

El Registro de la Jornada de Trabajo entra en vigor el 12 de Mayo de 2019

El Registro de la Jornada de Trabajo 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. Además, esta norma ha sido aprobada por la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados el pasado 3 de abril, dado que las Cortes están disueltas con motivo de la convocatoria a Elecciones Generales del próximo 28 de abril

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).

¿Qué obligaciones establece la nueva norma de registro de la jornada de los trabajadores?
Se establecen las siguientes obligaciones:

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.

¿Qué empresas están obligadas a llevar el registro de la jornada de trabajo?

Se obliga a todas las empresas, sin excepción. Pero la nueva normativa sólo sienta una base legal y la concreción de las medidas aplicadas en cada empresa deberá ser negociada con los representantes de los trabajadores,

¿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.

¿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.

¿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, donde basta una aplicación donde identificarse con el smartphone cuando se inicia la actividad laboral.

Los hay de diferentes tipos en el mercado, normalmente de cobro por usuario. Aunque también los hay con escalados por número de empleados/usuarios, pero lo importante es que se puedan enlazar con los programas de nóminas y control de costes laborales.

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. ¿Cómo afecta este uso de datos personales a la Ley de Protección de Datos? Por ejemplo, ¿qué ocurre a la hora de fichar en la empresa por huella dactilar? Esta contiene un dato personal del trabajador, limitado por diferentes sentencias. También ocurre algo parecido con la geolocalización de dispositivos electrónicos para dicho control.

Seguramente en los próximos meses surgirán novedades al respecto. Además, un posible nuevo gobierno puede cambiarlo todo.

Datos de contacto:

Joaquín López

Dtr. Marketing y Comunicación en Arrabe Integra

915489540

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Derecho](#) [Finanzas](#) [Recursos humanos](#) [Consultoría](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>