

## **'Las actas de liquidación de las horas extraordinarias serán muy importantes', según Mario Gil**

**El inspector de Trabajo y Seguridad Social Mario Gil; Omar Molina, director de Laboral de Durán-Sindreu; José Luis Casero, presidente de ARHOE; y Miguel Fresneda, responsable de la solución tecnológica detrás de Tempo RRHH de Lefebvre, aportan sus diferentes puntos de vista en la jornada 'Desconexión digital vs. registro horario', organizada por Lefebvre y Auren-BLC**

La aplicación de la nueva regulación del registro horario en las empresas ha sido el centro del debate de la jornada Desconexión digital vs. registro horario, organizada por Lefebvre y Auren BLC, que ha contado con la participación del inspector de Trabajo y Seguridad Social Mario Gil Villanueva, que ha aportado el punto de vista de la Administración; Omar Molina, director de Laboral del despacho de abogados Durán-Sindreu; José Luis Casero, presidente de ARHOE; y Miguel Fresneda, responsable de la tecnología que hay detrás de Tempo RRHH de Lefebvre y CEO de Woffu; así como de Juan Chozas, Of counsel de Laboral de Auren, como moderador del encuentro.

Para Mario Gil Villanueva, que pertenece al Sindicato de Inspectores de Trabajo y de la Seguridad Social, "el cambio que se ha producido en materia laboral en los últimos tres meses ha sido impresionante". Se ha generado mucha normativa nueva, aunque en su opinión "no había una necesidad urgente".

Según señala el inspector, "lo más importante del registro horario no es la multa de hasta 6.250 euros al año por incumplimiento, que puede ser insignificante para algunas empresas, sino las actas de liquidación de las horas extraordinarias que se puedan levantar". Todas las opciones de registro son válidas, desde las más tecnológicas como la lectura del iris, hasta las más prosaicas, como el registro en papel. Pero indica que "hay que conservar el registro durante cuatro años, de un modo fiable, que evite la falsificación, y al que la Inspección pueda acceder fácilmente".

Por su parte, Omar Molina, del despacho de abogados Durán-Sindreu, señaló que la casuística es enorme, por lo que "es prioritario hacer un diagnóstico del sector y tipo de empresa, la jornada, qué empleados están incluidos o no", etc. Y añadió que "hay que definir muy bien lo que es la jornada efectiva de trabajo. El colectivo más complicado en el que hace sus funciones fuera del centro de trabajo, como puede ser el caso de los comerciales". Así mismo, Molina planteó la cuestión: "Cómo computamos la jornada de trabajo cuando seguimos conectados fuera de la jornada laboral? ¿Son horas extras o no?". Y añadió que "las empresas deben valorar la implantación de una política de desconexión digital".

Durante el debate también se apuntó que la negociación con el comité de empresa debe ser real, con apertura de diálogo e intercambio de propuestas.

José Luis Casero, por su parte, señaló la importancia de la corresponsabilidad entre la empresa y los

empleados para lograr una desconexión digital efectiva y evitar el ‘absentismo mental’; o los abusos, en una sociedad en la que están emergiendo nuevas afecciones provocadas por la constante conectividad, como el tecnoestrés, que repercuten negativamente en la salud.

Por último, Miguel Fresneda, responsable de la tecnología que hay detrás de Tempo RRHH, la herramienta de Lefebvre que facilita la gestión de la jornada laboral, explicó sus funcionalidades de una forma práctica. Fresneda destacó que Tempo RRHH permite gestionar de manera digital el tiempo como un recurso más, incluyendo vacaciones, ausencias, reajustes de jornadas, descansos y toda clase de realidades, favoreciendo, entre otras cosas, la conciliación, uno de los objetivos del registro horario.

**Datos de contacto:**

Redacción

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Derecho](#) [Sociedad](#) [E-Commerce](#) [Ciberseguridad](#) [Recursos humanos](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>