

## **Ayer, domingo 12 de mayo, entró en vigor el registro de jornada laboral**

- **El Ministerio de Trabajo ha anunciado la próxima publicación de una guía de aplicación del Real Decreto**
- **Las empresas deberán de demostrar a partir del 12 de mayo que están trabajando en un sistema de control de horario**

**Madrid, 13 de mayo de 2019** - El Real Decreto de Control Horario que obliga a las empresas a constatar fehacientemente el tiempo de trabajo de sus empleados, entró en vigor este domingo 12 de mayo.

El registro de horario de la jornada laboral supone dificultades para las empresas, entre ellas, las del sector hostelero que tienen que desarrollar un mecanismo de control de horas de trabajo y la implantación de un nuevo sistema hasta ahora desconocido, salvo en el caso de las horas extra.

La realización de horas extra es una necesidad en la hostelería debido a la gran diferencia de carga de trabajo entre temporadas o días de la semana. Por ello, antes de implantar esta norma, sería necesario un periodo de adaptación para la negociación y el ajuste de algunos convenios colectivos, así como, la definición del tiempo de trabajo efectivo, las pausas, el tiempo de descanso o la comida dentro de la jornada.

Ante esta situación, desde HOSTELERÍA DE ESPAÑA, solicitamos al Ministerio de Trabajo la posibilidad de excepciones o adaptaciones específicas a la naturaleza del sector hostelero y proponer la eliminación/ampliación del límite anual de 80 horas extraordinarias. Igualmente, es necesario generalizar la aplicación de jornada de cómputo anual y la distribución irregular de la misma.

El Ministerio de Trabajo, que comenzará con inspecciones desde este momento, ha otorgado un tiempo de adaptación (todavía de duración desconocida), para lograr el buen funcionamiento de este nuevo Decreto.

Aquellas empresas que reciban una inspección en su establecimiento y estén tramitando la incorporación de este procedimiento no serán sancionadas, mientras que aquellas que no demuestren haber iniciado el proceso, sí recibirán sanción.

El incumplimiento de esta medida es una infracción grave penalizado con una multa de entre 626 hasta 6.250 euros, dependiendo del número de trabajadores y/o del volumen del negocio.