

## NUEVA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL. REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO A PARTIR DEL 12.05.19.

---

El pasado 12 de marzo de 2019, se publicó como obligatorio el registro de jornada laboral en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de Medidas Urgentes de Protección Social y de la Lucha contra la Precariedad Laboral en la Jornada de Trabajo.

Una de las medidas que ha despertado mayor interés ha sido la referida obligatoriedad de registrar la jornada de trabajo, incorporada como apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

A pesar de que el Real Decreto-Ley entró en vigor al día siguiente de su publicación, dicha medida será obligatoria a partir del **12 de mayo de 2019**. Por lo tanto, las Empresas disponen de un período transitorio hasta dicha fecha para establecer los mecanismos que se consideren oportunos para dar cumplimiento al registro de la jornada de trabajo.

Concretamente, se establecen las siguientes obligaciones empresariales:

- Garantizar el registro diario de jornada, el cual deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada empleado, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse, así como en su caso las pausas que existan durante la jornada.
- Conservar los registros horarios durante 4 años, debiendo permanecer a disposición de los empleados, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Para el cumplimiento de tales obligaciones, el legislador otorga al empresario la capacidad de organizar y documentar el registro de jornada con las condiciones y mecanismos que acuerde mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, por la propia decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Asimismo, con la modificación del apartado 7 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se prevé la posibilidad de que el Gobierno pueda establecer determinados requisitos adicionales en las obligaciones de registro de jornada para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que así lo requieran debido a sus peculiaridades.

Finalmente, se incorpora al redactado del apartado 5 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que la transgresión de las normas y los límites

legales o pactados en materia de registro de jornada constituirá **una infracción grave, por lo cual será susceptible de sanción consistente en una multa por importes desde Euro 626,00 hasta Euro 6.250,00.**

## **1. ¿Cómo implementar el registro horario?**

Si bien la medida será obligatoria para todas las empresas a partir del 12 de mayo de 2019, sin distinción por tamaño, facturación o sector, cada una de las empresas tendrá la capacidad de decidir cuál será el mecanismo utilizado para garantizar el cumplimiento de la nueva obligación legal.

En ese sentido, serán válidos todos los mecanismos que sirvan para la finalidad expuesta en el Real Decreto-Ley, es decir, que permitan a las empresas registrar el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada empleado y conservar tal registro durante 4 años, permaneciendo durante dicho período a disposición de los propios empleados, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo. En cualquier caso, lo importante del sistema es que permita justificar ante una eventual actuación inspector la jornada ordinaria efectivamente desarrollada por cada empleado, y en consecuencia, los excesos de jornada que pudieran existir.

Así pues, las empresas podrán aplicar registros manuales como puede ser la firma de todos los empleados en una hoja de control, o registros digitales, tales como el registro mediante una tarjeta, mediante la huella dactilar, a través de aplicaciones informáticas o móviles que permitan emitir informes mensuales donde se recoja la jornada diaria efectiva de cada empleado.

## **2. Consecuencia del incumplimiento de la obligación de registro de jornada.**

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones referidas al registro de la jornada comportaría la comisión de una infracción grave, sancionada con una multa que puede oscilar entre la cantidad Euro 626,00 y hasta Euro 6.250,00.

No obstante, la trascendencia del incumplimiento podría acarrear sanciones adicionales significativas, en el caso de que se constate la realización de horas extraordinarias y exista un supuesto de infracción. Asimismo, es evidente que ante el incumplimiento detectado por las Autoridades Laborales, las Empresas se verán obligadas a implementar los sistemas de control de la jornada y adoptar mecanismos de flexibilidad horaria y/o jornada en el caso de que existan excesos de jornada.

Así pues, recomendamos a todas las Empresas efectúen una revisión de sus mecanismos de registro de la jornada para verificar su adecuación a la exigencia legal, o en su caso, procedan a implementar dichos sistemas ante la más que probable actuación de comprobación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en esta materia.

Desde el Equipo Laboral de Bartolome & Briones, S.L.P. nos ponemos a su disposición para poder solventar cualquier duda que la nueva normativa pueda suponer en su aplicación prácticas, así como para asesorar en la implementación de los mecanismos de control.

Bartolome & Briones, S.L.P.

Abril 2019.