

NOVEDADES LEGISLATIVAS

“NOVEDADES EN MATERIA DE REGISTRO DE JORNADA”

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (BOE de 12 de marzo)

“LLEVAR UN REGISTRO DE JORNADA RESULTA OBLIGATORIO PARA TODOS LOS TRABAJADORES Y EMPRESARIOS”

En el BOE del pasado 12 de marzo, se publicó el *“Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo”*, el cual ha sido convalidado en el Congreso de los Diputados el pasado día 3 de abril de 2019, a partir del cual resulta ser obligatorio para trabajadores y empresas llevar un registro diario de la jornada de trabajo.

Este cambio, explica el Gobierno, ha venido motivado por la necesidad de garantizar el cumplimiento de los límites de la jornada y hacer posible su control por parte de la Inspección de Trabajo.

Al respecto, en su artículo 10, se introduce un nuevo apartado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (apartado 9), con la siguiente redacción:

“La empresa garantizará el registro diario de 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 se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.

De esta forma, se establecen las siguientes novedades y exigencias para las empresas:

- Registro de jornada para todos los trabajadores, sea cual sea la modalidad de su contrato de trabajo y el tipo de jornada (ya era obligatorio con anterioridad para los contratos a tiempo parcial y para las horas extraordinarias de los contratos a tiempo completo).
- La norma no hace ninguna referencia al modo en que ha de llevarse a cabo el registro, por lo que éste será de libre elección para las empresas. En cualquier caso, el sistema elegido deberá garantizar la fiabilidad e invariabilidad de datos. Por ello, siempre serán preferibles los sistemas digitales o analógicos frente a los manuales.
- Se determinará el sistema de control horario mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, será decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa (de existir).
- Deberán reflejar como mínimo: día de prestación de servicios, hora de inicio y hora de fin.
- La empresa deberá conservar los registros durante al menos cuatro años y los mismos deberán permanecer en todo momento a disposición del trabajador, sus representantes y la Inspección de Trabajo.
- La obligación de llevar un registro de jornada no se hace obligatoria hasta el próximo 12 de mayo de 2019.

En cuanto a las posibles situaciones que pudieran dificultar la llevanza del registro de jornada, cabe destacar que la norma habilita al Gobierno a “*establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos,*

así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran” (nuevo artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores).

Por ello, no sería de extrañar que próximamente se publicaran nuevas normas que complementen este Real Decreto-ley y que se establezcan especialidades con respecto a ciertos colectivos o tipos de contrato, como teleoperadores, representantes o trabajadores con movilidad geográfica.

De manera complementaria, se introducen cambios en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), para tipificar como infracciones graves todas las derivadas de incumplimientos en materia de registro de jornada (infracción grave del artículo 7.5 LISOS, con sanción de entre 626€ a 6.250€ según el artículo 40.1.b) LISOS).

Al respecto, conviene dejar claro que ni el calendario laboral ni los cuadrantes horarios se consideran válidos a los efectos de registro de jornada.

José María Fernández Mota

Director área laboral- MA Abogados Madrid

jm.fmota@maabogados.com

Tel. 91 451 61 57