



DOS ANYS DES DE L'OBLIGATORIETAT DEL REGISTRE DE JORNADA

**Seguim exigint acabar amb
els incompliments en matèria de
jornada i descansos**

Informe maig 2021

Índex

<u>Dos anys des de l'obligtorietat del registre de jornada.....</u>	3
<u>Dades sobre les hores extres a Catalunya – 2020.....</u>	7
<u>Resultats de l'enquesta sobre el registre de jornada.....</u>	9
El registre de jornada, clau per a l'ordenació del temps de treball.....	9
Incompliments.....	11
1.- No es registra la jornada de treball.....	11
2.- Malgrat tenir registre, no hi ha una lectura real de les hores efectives de treball.....	13
3.- Les hores que es fan de més no es reconeixen.....	14
4.- El registre de jornada en temps de pandèmia: teletreballant no es registra la jornada laboral.....	15
Dret a la desconnexió digital.....	17
<u>Consideracions de la UGT de Catalunya.....</u>	19
<u>Annex 1.....</u>	22

Dos anys des de l'obligatorietat del registre de jornada

En el mes de març de 2019, es va publicar el Reial Decret Llei 8/2019 que modificava l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors sobre la jornada. El 12 de maig del 2019 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; per tant, **ja fa 2 anys que és obligatori registrar la jornada laboral de tots els treballadors i treballadores.**

La modificació de l'article 34.9 de l'ET responia, 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 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”.**

El registre de jornada, no només 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 de les treballadores.**

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 desconnexió digital. **Tots ells drets que, encara a dia d'avui i tenint una normativa específica, es segueixen vulnerant de manera conscient i sistemàtica per moltes empreses del nostre país.**

A més, en el darrer any, **la situació s'ha agreujat amb la pandèmia ocasionada per la Covid-19 i els efectes colaterals que ha tingut sobre la prestació de serveis** i en concret, sobre aquells treballadors i treballadores que han hagut de seguir treballant per prestar serveis en activitats considerades com a essencials o bé, teletreballar d'una manera sobrevinguda, amb pocs recursos i **sense eines de control que garantissin el dret a la desconnexió digital.**

Abans de disposar d'una normativa específica, eren evidents els innombrables incompliments i abusos que patien les persones treballadores per falta, precisament, d'una legislació que evités els usos i abusos de les hores extres.

Per tant, **ara que disposem d'aquesta norma és de justícia fer-la complir i no permetre més incompliments: exigim tolerància zero!**

Si aquests incompliments es segueixen repetint amb el pas dels anys és en gran mesura, i com ja vam avançar en el seu dia, perquè la norma és massa "tova" i l'exemple més clar, el trobem en l'apartat de sancions.

Les sancions que preveu la norma es van tipificar només com a greus i, per tant, oscil·len només entre 626 i 6.250 euros. Des de la UGT de Catalunya, ja vam alertar de que a la pràctica, aquesta tipificació comportaria que **algunes empreses optessin per pagar la sanció que els pogués imposar la Inspecció de Treball, en lloc de registrar la jornada de treball i pagar els excessos de jornada**, i en efecte, en algunes empreses, així ha sigut.

El nostre paper, **el paper de la negociació col·lectiva és clau per aconseguir regular, mitjançant el conveni col·lectiu, el registre de jornada¹.**

Durant aquests dos anys, des de la UGT de Catalunya hem instat a les empreses a negociar i a assumir la seva responsabilitat en aquesta matèria, a buscar les fórmules més adients per a cada empresa i per a cada tipus de professió, buscant el mecanisme o el sistema de control horari que millor s'adapta a les especificacions concretes de l'empresa i/o dels treballadors i treballadores.

Ara bé, per nosaltres sempre ha estat una premissa que **l'establiment del registre de jornada no suposés, en cap cas, 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.

¹ A l'Annex 1 trobareu el redactat d'una clàusula tipus sobre el registre de la jornada.

Per això, **des de la UGT de Catalunya vetllem 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.**

Dades sobre les hores extres a Catalunya - 2020

Un dels objectius de l'obligatorietat de registrar la jornada laboral era acabar amb les hores extres i concretament acabar amb aquelles hores que excedien de la jornada pactada i no es remuneraven, doncs bé:

- A Catalunya, **durant tot el 2020** i malgrat la pandèmia ocasionada per la Covid-19, es van realitzar **més de 4 milions d'hores extres**, concretament, 4.366.057 hores extres.

La Covid-19 ha tingut impacte directe sobre el treball i per tant, sobre el nombre d'hores extres realitzades, cosa que fa que no sigui possible comparar aquest any 2020 amb anteriors anys. Només assenyalem però, que durant el 2019, es van realitzar a Catalunya gairebé 62 milions d'hores extres, concretament 61.720.227 hores extres.

- Del total d'hores extres fetes a Catalunya, **la meitat d'aquestes no s'han pagat; és a dir, el 51,3% de les més de 4 milions d'hores extres fetes no s'han pagat (2.237.992 hores extres no pagades).**
- **Aquesta dada és la més preocupant** ja que en anteriors anys, el percentatge d'hores no pagades sempre eren inferiors:

- **Durant el 2019**, el percentatge d'hores no pagades va ser del **48,5%**
 - **Durant el 2018**, el percentatge d'hores no pagades va ser del **46,4%**
-
- A Catalunya, cada treballador assalariat i treballadora assalariada que fan hores extres, en fan **7,4 hores extres a la setmana i 3,6 d'aquestes hores extres no les cobren**.
 - Calculem que totes aquestes hores extres que es fan i que no es remuneren, suposen uns **2.600 llocs de treball perduts a Catalunya**.
 - Estimem també que els més de dos milions d'hores extres que no es paguen, suposa una **pèrdua de les cotitzacions a Catalunya de 124.766.661 d'euros**.

Resultats de l'enquesta sobre el registre de jornada²

Amb motiu del segon aniversari de l'entrada en vigor de l'obligatorietat del registre de jornada, **des de la UGT de Catalunya hem elaborat una enquesta per conèixer, de primera mà, quina és la situació real del registre de jornada a les empreses del nostre país.**

L'objectiu d'aquesta enquesta era:

1. En primer lloc, **conèixer si s'està registrant la jornada i**
2. En segon lloc, **conèixer com ha conviscut aquesta obligació amb la pandèmia ocasionada per la Covid-19 i especialment, amb el fenomen del teletreball i la desconexió digital.**

El registre de jornada, clau per a l'ordenació del temps de treball.

Nou de cada 10 de les més de 800 persones enquestades, reconeixen que en la seva empresa o centre de treball es registra la jornada de treball.

² Les dades que en aquest apartat trobareu han estat extretes de l'enquesta que la UGT de Catalunya ha portat a terme a 802 persones treballadores de la majoria dels sectors d'activitat.

Tot i així, i això és el que li preocupa a la UGT de Catalunya, encara hi ha un percentatge de gent treballadora que no registra la seva jornada de treball.

De les més de 800 persones enquestades però:

El 48,4% ja registraven la jornada abans de l'obligatorietat que va entrar en vigor l'any 2019 i només un 28% reconeixen que van començar a registrar la jornada amb posterioritat a l'entrada en vigor de la norma.

Pel que fa al tipus de registre que s'utilitza trobem que **el sistema més utilitzat és el registre mitjançant software o apps; gairebé el 30% dels enquestats utilitza aquest sistema**. Altres sistemes emprats són:

- La màquina de marcatge (targeta, codi,...): el 27,2% dels enquestats l'utilitza.
- El marcatge manual (omplint manualment un excel o altres plantilles): 20,9% dels enquestats el fa servir.
- El sistema biomètric (empremta dactilar, pupil·la,...): l'utilitzen el 15,8% dels enquestats.

La UGT de Catalunya defensa, des de fa anys que, una reducció i ordenació de la jornada de treball passa pel registre de jornada i precisament aquest és el mecanisme clau per evitar els allargaments injustificats i les prolongacions de jornada instaurades en molts sectors del nostre mercat de treball.

Sis de cada 10 persones enquestades afirma que coincideixen les hores que registren amb les que realment realitza.

Incompliments.

L'enquesta que hem portat a terme dona visibilitat i posa de manifest alguns incompliments i pràctiques no legals:

1.- No es registra la jornada de treball.

Malgrat ser obligatori el registre de jornada des de fa 2 anys, encara hi ha empreses que es resisteixen a complir amb les seves obligacions:

Un 13% de totes les persones enquestades, reconeix que la seva empresa o centre de treball encara no ha implementat cap registre de jornada.

Malgrat els nostres esforços per fer arribar aquesta obligatorietat a totes les empreses, ens trobem que **allà on no tenim representació sindical és pràcticament impossible estendre la norma.**

El RD-Llei 8/2019 estableix que 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. Per tant, **allà on no arriba la nostra força sindical, molts treballadors i treballadores es troben desemparats.**

Davant d'aquests incompliments, **la nostra lluita sindical va encaminada fermament a fer complir la llei a totes les empreses i centres de treball** i per tant, només ens queda **denunciar davant la Inspecció de Treball els reiterats incompliments.**

De fet, la Inspecció de Treball de Catalunya ens comunica que **durant tot el 2019 (últimes dades disponibles), el més denunciat pels treballadors i treballadores en matèria de relacions laborals són els incompliments en matèria de temps de treball i descans**, per sobre d'altres matèries com els salaris, els drets de la representació sindical o el dret a la intimitat i dignitat.

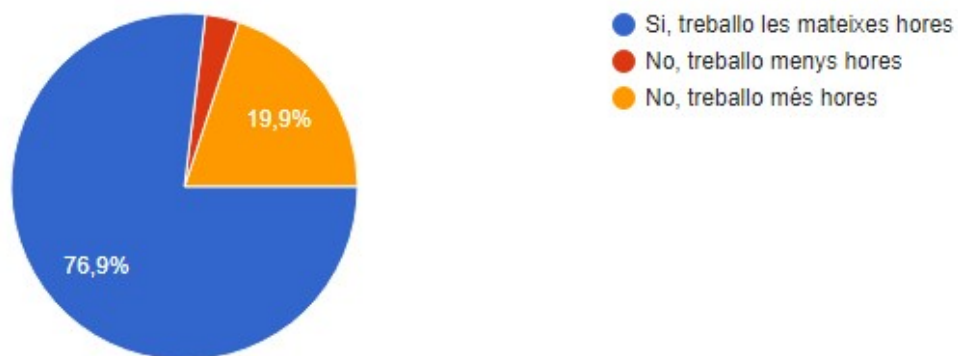
La Inspecció de Treball, durant el 2019 va portar a terme un total de 5.745 ordres de servei, de les quals, **3 de cada 10 ordres, el 32% (1.838 denúncies) van ser per incompliments en temps de treball i descans.**

2.- Malgrat tenir registre, no hi ha una lectura real de les hores efectives de treball.

El frau del registre de jornada però, no només passa per no registrar la jornada de treball, sinó que en algunes ocasions, **el sistema de registre està instaurant a l'empresa o centre de treball però aquest no dona una lectura real de les hores efectives treballades:**

Gairebé 4 de cada 10 persones enquestades reconeix que no coincideixen les hores que fan amb les que registren.

Les persones enquestades reconeixen que **malgrat registrar la jornada de treball:**

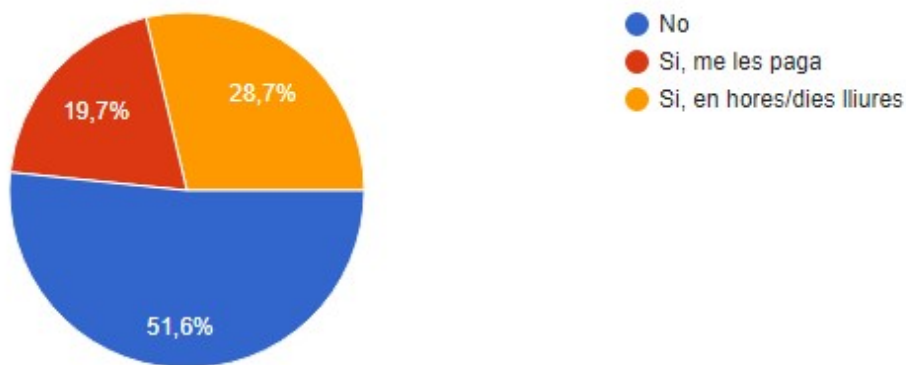


El gràfic mostra que **gairebé 2 de cada 10 persones enquestades, malgrat registrar la jornada de treball, treballen més hores.**

3.- Les hores que es fan de més no es reconeixen.

En el cas de treballar més hores els hi hem demanat als nostres enquestats i enquestades, si aquestes hores extraordinàries, l'empresa les reconeix d'alguna manera.

Aquests han estat els resultats:



Cinc de cada 10 persones enquestades no reben cap mena de compensació, ni econòmica ni en hores o dies lliures per les hores de més que fan.

4.- El registre de jornada en temps de pandèmia: teletreballant no es registra la jornada laboral.

Dels dos anys que porta vigent l'obligatorietat del registre de jornada, la meitat (el darrer any) ha conviscut amb la crisi sanitària ocasionada per la Covid-19 i amb els efectes que ha tingut aquesta sobre la prestació de serveis, entre altres.

Si la pandèmia de la COVID-19 va sacsejar les nostres estructures sanitàries, econòmiques i laborals, el teletreball va impactar de ple en el nostre model de relacions laborals.

El confinament provocat pel coronavirus va suposar un impuls accelerat i improvisat del teletreball. En qüestió de dies vam passar de no fer-ne ús, a ser una mesura estesa i utilitzada per milers de persones treballadores:

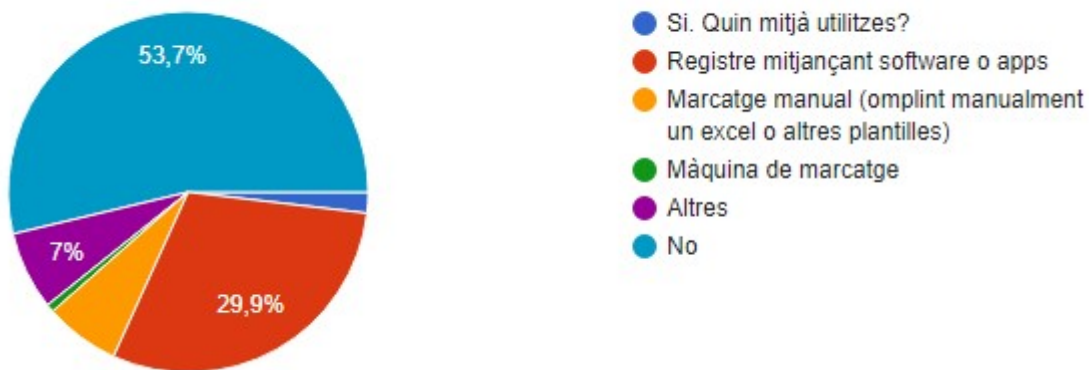
Nou de cada 10 treballadors i treballadores enquestats no teletreballaven abans de la Covid-19.

La meitat de les persones enquestades van fer teletreball durant els primers mesos de la pandèmia coincidint amb el primer estat d'alarma decretat.

Sis de cada 10 enquestats i enquestades no han continuat fent teletreball després del primer estat d'alarma.

La falta de control i la constant improvisació en la instauració del teletreball va donar lloc a l'allargament de la jornada, la no realització del control horari estipulat legalment i la vulneració del dret a la desconnexió digital, entre altres:

Cinc de cada 10 enquestats quan fa teletreball no registra la jornada.



Alguns estudis apunten que quan es teletreballa, la jornada laboral diària s'allarga més de l'estipulat. Per evitar aquesta situació és imprescindible, en primer lloc **revisar les càrregues de treball de la plantilla** per veure si aquestes s'adapten a l'horari i a la jornada fixada en el conveni col·lectiu; i en segon lloc, **establir el mecanismes necessaris de control horari que permetin una lectura real de la jornada efectiva de treball**.

Dret a la desconnexió digital.

Quants cops heu acabat la vostra jornada laboral i des de casa heu contestat un correu de feina o heu contestat una trucada de l'àmbit laboral des del vostre dispositiu?

Quantes vegades, de vacances us heu connectat a alguna plataforma de treball per validar o revisar un document a petició de l'empresa?

Heu patit mai la sensació d'haver d'estar "sempre disponible" si l'empresa ho necessita?

La desconnexió digital s'escapa de l'esfera del registre de jornada; per això, l'article 88 de la Llei orgànica de protecció de dades reconeix el dret de treballadors i treballadores a la desconnexió digital per tal de garantir, fora del temps de treball, el respecte vers el seu temps de descans, així com de la seva intimitat personal i familiar.

Aquest aspecte encara té més incidència en l'àmbit del teletreball, ja que l'espai laboral i el familiar comparteixen un mateix escenari i per tant, caldran establir els mecanismes necessaris per garantir el dret de les persones que teletreballen a la desconnexió digital.

És fonamental fixar en el conveni col·lectiu la jornada i la regulació del dret a la desconnexió per evitar excessos en la jornada laboral i l'aïllament del treballador o treballadora. En aquest sentit, podem acordar horaris de feina i establir els mecanismes

que afavoreixin la desconnexió (horaris en què el servidor no estarà operatiu, derivació de trucades i missatges de resposta durant les vacances, etc.) i caldrà concretar els supòsits de comunicacions de força major, entre altres.

Consideracions de la UGT de Catalunya

Davant la continuada evasió de responsabilitats en matèria de registre de jornada: denunciarem!

L'enquesta que hem portat a terme ha servit per confirmar les nostres sospites. Malgrat existir una llei que obliga a totes les empreses a registrar la jornada de tots els seus treballadors i treballadores, **encara hi ha empreses que evadeixen aquesta obligació.**

Des de la UGT de Catalunya no permetrem aquesta evasió de responsabilitats empresarials i per aquest motiu, denunciarem davant la Inspecció de Treball, totes aquelles empreses i/o centres de treball on hi hagi incompliments, ja sigui perquè no tenen un sistema de registre fixat; o bé perquè tenen el registre però aquest no mostra la lectura real de les hores; o bé perquè no s'estan remunerant les hores extraordinàries que s'estan fent o bé perquè no s'està garantint el dret a la desconnexió digital.

Ja és una reclamació històrica d'aquest sindicat però malgrat totes les adversitats, **seguirem exigint la dotació econòmica i humana necessària per tal de que la Inspecció de Treball pugui dur a terme la seva activitat inspectora.** Sabem que la Inspecció de Treball té el compromís de lluitar contra el frau en matèria de temps de treball, però per planificar l'activitat, cal tenir recursos i encara a dia d'avui, la Inspecció no està dotada amb els recursos necessaris.

Davant la falta de mecanismes de control horari que permetin una lectura real de la jornada efectiva de teletreball:

Seguirem exigint mecanismes de control horari que siguin raonables i justificables i que siguin compatibles amb els drets d'imatge i de privacitat de les persones treballadores.

Un repte, quant a la jornada i a les càrregues de treball associades, és fer el salt i, en la mesura del possible, establir la feina per objectius i resultats, negociant i fixant objectius clars i ben definits, raonables i assolibles.

Establir una estructura de temps de treball permetrà el bon funcionament tant des del punt de vista personal com familiar i social de les persones que teletreballen.

Davant la falta de desconnexió digital:

La UGT de Catalunya establirà els mecanismes necessaris per garantir el dret de totes les persones treballadores i especialment de les que teletreballen a la desconnexió digital:

Hem de garantir el dret a ignorar les ordres fora de l'horari laboral i el respecte al descans.

Utilitzarem la nostra eina, la negociació col·lectiva per fixar ens els convenis col·lectius que negociem la jornada i la regulació del dret a la desconexió per evitar excessos en la jornada laboral i l'aïllament del treballador o treballadora.

Acordarem horaris de feina i establim els mecanismes que afavoreixin la desconexió (horaris en què el servidor no estarà operatiu, derivació de trucades i missatges de resposta durant les vacances, etc.) i caldrà concretar els supòsits de comunicacions de força major, entre altres.

Annex 1

Clàusula sobre el registre de la jornada laboral³

“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 el 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”.

³ 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/>