La inspección de las condiciones de empleo

Trabajo endurece el control del horario laboral en las empresas asturianas

Una nueva interpretación del Estatuto de los Trabajadores obliga a las compañías a llevar un registro de la entrada y la salida de los asalariados

Oviedo, Luis GANCEDO

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha incluido en sus actuaciones para este año un seguimiento más estricto del horario laboral en las empresas. Los nuevos criterios que ya está aplicando la autoridad laboral en sus inspecciones en Asturias obligan a las compañía a llevar un registro de la hora de entrada y salida de cada trabajador con jornada completa, norma que hasta ahora únicamente se aplicaba para los casos de empleados con contratos a tiempo parcial.

La nueva estrategia de los servicios inspectores dependientes del Ministerio de Empleo está orientada principalmente, de acuerdo con las informaciones recabadas, a combatir la realización de horas extraordinarias (retribuidas o no) por encima de los límites legales (máximo de 80 horas al año por trabajador). El endurecimiento de los controles este año nace además de un giro en la jurisprudencia sobre la regulación de las horas extra en el Estatuto de los Trabajadores. Según las explicaciones de María Victoria González y Cristina Álvarez, del despacho mierense Asesorías Turón, la Inspección considera, a partir de una nueva interpretación del artículo 35.5, que las empresas tienen la obligación legal, no sólo de computar las horas extraordinarias, sino de registrar cada día el horario de cada asalariado, quien a su vez debe fichar (en el caso de disponer de un sistema telemático) o firmar en el momento de la entrada y en el de la salida.

Hasta este año, los inspectores sólo exigían ese tipo de control en los casos de contratos a tiempo parcial, para combatir el fraude más común con esta modalidad de empleo: cotizar a la Seguridad Social por un contrato de jornada reducida pese a que el tiempo real de trabajo del asalariado es mayor.

Ahora la exigencia de un registro de entradas y salidas se extiende a los contratos por tiempo completo. "Es una obligación compleja de cumplir en muchas situaciones y sectores; por ejemplo, cuando el trabajo se realiza en distintos puntos y no en una sede única y fija de la empresa", expuso Cristina Álvarez. Citó como ejemplos los casos de conductores o de trabajadoras de la limpieza que a diario realizan su tarea en puntos distintos. "Entraña más gasto en gestión administrativa", añadió sobre los efectos para la burocracia en las empresas, que quedan asimismo obligadas a facilitar a cada trabajador, junto con la nómina, un resumen mensual del número de horas trabajadas.

La necesidad de disponer de un registro no limita la flexibilidad interna con la que pueda trabajar la empresa para organizar los horarios de los empleados. La Inspección sí quiere disponer de un instrumento para verificar que no se producen excesos de jornada ni horas extra por encima de los límites permitidos. El propósito último, señalaron los expertos consultados, es que los aumentos de carga de trabajo se cubran preferentemente con nuevas contrataciones, para aumentar el número de cotizantes y los ingresos de la Seguridad Social y aligerar las listas del desempleo.

Informes sindicales han denunciado que en el conjunto de España han aumentado las horas extraordinarias no remuneradas durante la crisis. Según datos extraídos por CC OO de la Encuesta de Población Activa (EPA), más de la mitad de los aumentos de jornada que declaran hacer los trabajadores no están retribuidos ni compensados con horas o días de descanso.

El plan de la Inspección de Trabajo prevé un control singular de los horarios de trabajo en sectores de actividad como el financiero, la industria textil, la agroalimentaria y las empresas de servicios sociales. No obstante, el cumplimiento de la nueva obligación del registro de horarios está siendo verificado también en el resto de empresas donde se realizan inspecciones ordinarias en materia laboral. La falta del citado registro puede ser sancionada con multas para el empresario a partir de 600 euros.

Liberbank amplía su oferta de excedencias y acerca posiciones con los sindicatos

El banco extiende a los nacidos en 1962 la propuesta de suspensiones de contrato

Oviedo, Javier CUARTAS

La dirección de Liberbank y los sindicatos acercaron ayer más sus posiciones sobre el plan de recorte de empleo que pretende acometer el grupo mediante bajas voluntarias (979 en los próximos doce meses) una vez que el banco amplió a los 135 trabajadores nacidos en 1962 su oferta de excedencias (suspensiones de contrato), renovables anualmente hasta que el empleado pueda prejubilarse a los 63 años.

El tratamiento de estas salidas será el mismo que la dirección ya había ofrecido para los nacidos en 1959, 1960 y 1961. En total, estos cuatro colectivos de edad suman 685 trabajadores. De adherirse todos ellos a la oferta de bajas voluntarias mediante excedencias, la entidad financiera materializaría por esta vía el 70% de las bajas que pretende. Para estas personas el banco ofrece hasta que se prejubilen el abono del 60% del salario bruto fijo actual, que representaría entre el 75% y el 80% del salario neto.

La empresa no accedió a que puedan acogerse a esta oferta los trabajadores nacidos entre 1956 y 1958 a los que se les propuso el mismo tratamiento el año pasado y que entonces no se adhirieron al plan de bajas incentivadas.

Los sindicatos reclamaron garantías (en caso de fallecimiento, la empresa se compromete a seguir pagando a los herederos las cantidades comprometidas, y en caso de invalidez, el banco continuaría pagando al empleado) y una propuesta documentada y por escrito para su estudio por sus servicios jurídicos.

Para las 294 bajas restantes que pretende lograr la dirección del banco, Liberbank mantiene la misma propuesta que al inicio de la negociación: rescisiones voluntarias de contratos (despidos pactados) de cualquier trabajador que lo solicite, y que, según la propuesta empresarial, daría derecho al cobro de una compensación equivalente a 30 días de salario por año trabajado (con un máximo de 20 mensualidades) y con un tope de 120.000 euros.

Los sindicatos hacen distintas valoraciones y algunos ven factible llegar a un acuerdo el próximo miércoles

Las partes se han citado para el próximo miércoles, 1 de junio. Varios sindicatos sugirieron, bien de forma pública o privada, que se podría estar cerca de un posible acuerdo. Así, UGT dijo que "es optimista" sobre la consecución de un plan que "garantice la viabilidad de la empresa, los puestos de trabajo y una salida digna a los que así lo deseen". CC OO juzgó "positivamente la ampliación a 1962" aunque pidió que el ahorro de costes que se logre con este plan (si se acordase) repercuta en mejorar las condiciones del ERTE que soporta toda la plantilla y en garantías adicionales sobre movilidad.

CSI juzgó la modificación de la oferta empresarial como "avance escaso" y subrayó que la empresa sigue "sin entregar información que justifique este plan de ajuste, no informa de los cierres de oficina previstos y tampoco desglosa entre servicios centrales y oficinas".

STC exigió garantías de que no haya extinciones de los contratos suspendidos, que cualquier posible reincorporación tenga que ser de mutuo acuerdo, que se actualicen las bases de cotización y que se mantenga las aportaciones al plan de pensiones. Para quienes pidan voluntariamente la rescisión de contrato, el STC reclama indemnizaciones de 45 días por año, con un máximo de 42 mensualidades, y una compensación por el efecto fiscal. CSIF dijo que quedan pendientes de aclarar cuestiones como la "posibilidad de volver a incorporarse".

El ajuste

Manuel Menéndez. | MÓDEM PRESS.

▶ **Recorte de empleo.** Liberbank, que dirige Manuel Menéndez, quiere recortar su plantilla en 979 personas en los próximos doce meses con bajas voluntarias.

▶ **Excedencias.** Se proponen suspensiones voluntarias de contrato (excedencias) para los 685 trabajadores nacidos entre 1959 y 1962. Hasta que alcancen los 63 años la empresa les abonará el 60% del salario bruto (entre el 75% y el 80% del neto).

▶ **Despidos voluntarios.** El Grupo Liberbank confía en que otros 294 trabajadores pidan el despido pactado. Para ellos la empresa ofrece compensaciones de 30 días de salarios por año trabajado (con un máximo de 20 mensualidades) y un tope de 120.000 euros.

José María Álvarez e Ignacio Fernández Toxo. | EFE

UGT y CC OO piden al próximo Gobierno que ponga en marcha una renta mínima

Los sindicatos entregan en el Congreso 700.000 firmas que respaldan su solicitud

Madrid, Agencias

Los secretarios generales de UGT, el asturiano José María Álvarez, y el de CC OO, Ignacio Fernández Toxo, presentaron ayer en el Congreso 700.000 firmas que respaldan la iniciativa legislativa popular (IPL) que pide una renta mínima de unos 426 euros para los ciudadanos sin recursos y en extrema pobreza. Los sindicalistas aseguraron que confían en que esta iniciativa sea respaldada en la próxima legislatura y que sea una de las cuestiones centrales del debate electoral de la campaña que comenzará el 10 de junio.

"Espero que corra mejor suerte que otras como la reforma laboral y tenga la consideración de todos los partidos que hace nueve meses recibieron a los sindicatos para poner en marcha la iniciativa", resaltó Toxo. Y reclamó a los representantes políticos que "no dejen tirados ni en la estacada a cerca de seis millones de personas que están en la pobreza extrema en España".

Por su parte, Álvarez subrayó que las ayudas en este país parecen más "actos caritativos que derechos" y afirmó que su propuesta es la de impulsar una renta garantizada "que es de ley" para todas las familias que no consiguen llegar a fin de mes.

"Queremos que sea un derecho universal y no esté ligado a una situación de crisis. No puede ser una prestación cerrada sino que debe ser una renta que baje en cascada y no sea incompatible con otras actuaciones que deban hacer los ayuntamientos o las comunidades autónomas", aseguró Álvarez. El líder ugetista pidió a los partidos políticos que no "frustren las esperanzas de muchos ciudadanos que han firmado" y la iniciativa sea aprobada por el Congreso ya que es "justa y necesaria".