



# El nuevo registro obligatorio de jornada

Desde el 12 de mayo es obligatorio para las empresas el registro diario de jornada de todas las personas trabajadoras. Esta obligación se produce por la modificación del **artículo 34** del Estatuto de los Trabajadores, llevada a cabo a través del RD Ley 08/2019, de 8 de marzo. Se pretende combatir con esta normativa el exceso de jornadas laborales no retribuidas, y por ello no cotizadas a la Seguridad Social.

Se estima que durante 2018 se realizaron casi 7 millones de horas extra a la semana, de las cuales el 44% fueron fraudulentas. Pero la regulación que se ha efectuado de este registro de jornada es ambigua y deja numerosas lagunas sin resolver.

## ¿QUÉ DICE LA NORMATIVA?

Para los contratos a tiempo parcial el registro de jornada diaria ya venía siendo obligatorio para empresa y trabajadores/as. Ahora se extiende también esta obligación a los contratos laborales a tiempo completo.

» **Contrato a tiempo parcial:** La jornada se registrará día a día, totalizándola mensualmente y entregando una copia a la persona trabajadora.

» **Contrato a tiempo completo:** La empresa estará obligada a garantizar el registro diario de la jornada, incluyendo el horario concreto de **inicio** y de **finalización** de la misma, reflejando sus interrupciones. La forma de organizar y documentar el registro se “podrá” establecer mediante negociación colectiva o, en su defecto, decisión del empresario, previa consulta con la representación de los trabajadores en la empresa. Es decir, es preceptiva la negociación entre las partes, pero no es necesario que se llegue a un acuerdo para organizar el registro de jornada, debiendo estar obligado el empresario a implantar el mismo en la empresa con o sin acuerdo al respecto. En cualquier caso la obligación del registro de la jornada

da **recae sobre la empresa**, que deberá poner los medios para ello, y **conservar los datos durante cuatro años**, estando estos siempre a disposición de los trabajadores, sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social. El incumplimiento de la obligación de registro se considera **infracción grave**, con sanción de 626 € a 6.250 €.

## CUESTIONES PROBLEMÁTICAS

### ¿Qué sistema se debe utilizar para llevar dicho registro?

La ley deja el establecimiento del sistema de registro de control horario de la jornada a la negociación colectiva, a la consulta con la representación legal de los trabajadores o a posibles acuerdos con la propia persona trabajadora y la empresa donde no existiera representación legal de éstos. Pero si no se llegara a un acuerdo al respecto primará el criterio de la empresa, que deberá estar igualmente obligada a efectuar el registro de jornada en cualquier formato que deje constancia de las horas de entrada y salida: registro manual, automático, fichaje telemático... Desde Inspección de Trabajo ya se ha señalado que, en ningún caso, serán validados los registros en cuadrantes horarios.

### ¿Qué debe quedar registrado?

La **hora de inicio** y de **finalización** de jornada, así como los descansos y paradas. Si la jornada es partida, deberá registrarse la hora de inicio, de todas las partes en las que se divida la misma y de su finalización. Además, quedará registrado el tiempo de descanso entre jornadas, de descanso semanal, festivos y vacaciones, posibles modificaciones de horarios no realizadas con el procedimiento adecuado (modificación sustancial de condiciones de trabajo), así como el número de horas anuales realizadas a efectos del cómputo de jornada máxima anual.

## ¿Qué ocurre si quiero comprobar el registro de mi jornada?

En los contratos a tiempo parcial, la empresa tiene obligación de entregarnos un resumen totalizado de la jornada trabajada mensualmente junto al recibo de salarios (nómina). Pero en el contrato a tiempo completo no se establece esta obligación; únicamente la persona trabajadora tendrá acceso al registro horario si lo solicita. Pero este acceso a dicho registro horario no significa que la empresa esté obligada a entregarnos copia del mismo. Por tanto, la empresa sólo estará obligada a entregarnos copia de nuestro registro horario si expresamente así se establece en convenio colectivo, pacto o acuerdo negociado con la representación de los trabajadores. No obstante, es conveniente solicitar a la empresa mensualmente ver los registros de jornada laboral para contrastar posibles anomalías a denunciar.

## ¿Y si no estoy de acuerdo con la jornada registrada por la empresa?

Si las horas registradas no coinciden con la realidad de la jornada trabajada, deberemos reclamar a la empresa, ponerlo en conocimiento de la representación de los trabajadores, denunciarlo en Inspección de Trabajo o bien directamente en los Juzgados de lo Social.

## ¿Qué ocurre con las personas trabajadoras cedidas a la empresa por ETT o que trabajen en subcontratas?

En principio, la empresa usuaria deberá garantizar el registro diario de jornada del personal cedido por ETT. Para las subcontrataciones, la empresa contratista o subcontratista será la obligada a llevar el control horario.

## ¿Y si trabajo desde casa o tengo un viaje de trabajo?

La normativa ha generado múltiples preguntas en lo relativo al teletrabajo o los horarios flexibles. En estos casos, la empresa debe encontrar en modo de que los trabajadores puedan registrar su jornada a distancia.

## ¿Qué pasa con las horas extra?

Pese a la nueva obligación, las empresas deberán continuar registrando las horas extraordinarias de sus trabajadores en caso de realizarse. Según la ley, el número máximo de horas extraordinarias estructurales al año a realizar por un trabajador no puede superar las 80, y han de ser siempre voluntarias. Únicamente estaremos obligados a realizar aquellas horas extras de fuerza mayor (para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, etc.).

## CONSEJO

Uno de los casos más habituales que se suelen dar es que la empresa nos haga “fichar”, o incluso sea ella la que registre nuestra jornada y luego debemos seguir trabajando, falseando los da-

tos de entrada y salida. Ante una situación así, lo mejor es ponerlo en conocimiento de la representación de los trabajadores e interponer una denuncia en Inspección de Trabajo, indicando con claridad los horarios y momentos en los que esta anomalía se está dando, para que puedan cursar visita a la empresa en dichos momentos.

## CONCLUSIONES

La regulación de este registro horario resulta ambigua e imprecisa a la hora de aplicarse. El registro de jornada a tiempo parcial y el de realización de horas extraordinarias ya era obligatorio en nuestra legislación, y aun así ha dado lugar a numerosos fraudes. Esta nueva obligación de registro de jornada es un intento de dar mayor seguridad jurídica a las personas trabajadoras en el cumplimiento real de la jornada laboral, pero no quiere decir que muchas empresas intenten cometer fraudes con dicho registro.

Por ello, se hace necesario negociar de la forma más precisa y específica posible la forma en la que se va a llevar a cabo el registro, que este no sea manipulable a posteriori, y que el control de lo registrado se corresponda con la realidad y la comunicación del mismo a las personas trabajadoras.

**¡Cuidado con los accidentes de trabajo fuera del horario “fichado” de trabajo o con los producidos in itinere!** En la mayoría de ocasiones van a constituir prueba de que la empresa no realiza el registro de jornada correctamente. Pero en otros puede ocasionarnos problemas para el reconocimiento de contingencia profesional (a veces ya es problemático de por sí, dada la posición de mutuas y empresas al respecto).

