



## **LLEGA EL REGISTRO OBLIGATORIO DE LA JORNADA LABORAL**

**Desde el 12 de mayo las empresas deberán garantizar el registro diario de la jornada.** Además del coste técnico y de las sanciones, la medida puede suponer un gasto millonario en reclamaciones por horas extra.

El registro obligatorio del horario de los trabajadores ha llegado. El próximo 12 de mayo entra en vigor la obligación de Renault de garantizar el registro diario de la jornada de trabajo de sus trabajadores, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada realizada por cada trabajador.

A partir del próximo lunes, por tanto, la Inspección de Trabajo empezará a comprobar a las empresas, que se enfrentan a sanciones graves que pueden verse duplicadas si su incumplimiento es reiterado.

**Además del coste técnico que implica la implementación de esta nueva exigencia, la medida puede suponer un gasto millonario para las empresas ante la catarata de reclamaciones por horas extras que pueden presentar los trabajadores y las liquidaciones de estas horas, por las que se debe cotizar, y sanciones de la Seguridad Social por los últimos cuatro años no prescritos.**

**Cada semana de 2018 se realizaron una media de 6,45 millones de horas extraordinarias en España. Al 48% de los trabajadores que realizan horas extra éstas no se les abonan, por lo que tampoco cotizan por ellas a la Seguridad Social,** lo que da idea del impacto que tendrá la nueva regulación horaria. Esta obligación se suma a la que ya tienen las empresas de llevar un registro del horario de los empleados a tiempo parcial y de las horas extra.

Se da la circunstancia de que esta obligación entra en vigor dos días antes de que se publique una sentencia al respecto del Tribunal de Justicia de la UE el 14 de mayo, que previsiblemente va a establecer su obligatoriedad, aunque se prevé que deja a cada Estado cómo implementarlo.

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo no establece un sistema concreto de registro, sino que remite a lo que se pacte en convenio colectivo o en acuerdo colectivo de empresa y, en defecto de esos pactos, a lo que decida el empleador unilateralmente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores. Cualquiera que sea el sistema de registro establecido, a través de las vías anteriores, la norma requiere que la empresa conserve los datos consignados en los registros durante cuatro años, permaneciendo a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**CCOO ya hemos solicitado a la dirección de la empresa una reunión para buscar el consenso del mecanismo de registro de jornada, para aquellos trabajadores que no tienen registro de jornada diaria actualmente.**