

Tirada: 20.563	elEconomista.es	Superficie: 282 cm²	
Difusión: 13.847			
(O.J.D)	Nacional	Diaria	Valor: 2.849,09 €
Audiencia: 48.464	Economía		Página: 6
Ref: 10964622	2ª Edición	30/03/2019	1 / 1

UN NUEVO CONTEXTO PARA LAS EMPRESAS



Carlos Pardo

Director General de Meta4 Iberia y América Latina

El pasado 8 de marzo el Consejo de Ministros aprobó un decreto ley que recoge, entre otras medidas, el registro obligatorio de la jornada laboral, un requisito que las empresas deben implantar en un plazo de dos meses desde la publicación en el BOE.

Los defensores de esta medida alegan que la situación actual, en la que el registro de la jornada de trabajo en muchas ocasiones es opcional, dificulta la conciliación familiar, favorece los accidentes laborales e incide negativamente en los salarios y en las cotizaciones a la Seguridad Social de los empleados, entre otras cuestiones. Por el contrario, los más críticos consideran que todos los avances tan demandados por los trabajadores en términos de flexibilidad laboral, tales como el teletrabajo, la conciliación, los horarios flexibles, etc. y sobre todo en los sectores de alto valor

añadido, podrían peligrar ante esta nueva normativa. En consecuencia, esta medida podría incluso afectar al nivel de competitividad de las empresas.

Y, ante esta situación, ¿cómo deben actuar las organizaciones? Es decir, ¿cómo pueden gestionar un entorno del trabajo como el actual, donde la consecución de objetivos y la flexibilidad está por encima de la presencia física y la rigidez de los horarios? Sin duda, el gran reto para las empresas radica en ser capaces de ofrecer respuesta a ambos planteamientos: por un lado, en no poner en riesgo todos los avances que se han producido en los últimos años en cuanto a flexibilidad laboral y que han sido claves para mantener la competitividad empresarial y, por otro, en cumplir con la normativa legal, imprescindible para que todos los trabajadores tengan condiciones laborales ade-

cuadas. Así mismo, esta decisión del Gobierno podría suponer una serie de riesgos y oportunidades para los empleados y las empresas. Para estas últimas, por ejemplo, en el caso del absentismo, cuyo fraude según declaraciones del presidente de la CEOE, Antonio Garamendi, asciende a 4.500 millones de euros, la nueva medida podría ayudarlas a combatirlo o, al menos, a permitirles analizar sus causas. Estas cifras, increíbles por su magnitud, se suman a los problemas de gestión de las empresas a la hora de tener que modificar turnos y reestructurar equipos para solucionar los problemas generados por la abstención no justificada.

Actualmente, muchas organizaciones, ya sea por decisión interna o por adelantarse a esta nueva normativa de la que se viene hablando recurrentemente desde el año 2016, cuentan con procesos establecidos para el control de la jornada

laboral de sus equipos. Sin embargo, también existe un gran porcentaje de ellas que parten de cero y, en este caso, el incumplimiento de esta nueva medida podría traducirse en importantes sanciones.

Y, ante esta nueva situación, como ocurre en otros tantos ámbitos sociales y empresariales, la tecnología puede convertirse en la mejor aliada de las empresas. La democratización tecnológica y el refinamiento de los modelos *Cloud* han hecho posible que las compañías puedan adoptar soluciones para el registro laboral, sin tener que realizar inversiones gigantescas y en plazos muy acotados.

Por lo tanto, el papel que desempeña la tecnología ha pasado a ocupar, ahora más que nunca, un papel fundamental. No solo para poder dar respuesta al cumplimiento normativo, si no como parte fundamental del desarrollo futuro de nuestras empresas y como respuesta a las necesidades actuales que nuestros empleados reclaman en cuanto a la implantación de nuevos modelos del trabajo flexibles y acordes al nuevo contexto digital.

La tecnología puede ser la mejor aliada para implantar el registro obligatorio de la jornada laboral