

REGISTRO Y CONTROL DE LA JORNADA LABORAL EN CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Estimados compañeros y compañeras:

Como ya conocéis 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" modificó el art. 34 del ET en su punto 9 estableciendo:

«La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

Esta obligación para que las empresas lleven un registro de la jornada diaria laboral entra en vigor a partir del próximo día **12 de mayo**, tal y como queda establecido en el propio Real Decreto Ley en su Disposición final Sexta punto 4:

"El registro de jornada establecido en el apartado 9 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015,

de 23 de octubre, según la redacción dada al mismo por el artículo 10 de este real decreto-ley, será de aplicación a los dos meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»

El RD-L 8/2019 fue publicado en el BOE del 12 de marzo de 2019.

En el texto normativo del nuevo apartado 9 el art. 34 del ET, las posibilidades para hacer efectivo este control son las siguientes:

A. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa:

En el convenio de centros y servicios de atención a personas con discapacidad no está previsto que este asunto se trate en la negociación colectiva y la obligación de cada empresa para establecer un sistema de control de la jornada diaria de cada trabajador comenzará el 12 de mayo.

La norma se refiere a un "*acuerdo de empresa*" como posible medio para establecer este control. Por lo tanto, los delegados de personal y miembros de comités de empresa podrían llegar a esos acuerdos de empresa. Pero para ello es necesario conocer qué es lo que va a hacer el empresario, a quien realmente le compete la obligación de establecer este sistema, y si su intención es llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores (Delegados o Comité de Empresa) o la decisión la va a tomar unilateralmente la dirección.

B. Decisión del empresario:

Si es el empresario quien decide, y no se ha planteado la opción de poder llegar a un acuerdo de empresa ni inicia conversaciones con los representantes de los trabajadores para llegar al mismo (recordemos que no

tiene obligación de hacerlo), podrá tomar la decisión que considere oportuna pero previamente tendrá que haber realizado una consulta a los representantes de los trabajadores. En este caso, los delegados de personal y miembros del comité de empresa tendrán que realizar un informe sobre la decisión que se les comunique siendo su valor consultivo y no vinculante.

Además, es importante saber que, como Delegados de Personal y Comités de Empresa, tienen derecho a acceder a la información que se derive de este registro de jornada.

Nos ponemos a vuestra disposición para elaborar los informes en caso de que la dirección tome la decisión de forma unilateral y en el caso que la empresa quiera llegar a un acuerdo.

Os aconsejamos que, si no habéis recibido ninguna comunicación por parte de la empresa al respecto, le hagáis saber al empresario de la existencia del RDL y su entrada en vigor el 12 de mayo y que su incumplimiento conlleva sanción económica.

RECIBID UN CORDIAL SALUDO