

# Llega el registro obligatorio de la jornada laboral: ¿en qué consiste y para qué sirve?

## ÍNDICE

- 1.- Introducción.
- 2.- ¿Qué obligaciones establece la nueva norma de registro de la jornada de los trabajadores?
- 3.- ¿Para qué sirve el registro de la jornada laboral?
- 4.- ¿Implica que subirán los salarios?
- 5.- ¿Atañe a todas las empresas?
- 6.- ¿Es necesaria la negociación colectiva?
- 7.- ¿Cómo hay que realizar el registro de la jornada de trabajo?
- 8.- ¿Cuánto tiempo se deberán guardar los registros de jornada?
- 9.-¿Quién podrá consultarlos?
- 10.-¿Multarán ante incumplimiento?
- 11.- ¿Van a sancionar ya?
- 12.- ¿Cómo afecta a los/as trabajadores/as?
- 13.- ¿Cómo controlar los horarios?
- 14.- ¿Cómo cotejar que los horarios reflejados son reales?
- 15.- ¿Hay algún inconveniente?
- 16.- Fuentes.

## 1.- Introducción:

El Registro de la Jornada de Trabajo entrará en vigor el próximo 12 de mayo.

Este registro ha sido modificado al amparo del RDL 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Entre otras medidas, el **Real Decreto-Ley 8/2019, modifica el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social**. Ambas modificaciones relacionadas con el Registro de la Jornada de Trabajo y su obligatoriedad desde ahora.

En concreto, modifica el **artículo 34** del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores al incorporarse el apartado 9º, que consiste en la obligación del registro de jornada en las empresas, cuya efectividad entrará en vigor en el plazo de 2 meses (próximo 12 de mayo).

## 2.- ¿Qué obligaciones establece la nueva norma de registro de la jornada de los trabajadores?

- ✓ **Garantizar el registro horario de la jornada.** Que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. Sin perjuicio de la flexibilidad horaria que establece en propio precepto estatutario.
- ✓ **Organizar y documentar el registro de jornada.** Bien mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, o, en su defecto, mediante decisión del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores en la empresa.
- ✓ **Conservar los registros durante 4 años.** Además, hay que tenerlos a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Asimismo, habilita al Gobierno a establecer y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, especialidades en las obligaciones de registro de jornada laboral para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que lo requieran por sus peculiaridades.

Por otra parte (mediante el art.11), se modifica el artículo 7.5 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. Tipificando como infracción grave la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en esta materia.

Por ello, la cuantía de la sanción puede ir desde los **626€ si es considerada leve o llegar a los 6.250€ si se considera grave.**

### 3.- ¿Para qué sirve el registro de la jornada laboral?

**El objetivo es medir la duración de las jornadas laborales** y, por lo tanto, las horas extraordinarias, y también los descansos, que no pueden ser inferiores a doce horas entre final e inicio de jornada ni a 36 semanales, aunque con peculiaridades sobre su ubicación en el calendario según el sector de que se trate.

### 4.- ¿Implica que subirán los salarios?

En principio no tiene por qué. **Su aplicación solo conllevará más salario cuando permita demostrar que se hacen más horas de las pactadas.** Pero hay que tener en cuenta, que también puede darse el efecto contrario.

Es posible que esta medida suponga un obstáculo para superar el límite de 80 horas extraordinarias anuales que marca el Estatuto de los Trabajadores.

### 5.- ¿Atañe a todas las empresas?

**A todas, sin excepción.** Ahora bien, esta modificación solo sienta base legal y **emplaza a las empresas a negociar con sus trabajadores la forma en la que cumplirán esta nueva ley.**

Este aspecto, según explica Gonzalo Pino, secretario de política sindical de UGT, es el que "se ha quedado corto", y por ello insisten al Gobierno a que prevalezca el convenio sectorial sobre el de las empresas, como ocurría hasta la entrada en vigor de la reforma laboral en 2012.

De lo contrario, Pino considera que va a ser "muy difícil" que se aplique esta norma, pues permite que las empresas "sigan toreando".

En cualquier caso, Pino recalca que lo importante es que "va a existir un registro del horario laboral", un control en su opinión "necesario" para "recuperar el sentido común de las relaciones laborales en España, un país de la Unión Europea".

### 6.- ¿Es necesaria la negociación colectiva?

**La obligación de implementar el registro de jornada recae en los empresarios/as** y ellos/as lo que deberán responder ante la autoridad laboral en caso de un incumplimiento.

El artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (ET) permite que el registro de jornada – organización y documentación- se trate en los convenios colectivos o en los acuerdos

## Llega el registro obligatorio de la jornada laboral

de empresa. Sin embargo, se establece **dos supuestos clave** en este sentido y que el empresario deberá tener en cuenta:

- ✓ **En defecto de negociación colectiva o acuerdo de empresa** respecto de la organización y documentación del registro de jornada, prevalece la decisión del empresario previa consulta con la RLT (representante legal de los trabajadores). Es decir, salvo que se establezca en convenio colectivo o en acuerdo de empresa, la forma de realizar el registro queda a discreción de la empresa, que deberá consultar con la RLT, si la hubiera.
- ✓ **En caso de no existir representante legal de los/as trabajadores/as**, la norma no aclara cómo ha de procederse. Pero, dada su redacción, entendemos que el empresario deberá elegir un sistema que garantice la fiabilidad e invariabilidad de los datos, e informar a los/as trabajadores/as de la obligación de control de la jornada diaria, así como del sistema elegido para ello.

### 7.- ¿Cómo hay que realizar el registro de la jornada de trabajo?

**La nueva regulación no establece una mención a la regulación del tipo de registro técnico a utilizar por las empresas.**

Ya existen programas que se encargan de ello, y algunos pensados para usuarios que trabajan en movilidad.

Es importante si cuentas con una empresa de asesoría laboral, que recibas asesoramiento sobre el mejor sistema para llevar el registro de la jornada de trabajo.

A fin de cuentas, **la nueva norma sienta las bases legales, pero la concreción práctica está por desarrollar.** Entre otras cosas, queda por ver un tema que hasta ahora no se ha comentado.

### 8.- ¿Cuánto tiempo se deberán guardar los registros de jornada?

La norma establece la obligación para la empresa de conservar los registros durante el **plazo de 4 años.**

### 9.- ¿Quién podrá consultarlos?

Las personas trabajadoras, sus representantes legales (RLT), y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se establece, por tanto, una obligación de disponibilidad de los registros a favor de dichos sujetos.

Existe también, una obligación de información sobre los registros a favor de la representante de los trabajadores.

En este sentido, de acuerdo con lo establecido en la **DA 5ª del RD 1561/1995 de 21 de septiembre**, los representantes legales de los trabajadores (RLT) deben ser informados por la empresa de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, recibiendo a tal efecto un resumen del registro de la jornada del trabajador que haya realizado horas extraordinarias.

De igual forma, "el artículo 35.5 ET dispone que el empresario debe facilitar al trabajador que realice horas extraordinarias, el resumen de su jornada laboral para el cómputo de dichas horas"

### 10.- ¿Multarán ante incumplimiento?

De manera complementaria, para aplicar esta norma se ha modificado también el texto de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), para tipificar como "infracciones graves" las derivadas de incumplimientos relativos al registro de la jornada (artículo 7.5).

Esto equivale a cuantías que **pueden ir desde los 626 euros por multas mínimas hasta un máximo de 6.250 euros**. Estas sanciones se aplicarán por empresa y no por trabajador con el que incumpla la obligación de registrar el horario de la jornada laboral.

El profesor de derecho laboral de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) y abogado Carlos Javier Galán opina que esta horquilla prevista en la cuantía de las sanciones servirá para "graduar" las multas "en función del número de trabajadores con los que se incumpla la ley".

### 11.- ¿Van a sancionar ya?

**En teoría**, los técnicos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social **podrían desde este domingo exigir a las empresas el registro de horas de entrada y salida de sus empleados/as**.

Sin embargo, "en la práctica" y por la experiencia previa, habrá un margen de adaptación", augura Galán. En este sentido, apunta además que este mismo jueves los inspectores todavía no disponían de los criterios unificados para realizar dichos controles.

Si bien es cierto que actualmente ya existe la tecnología y las herramientas necesarias para que las empresas desarrollen el modelo de control que mejor se adapte a sus necesidades y así pueden entregárselo a los inspectores en caso de requerimiento.

### 12.- ¿Cómo afecta a los/as trabajadores/as?

Desde UGT creen que "positivamente" porque sabrán cuántas horas realizan, lo cual ayudará a luchar contra el "fraude de las horas extraordinarias y de la contratación parcial".

De esta forma, a la empresa le quedará un "margen nulo" para no pagar las horas extra o alargar las jornadas con contrato parcial. El Gobierno busca facilitar la "resolución de discrepancias en cuanto a la jornada y por tanto, sobre el salario. Con esta fórmula, se sientan las bases para acabar con uno de los elementos que precarizan las relaciones laborales y se reconoce el papel de la negociación colectiva", explicaron en tras el Consejo de Ministros que la aprobó.

### 13.- ¿Cómo controlar los horarios?

He aquí el quid de la cuestión. **La norma deja al ámbito de la negociación colectiva su desarrollo**, es decir, serán las empresas quienes tendrán que negociar con sus empleados la forma en la que controlar a qué hora empieza y cuándo terminan sus jornadas laborales.

Galán recomienda a las empresas asesorarse y "establecer por escrito una normativa a medida de cada compañía, que se adapte a la ley al mismo tiempo que cumple los objetivos de la empresa".

### 14.- ¿Cómo cotejar que los horarios reflejados son reales?

La secretaria de Estado de Empleo, ha asegurado que es la Inspección de Trabajo, cuando requiera el registro de jornada, quien debe asegurar que es un instrumento fiable.

### 15.- ¿Hay algún inconveniente?

El experto en derecho laboral apunta que quizá las empresas "**con cierta flexibilidad de horario, que no se rigen por el presentismo**" pierdan esta ventaja al cumplir con esta nueva ley.

Sin embargo, estas complejidades son una "barbaridad" e insta a las compañías a "adaptarse a la modernidad". Hay muchas empresas en las que la jornada laboral no comienza o termina en la oficina sino en casa, en un hotel o en un restaurante en una cena de trabajo, por lo que se ven obligadas a crear una técnica de registro de las jornadas de sus trabajadores adaptada a sus particularidades.

Las aplicaciones móviles con geolocalización o los de recogida de datos biométricos (reconocimiento facial, del iris o de la huella dactilar) son las opciones que más suenan

## Llega el registro obligatorio de la jornada laboral

para estos casos de empleos con movilidad, aunque tanto empresarios como sindicatos alertan que pueden vulnerar la Ley de Protección de Datos.

Comienza ahora a implementarse una cuestión que hasta el momento no se había abordado en España.

### 16.- Fuentes:

<https://www.20minutos.es/noticia/3635255/0/como-afecta-nueva-normativa-obligacion-registro-horario-laboral-empresas-trabajadores/#xtor=AD-15&xts=467263>

[https://www.antena3.com/noticias/economia/registro-obligatorio-jornada-laboral\\_201905075cd147bb0cf24b4ef86e53b4.html](https://www.antena3.com/noticias/economia/registro-obligatorio-jornada-laboral_201905075cd147bb0cf24b4ef86e53b4.html)

<https://elderecho.com/registro-jornada-implementacion-practica-del-control-horario-la-empresa>