

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 32

Nº 32 MAIO 2019 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

SABÍAS QUÉ..?

MÁIS DA METADE DAS EMPRESAS NON INVESTIGAN OS ACCIDENTES DE TRABALLO, A PESARES DE SER LEGALMENTE OBRIGATORIO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

A EXPOSICIÓN A SUBSTANCIAS NOCIVAS PARA A SAÚDE NOS CENTROS DE TRABALLO. Un caso real exemplificador

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

ANÁLISE/OPINIÓN

INFORME SOBRE A DESIGUALDADE GLOBAL (World Inequality Lab)



Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

ANÁLISE/OPINIÓN

O REXISTRO

O REXISTRO DA XORNADA DE TRABALLO: UN DISPOSITIVO DE PROTECCIÓN FRONTE AO ABUSO LABORAL

Máis da metade das empresas non investigan os accidentes de traballo, a pesares de ser legalmente obrigatorio



FINANCIADO POR:

CÓD. ACCIÓN: AT2018-0038



DE ESPAÑA

DE TRABALLO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Confederación Intersindical Galega

O Rexistro da xornada de traballo: un dispositivo de protección fronte ao abuso laboral

O longo debate que se ten producido nos últimos anos sobre os aspectos legais e a obrigatoriedade ou non do rexistro da xornada laboral dos traballadores/as, chegou ao seu fin trala aprobación no Congreso dos Deputados da reforma do Estatuto dos Traballadores que obriga ás empresas a levar un control e rexistro da xornada laboral.



A través desta desexada e reclamada reforma do artigo 34 do Estatuto dos Traballadores, ponse un importante obstáculo á práctica abusiva e ilegal de moitas empresas que obrigan aos seus empregados/as a facer horas extraordinarias en moitos casos non remuneradas, non cotizadas e non compensadas. Tan estendida e naturalizada está xa esta nefasta práctica, que nestes últimos anos de goberno do PP se ten detectado un incremento exponencial das horas extras non pagadas nin cotizadas, dándose a circunstancia que no período que abrangue do ano 2008 ao 2016, pasouse de pagar 6 millóns de horas extras a tan só pagar 2,8 millóns.

Así as cousas, tras a publicación do *Real Decreto Lei 8/2019, do 8 de marzo, de medidas urxentes de protección social e de loita contra a precarie-*

dade laboral na xornada de traballo, o rexistro da xornada laboral pasa a ser obrigatorio, entrando en vigor **o 12 de maio do presente ano**.

Atendendo ao contido do artigo 10 deste novo RDL que modifica o artigo 34 do Estatuto dos Traballadores, dérvase o seguinte:

- ◆ A obriga do rexistro da xornada, que xa existía para os traballadores/as a tempo parcial, esténdese a todos os traballadores/as.
- ◆ Aínda que no Real Decreto Lei non se establece un modelo oficial ou sistema, si se indica que o rexistro incluirá o horario concreto de inicio e fin de cada xornada de traballo, sen prexuízo da flexibilidade horaria existente.
- ◆ Estabelece a obriga da empresa de conservar os rexistros durante 4 anos, e que estes deberán estar a disposición dos traballadores/as, representantes legais dos traballadores/as e Inspección de Traballo.
- ◆ Abre a porta a que a través de negociación colectiva ou acordo de empresa se poida organizar e documentar o rexistro da xornada, aínda que tamén por decisión do empresario.

Estes rexistros deberán reflectir os datos que, segundo pactouse nos convenios colectivos ou contratos de traballo, corresponden como

horas traballadas por cada empregado/a, co tope xa vixente de non superarse as 80 horas extraordinarias por ano.



Argumentos a favor da reforma estatutaria:

- ◆ Os aproximadamente 3,2 millóns de horas extraordinarias non pagadas dende o ano 2008, equivalerían cando menos a unha fonte de emprego de 26.000 novos postos de traballo.
- ◆ A obrigatoriedade do rexistro da xornada servirá para reducir as grandes cantidades de horas semanais que non entran dentro do contrato estipulado e nin se remuneran, nin se cotizan, nin se compensan.
- ◆ A vixencia desta regulación supoñerá que ao elevarse a sanción de infracción por non pagar as horas extraordinarias de leve a grave, poderán reducirse o 45% de horas que actualmente seguen quedando sen pagarse por parte das empresas.
- ◆ Coa entrada en vigor desta medida, as empresas infractoras enfrontaríanse a multas que poderían chegar aos 187.515 euros, cantidades que compensarían en certa medida as horas non tributadas ás arcas da Seguridade Social.

En resumidas contas, os controis establecidos a través deste rexistro servirán para propiciar un traballo máis digno e decente, facilitar a conciliación laboral e contribuír á creación de emprego.

Un control do horario estipulado para cada traballador/a por contrato, sen dúbida algunha contribuirá tamén a diminuír as sobrecargas de traballo, os falsos contratos a tempo parcial e as xornadas sen horario de saída, propiciando tamén unhas mellores condicións psicofísicas do traballador/a, reducindo así as posibilidades de que aconteza un sinistro laboral por este motivo. Por outra banda, a incorporación dun sistema de control e rexistro do horario laboral, non ten porque supoñer un maior esforzo para as empresas, axudando iso si a reducir a competencia desleal de aquelas empresas que reducen custos e gañan en competitividade vulnerando os dereitos laborais e roubando aos seus traballadores/as.

Obrigas normativas sobre o rexistro da xornada laboral dos traballadores/as

Horas extraordinarias

O apdo. 5, art. 35 ET, establece «A efectos do cómputo de horas extraordinarias, a xornada de cada traballador rexistrarase día a día e se totalizará no período fixado para o abono das retribucións, entregando copia do resumo ao traballador no recibo correspondente».

A empresa atoparase obrigada a entregar ao traballador, en cada período de pago salarial, un comprobante de horas incluído no recibo de salarios.

Traballadores/as a tempo parcial

O apdo. 4 c), art. 12 ET, establece respecto dos traballadores/as a tempo parcial «A estes efectos, a xornada dos traballadores a tempo parcial rexistrarase día a día e se totalizará mensualmente, entregando copia ao traballador, xunto co recibo de salarios, do resumo de todas as horas realizadas en cada mes, tanto as ordinarias como as complementarias».

Teletraballadores/as

Nada se especifica tras o cambio normativo. Con todo, o control do tempo de traballo é responsabilidade da empresa, que debe igualmente rexistrar a xornada do traballador/a (*Sentenza Social TSX Castela e León, Sala do social, Sec. 1, Rec. 2229/2015, 03-02-2016*).

O empresario deberá conservar os resumos mensuais dos rexistros de xornada durante un período mínimo de catro anos. En caso de incumprimento das obrigacións de rexistro, o contrato presumirase celebrado a xornada completa, salvo proba en contrario.

O Goberno, a proposta da persoa titular do Ministerio de Traballo, Migracións e Segurida-

de Social e previa consulta ás organizacións sindicais e empresariais máis representativas, poderá establecer ampliacións ou limitacións na ordenación e duración da xornada de traba-



llo e dos descansos, así como especialidades nas obrigacións de rexistro de xornada, para aqueles sectores, traballos e categorías profesionais que polas súas peculiaridades así o requiran.

A organización e documentación do rexistro de xornada, deberá realizarse mediante:

- Negociación colectiva.
- Acordo de empresa.
- Decisión do empresario previa consulta cos representantes legais dos traballadores/as na empresa.

Depósito Legal:
C428-2012

Os contidos publicados son responsabilidade exclusiva do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega e non reflicten necesariamente a opinión da "Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P."

Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral. www.ciqaudelaboral.org