

## **PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE EL REGISTRO DE JORNADA**

Tras la publicación en el BOE del **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**.

### **1. ¿Cuándo entra en vigor la nueva obligación empresarial de registrar diariamente la jornada de trabajo de los trabajadores?**

La obligación de registrar la jornada será de aplicación a los dos meses de la publicación del en el BOE del 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. Por lo que desde el pasado 12 de mayo las empresas están obligadas a llevar un registro horario diario de todos sus trabajadores.

### **2. ¿Quién tiene la obligación de controlar la jornada?**

Todas las empresas sin excepción, al margen de su tamaño, organización de trabajo, sector de actividad o facturación, las que deben garantizar que hay un “registro diario de la jornada”.

### **3. Peculiaridades y excepciones a la nueva norma:**

3.1. Las Relaciones laborales de carácter especial, en cuyo caso se habrá de estar a lo establecido en su normativa específica. Quedando excepcionados de la aplicación de la norma el personal de alta dirección.

3.2. Trabajadores que cuentan con un régimen específico o particular en materia de registro de jornada. Como pueden ser, por una parte, aquellos trabajadores con contrato parcial. Por otro lado, aquellos trabajadores que ya cuentan con registros específicos sobre jornadas especiales de trabajo; algunos trabajadores del transporte (incluidos en el Real Decreto 1561/1995); trabajadores de la marina mercante, y aquellos que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario.

3.3. Otras relaciones o prestaciones de trabajo excluidas del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, como son los socios trabajadores de cooperativas, o los trabajadores autónomos.

### **4. ¿Qué debe incluir el registro?**

El registro deberá recoger “el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora”. Es conveniente realizar registro de las pausas

diarias ya sean obligatorias, acordadas o voluntarias, con el objetivo de que no se dé la presunción de que todas las horas de la jornada han sido de trabajo efectivo.

#### **5. ¿Qué sistemas de registro pueden ser utilizados?**

La norma no establece una modalidad específica. *“Será válido cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, apto para cumplir el objetivo legal de “proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por el propio trabajador”.* Claro ejemplo son los cuadrantes en papel, los tornos de acceso, las tarjetas para fichar en la puerta, aplicaciones informáticas en los ordenadores, o el fichaje a través de una aplicación móvil de empresa.

#### **6. ¿Cuánto tiempo deberá conservar la empresa este registro?**

*La empresa deberá conservar el registro de la jornada de su trabajador al menos durante cuatro años, debiendo permanecer el mismo a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales, y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

#### **7. ¿Quiénes pueden acceder a los registros de jornada de la empresa?**

La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social podrá acceder a registros de toda la empresa y trabajadores. Los delegados sindicales pueden tener acceso a los registros de jornada de toda la plantilla. Los representantes de los trabajadores pueden acceder al registro de los trabajadores de su centro de trabajo. En el caso de los trabajadores, únicamente podrán acceder a sus propios registros individuales.

#### **8. ¿A qué se expone la empresa que incumpla con el deber de registro de la jornada?**

La empresa se expone a recibir una sanción grave por parte de la Inspección, *lo que implicaría una multa de 626 euros 6.250 euros* (de 625 euros a 1.250 euros en su grado mínimo, de 1.250 euros a 3.125 euros en su grado medio, y de 3.126 euros a los 6.250 euros en su grado máximo). Cabe recordar que la entrada en vigor de la norma se produjo el paso día 12 de mayo.

#### **9. ¿Cuál es el mecanismo para implantar el sistema de registro de la jornada de trabajo?**

El empresario debe contar con los representantes de los trabajadores a la hora de implantar el registro *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.*

En defecto de negociación colectiva o acuerdo empresarial, la empresa será quien decida sobre la organización del registro de jornada previa consulta con los representantes legales de los trabajadores a existir.

En el caso de ausencia de representantes sindicales o de comité, el empresario será el que deba implantar el registro de jornada.

**10. ¿El registro diario de jornada puede ser diferente en el seno de una misma empresa?**

El registro de jornada puede ser diferente en función de las necesidades que puedan presentar los distintos colectivos de trabajadores o centros de trabajo.

**11. ¿El registro diario de la jornada exime de la obligación empresarial de registrar las horas extraordinarias realizadas por sus trabajadores?**

No, además del registro de jornada, la empresa mantiene vigente la obligación de registrar las horas extraordinarias en los términos exigidos por el artículo 35.5 del Estatuto de los trabajadores.

**12. ¿Está la empresa obligada a realizar registro de la jornada en situaciones de flexibilidad de tiempo de trabajo y de distribución irregular de la jornada?**

*En casos específicos como el trabajo a distancia, el teletrabajo, o que cuenten con horarios flexibles del trabajador, el registro diario de jornada será exigible en todo caso. La flexibilidad horaria obliga al cumplimiento de una determinada jornada laboral. En los casos de trabajo a distancia, incluidos el teletrabajo, existen fórmulas asequibles que aseguran el registro de la jornada diaria (registros telemáticos o similares).*

**13. Tratamiento de los datos personales de los trabajadores por parte de las empresas de servicios que gestionen los registros de jornada.**

Las empresas que gestionen los registros de jornada por encargo de los diferentes empleadores, serán consideradas como encargadas de tratamiento conforme la normativa vigente en materia de protección de datos.

**14. Trabajadores de las empresas de trabajo temporal y subcontratas.**

*Para los trabajadores contratados a través de ETT, corresponderá a la empresa usuaria del trabajador el registro de jornada, ya que de ella depende la dirección y el control de la actividad laboral.*

*En el caso de la subcontratación, la empresa subcontrata será la que deba asumir las tareas de registro, no obstante, en los casos que los trabajadores subcontratados desempeñen su labor dentro de la empresa principal, ambas empresas podrán acordar servirse de los sistemas de registro diario de jornada empleados en la principal para sus trabajadores.*

#### **15. Trabajadores desplazados.**

En los casos de trabajadores desplazados, *el registro diario de jornada será exigible en todo caso*. En la norma se recoge que *debe registrar el tiempo de trabajo efectivo*. En los casos de trabajo a distancia, incluidos el teletrabajo, existen fórmulas asequibles que aseguran el registro de la jornada diaria (registros telemáticos o similares).