

Valor Humà analiza el funcionamiento de la variación del Registro de Jornada Laboral

Carolina Olivera: "Que los trabajadores trabajen muchas horas y no puedan conciliar su vida laboral y familiar es uno de los aspectos más desmotivadores"

Desde el pasado 12 de mayo de 2019 entró en vigor 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, que estableció una nueva modificación del Estatuto de los Trabajadores y por el que las empresas tuvieron que registrar diariamente la jornada de sus trabajadores. De esta manera se pasó a modificar el art. 34 ET, instaurando la obligación de garantizar el registro diario de jornada de todos los trabajadores en plantilla, que debería incluir el horario concreto de entrada y salida de cada uno de ellos, sin perjuicio de la flexibilidad horaria existente.

Las sucesivas variaciones en la aplicación del modelo de registro horario ha creado una gran confusión. A modo de resumen, la sentencia de la Audiencia Nacional de 4/12/2015 afirmó que el registro de la jornada era la herramienta necesaria para controlar los excesos de tiempo de trabajo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social inició inmediatamente actuaciones en base a ello. Por el contrario, la sentencia del Tribunal Supremo de 23/3/2017 no confirmó el criterio anterior de la Audiencia Nacional y obligó a Inspección de Trabajo a rectificar, aunque en ella se citan las conclusiones del Abogado General de la UE que informa favorablemente de la obligatoriedad del registro de la jornada para cumplir con la Directiva 2003/88/CE.

Con conocimiento de causa gracias a la experiencia de los profesionales que forman Valor Humà, despacho especializado en Derecho Laboral y RRHH, sabían que no era suficiente con sólo cumplir la ley, sino que fueron más allá y crearon un informe de control y asesoramiento, con el que estudiar toda la información para después poder asesorar a sus clientes desde un punto de vista organizativo, económico, de cumplimiento normativo y satisfacción del personal.

"Recordemos que el hecho de que los trabajadores trabajen muchas horas y no puedan conciliar su vida laboral y familiar es uno de los aspectos más desmotivadores de un trabajo", introduce la responsable de Valor Humà, Carolina Olivera, sobre cómo la insatisfacción laboral de un trabajador puede dar lugar a una producción o servicio no óptimos, posibles reclamaciones futuras y unos costes adicionales a las empresas, que se pueden prevenir con una buena planificación.

Ahora, la que se ha venido también a denominar 'Jornada laboral a la carta', permite al trabajador solicitar una adaptación de su jornada mediante flexibilidad horaria, cambio de turno o teletrabajo, con tal de conseguir una redistribución del tiempo que le beneficie en mayor medida. A partir del momento en que inicie su petición, el trabajador y la empresa han de poder negociar su nuevo horario en un plazo máximo de 30 días. En el caso que la empresa lo rechace manifestando "razones objetivas" y el trabajador no esté de acuerdo, éste podrá iniciar un procedimiento judicial para reclamar su derecho.

Aún así, en el contexto actual conviven dos perspectivas acerca de esta nueva obligación: por una parte, las reclamaciones por parte de las empresas que expresan su vulnerabilidad ante esta nueva situación; por otra, la gran cantidad de demandas que están entrando en los juzgados por parte de los trabajadores que no han conseguido establecer el horario laboral que buscaban.

“Estamos seguro de que muchas de ellas se producen por qué las pymes no reciben un asesoramiento ajustado a lo que comporta un registro de jornada y sólo se los asesora para cumplir con la normativa”, opina Olivera acerca de cómo una solución a este contexto pasa por un buen asesoramiento y seguimiento para satisfacer los horarios de los equipos de trabajo y conseguir economizar con una buena organización de sus miembros.

“Hay que conseguir un equilibrio entre las necesidades empresariales y aquellas hacia los trabajadores, a la vez que se consigue avanzar de acuerdo al cumplimiento normativo”, puntualiza la responsable de RRHH para no perder de vista que lo que se pretende con esta normativa es implementar en la sociedad una mejora de la gestión del tiempo personal y laboral, siendo una vía de conciliación entre horario de trabajo y vida familiar.

Datos de contacto:

e-deon.net

Comunicación · Diseño · Marketing

931929647

Nota de prensa publicada en: [Vilanova i la Geltrú](#)

Categorías: [Nacional](#) [Derecho](#) [Finanzas](#) [Cataluña](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>