordinaria y urgente necesidad de las medidas referidas al registro de jornada, debe tenerse en cuenta que, durante 2018, un 35 por ciento del total de las denuncias por incumplimientos empresariales en materia de relaciones laborales recibidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se referían al tiempo de trabajo. Por otra parte, de acuerdo con la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2018, más del 50 por ciento de los asalariados declararon tener jornadas semanales superiores a las 40 horas y un gran volumen de trabajadores a tiempo parcial indicó que la jornada de trabajo efectiva no se correspondía con la declarada.

Utilizando otros datos de la Encuesta de Población Activa, cada semana del año 2017 se hicieron en nuestro país una media de 5,8 millones de horas extraordinarias a la semana. Lejos de constituir un hecho puntual, la realización de horas extraordinarias se incrementó en 2018. Así, los datos revelan que, como media, cada semana de 2018 se realizaron 6,4 millones de horas extraordinarias en España.

Junto a lo anterior, ha de destacarse que un 48 por ciento de las personas trabajadoras que declaran realizar horas extraordinarias también manifiestan que no les son abonadas ni, por tanto, se cotiza por ellas a la Seguridad Social. Ello supone un perjuicio grave para esas personas y para el sistema de Seguridad Social.

La introducción del registro de jornada debe contribuir a corregir la situación de precariedad, bajos salarios y pobreza que afecta a muchos de los trabajadores que sufren los abusos en su jornada laboral. Un buen porcentaje de las personas que se beneficiarán de dicho registro son trabajadores poco cualificados con salarios muy bajos. Según la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2018, más de un 26% de las horas extraordinarias no pagadas se realizaron en comercio (15,2% del total) y hostelería (10,9% del total), sectores caracterizados en no pocas ocasiones por los bajos salarios y la precariedad laboral.

Resulta por ello necesario y urgente proceder a esta reforma normativa para poder dotar de mayor efectividad a la labor de la Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social. Debe señalarse que el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, aprobado por el Consejo de Ministros el 27 de julio de 2018, señala como uno de sus objetivos la lucha contra «la realización de horas extraordinarias ilegales por superar la cifra máxima permitida de 80 al año, la realización de horas extraordinarias que no son abonadas ni compensadas con descanso, sean o no legales, y las situaciones relacionadas con la organización del trabajo y el establecimiento de altos ritmos, para actuar tanto sobre los aspectos puramente laborales como los relacionados con la incidencia que tales factores tienen en la prevención de riesgos laborales».

El Plan de Choque contra la utilización abusiva de la contratación a tiempo parcial, desarrollado entre agosto y diciembre de 2018 y que forma parte del citado Plan Director, ha permitido incrementar la jornada de 8.824 personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, lo que supone un 17,5% de los afectados por el Plan de Choque contra el uso irregular de la contratación a tiempo parcial. En materia de ampliación de jornada, la suma de la actuación ordinaria de la inspección de trabajo y la ejecución del Plan de Choque han alcanzado la cifra de 31.517 ampliaciones (22.693 por actuaciones ordinarias y las citadas 8.824 por el Plan de Choque).

Estas cifras, contenidas en el Informe sobre el estado de ejecución del Plan Director por un Trabajo Digno que fue elevado al Consejo de Ministros del 8 de febrero de 2019, permiten constatar dos circunstancias: por un lado, que en no pocas ocasiones se produce una utilización abusiva del trabajo a tiempo parcial; por otro, y más allá de la contratación a tiempo parcial, que existen graves dificultades y una enorme complejidad en el desarrollo de la actuación inspectora a la hora de acreditar los excesos de jornada respecto a la formalmente declarada por el empleador.

A la vista de todo lo anterior, concurren las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad requeridas en el artículo 86 de la Constitución para adoptar las reformas normativas necesarias para regular el registro de jornada.