



O rexistro de xornada xa é obrigatorio

O Real Decreto-lei 8/2019 entrou en vigor o 12 de maio

SABÍAS QUE...

O 13 de xuño de 2017 a CIG remitiulles unha proposición de lei a todos os grupos do Congreso e do Parlamento galego para que o rexistro de xornada fose obrigatorio. Tres días despois o PSOE fixo súa a nosa proposta, pero recortandoa.

- As empresas deben garantir o rexistro diario de xornada, incluíndo o horario concreto de inicio e finalización da xornada laboral de cada persoa traballadora. Isto supón que o rexistro é dobre: do horario (entrada e saída) e da xornada (número de horas).
- As empresas teñen que conservar durante catro anos os citados rexistros, estando ao dispor dos empregados/as, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo.
- O sistema de control horario que se debe pactar deberá permitir definir, personalizar e recoñecer a totalidade da xornada efectiva de traballo adaptada a cada tipo de xornada laboral, para así poder rexistrar e analizar o saldo de horas pertinente con independencia do tipo de xornada laboral que realices.
- A CIG defende que é na negociación colectiva sectorial onde se deben incluír estas cláusulas sobre o control de xornada, para que non haxa discriminación sobre as persoas traballadoras segundo a empresa na que traballen.
- Non debes asinar papeis coa hora de entrada e saída posta de antemán, nin permitir que te obriguen a escribir horas de entrada e saída que non se axustan á realidade, porque reducirá a túa cotización e, en consecuencia, baixarán as túas prestacións por desemprego ou incapacidade e a túa futura pensión, ademais de ser unha fraude á Seguridade Social e a Facenda.
- A empresa ten obriga de facilitar o rexistro da xornada de todas as persoas traballadoras da empresa aos teus representantes sindicais.
- En caso de que se opte por unha solución dixital para o rexistro, a representación sindical debe esixir o cumprimento da normativa de protección de datos e garantía de dereitos dixitais, sobre todo no que atinxe á esfera da privacidade, intimidade e dignidade da persoa traballadora, a fin de evitar incorrer nalgún tipo de vulneración dun dereito fundamental.
- As persoas traballadoras das subcontratas ou ETT que desenvolvan a súa actividade en centros ou clientes diferentes ao centro de traballo tamén deben realizar o rexistro de xornada nese centro. Sendo obriga da mesma empresa principal ou Administración pública na que traballes.
- Cada mes ou semana deberán de totalizarse as horas ordinarias e as extraordinarias. Ademais, cando se producen estas horas e sexan perfectamente identificábeis, a empresa debería compensalas con tempo de descanso ou con retribución nun prazo máximo de catro meses.
- Non pode existir unha acumulación de horas extraordinarias superior a 80. En tal caso, a empresa podería incorrer nun incumprimento de normativa sancionábel con multa.
- A transgresión das normas en materia de rexistro de xornada está tipificada expresamente como infracción grave pola Lei de Infraccións e Sancións da Orde Social (LISOS). Polo tanto, a CIG esixirá o rexistro diario da xornada, aínda cando non se realicen horas extraordinarias, e reclamará que se intensifique o labor inspector neste ámbito.

**Organízate
e loita coa CIG!**