

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo. Capítulo III

Obligación del registro de la jornada laboral de empleados

A efectos del 12 de mayo de 2019, el Real Decreto-ley, de 8 de marzo, modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, donde se establece la obligatoriedad del registro diario de la jornada laboral de los trabajadores.

¿Qué obligaciones se deben cumplir?

Registro obligatorio independientemente del tipo de jornada. La empresa deberá disponer de los registros con la entrada y salida diaria de los empleados, y disponer de esta información durante un periodo de 4 años.

Los datos deben estar a disposición de los empleados, mediante negociación colectiva, acuerdo de empresa o mediante decisión del empresario consensuada con representantes de los trabajadores.

«9. 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.»

Plazo de adaptación a la normativa

Las empresas dispondrán de dos meses desde la publicación del real decreto en el Boletín Oficial del Estado (12/03/2019) para poner en marcha esta medida (12/05/2019).

Inspecciones de trabajo e infracciones

En caso de recibir una inspección de trabajo, será necesario que la empresa disponga de un sistema de registro diario.

«5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.»

Se considerará una sanción grave no disponer del registro de las jornadas, con multas de hasta 6.250€ (apartado. 5 del artículo 7 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social)

El sistema elegido para el registro debe garantizar la fiabilidad e invariabilidad de los datos y refleje, como mínimo, hora de inicio y finalización de la jornada diaria.

Posibles excepciones

La norma hace habilita al Gobierno «a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas» 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.