

El Registro Diario de la Jornada

Dídac Ripollès

Socio Responsable del Área Laboral de Toda & Nel-lo Abogados

Alerta Informativa

Mayo 2019

Ayer domingo 12 de mayo de 2019 entró en vigor la nueva redacción del art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (redacción dada por el RD Ley 8/2018, de 8 de marzo) por la que se establece la **obligación de todas las empresas de llevar un registro de la hora de inicio y fin de la jornada de trabajo** de cada persona trabajadora, con lo que hoy lunes 13 de mayo de 2019, es el primer día en el que todas las empresas - que no lo vinieran haciendo ya – deben empezar a registrar las horas de inicio y fin de jornada de sus empleados. Este registro debe organizarse y documentarse previa consulta con los representantes legales de los trabajadores (RLT) si los hubiera, y conservarse a disposición de los empleados, la propia RLT y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) durante cuatro años.

El incumplimiento de la mera obligación de registro (sin perjuicio por tanto de las consecuencias que pudieran derivarse en caso de transgresión de los límites legales en materia de jornada) se ha calificado como **infracción grave en materia laboral** (art. 7.5 LISOS) lo cual puede llevar aparejada una sanción de 626 a 6.250 eur.

Si bien es cierto que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha anunciado una surte de "periodo de gracia" de dos meses para aquellas empresas que aún no lo tengan implantado de forma efectiva pero que acrediten estar trabajando en el proceso de

puesta en marcha del registro diario de la jornada, la verdad es que a partir de hoy la ausencia de dicho registro es ya sancionable por parte de la ITSS, con lo que nos ha parecido prudente recordar lo siguiente:

1. La obligación de registro atañe a **todas las empresas**, con independencia de su tamaño, sector de actividad o número de trabajadores. La norma prevé que el Gobierno pueda establecer limitaciones para determinados sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades lo requieran, pero a fecha de hoy no se ha aprobado ninguna limitación o excepción al respecto.
2. Debe registrarse la jornada de **todos los trabajadores**, con independencia de sus funciones, su categoría profesional, el régimen de trabajo, o el horario. Se incluye por tanto a directivos, personal que preste servicios de forma habitual – o esporádica - fuera del centro de trabajo (viajes, comerciales, teletrabajo, etc.) y aquellos que presten servicios en régimen de trabajo a turnos o con horarios flexibles o partidos.

Existen dudas sobre la aplicabilidad del nuevo art. 34.9 ET al personal de alta dirección (RD 1382/1985). En mi opinión debería quedar excluido, si bien en estos momentos la prudencia obliga a aconsejar incluirlos, aunque sea transitoriamente, hasta que se conozca la interpretación que den al nuevo precepto la ITSS y nuestros tribunales.

3. El registro debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la **jornada de trabajo**, **NO el tiempo de presencia en la empresa** o centro de trabajo. Quiere ello decir que no son válidos los sistemas que registren únicamente horas de entrada y salida cuando no se correspondan efectivamente con la jornada de trabajo (por prestarse servicios fuera del centro de trabajo).

Del mismo modo deberán registrarse todas aquellas interrupciones que puedan producirse durante la jornada y que no constituyan tiempo de trabajo efectivo, aunque se produzcan dentro de la empresa o del centro de trabajo.

4. La norma no define ni establece cómo debe ser el concreto **sistema de registro** que deba implantarse en cada empresa. La elección corresponde por tanto al empresario. No obstante, de existir representación legal de los trabajadores, tanto la organización como documentación del registro deberá hacerse mediante acuerdo, o en su caso, previa consulta.

Todo apunta a que la mayoría de empresas medianas o grandes van a optar por los modelos de registro electrónicos o informáticos (mediante aplicaciones específicas, con el ordenador, con tarjetas magnéticas, huella dactilar, etc.). Sin embargo, nada obsta a que el registro se realice de forma manual con la firma del trabajador en soporte papel.

Tampoco limita la norma el número de modelos o tipos de registro que pueda haber en una misma empresa, con lo que podrían establecerse sistemas distintos si las distintas actividades, categorías o funciones así lo aconsejaran. Incluso cabría establecer un sistema

mixto, en el que un primer registro electrónico o informático pudiera ser corregido o validado de forma manual en caso de producirse incidencias.

Lo que no parece generar dudas es que el sistema o sistemas que se decida implantar debe ser un sistema que garantice **la fiabilidad y la invariabilidad de los datos**.

5. El registro de la jornada se configura como un **deber de la Empresa**, que es a quien el nuevo art. 34.9 ET atribuye la obligación de "*garantizar el registro diario de la jornada*". Es perfectamente posible que el registro se lleve a cabo sin intervención del trabajador (especialmente en el caso de medios electrónicos o informáticos). No siendo necesario tampoco que obtengamos previamente el consentimiento expreso del trabajador para el registro de su jornada.

Sin embargo, si el sistema de registro requiere de un acto concreto del trabajador (un fichaje, una anotación manual o electrónica, etc.), una vez la empresa haya comunicado a sus empleados el sistema concreto de registro, constituye **obligación del trabajador** cumplir de forma puntual y efectiva con el registro diario de su jornada, de forma que el incumplimiento de dicha obligación (no registro), el cumplimiento tardío (de forma no diaria), así como el cumplimiento defectuoso (mediante el falseamiento de los datos de registro) podría dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario y a la imposición de las sanciones que correspondan.

6. El nuevo redactado del art. 34.9 ET, a diferencia del texto acordado el año pasado por Gobierno, patronal y sindicatos, **no incluye la obligación de entregar a los trabajadores una copia mensualmente**, pero sí dice expresamente que el registro deberá conservarse cuatro años y permanecer a disposición - no sólo de la Inspección y la representación legal de los trabajadores, sino también - de las propias personas trabajadoras, con lo que cabe entender que cualquier trabajador que lo solicite, bien de forma puntual o recurrente, debería tener acceso y poder obtener copia de los datos de registro de su jornada.

Somos conscientes del esfuerzo que supone la instauración de un sistema de registro de la jornada, no sólo por el tiempo, los recursos y la carga administrativa que puede conllevar, sino sobre todo por la posible contradicción, en muchas empresas, actividades, sectores o categorías profesionales, con la naturaleza y características especiales de los servicios que se prestan o la forma en la que se llevan a cabo.

Sin embargo todas esas dificultades (teletrabajo, viajantes, comerciales, horario partidos, jornadas flexibles, etc.) no pueden servir de excusa o pretexto para el cumplimiento de una obligación que, desde hoy, es exigible a todas las empresas. Cabe recordar, como decíamos al principio que el incumplimiento de la obligación de registro diario de la jornada constituye una infracción grave en materia laboral que puede dar lugar a la imposición de las correspondientes sanciones.

Quizá, en lo positivo, cabe aprovechar este nuevo reto del legislador para tratar de instaurar en nuestras empresas unas políticas internas sobre jornada y tiempo de trabajo eficaces, que

compaginen esta nueva realidad normativa con las necesidades de nuestra actividad. Y quizá es una buena ocasión también para definir otras políticas internas en cuestiones conexas como el control o supervisión de medios electrónicos puestos a disposición de los trabajadores (ordenadores, teléfonos móviles, dispositivos GPS, etc.), o la “desconexión digital” fuera de la jornada de trabajo (obligatoria según la nueva Ley 3/2018 de Protección de Datos).

No debemos olvidar que esta obligación genérica de registro diario de la jornada ha seguido un camino algo tortuoso; fue instaurada por primera vez con la sentencia de la Audiencia Nacional de 5 de diciembre de 2015, anulada después por el Tribunal Supremo de 27 de marzo de 2017; llevada ante los tribunales europeos en un procedimiento pendiente de resolución a fecha de hoy; e incorporada finalmente al Estatuto de los Trabajadores mediante un Real Decreto Ley convalidado en pleno proceso electoral y con las cámaras disueltas. Pero pese a ese nacimiento convulso, todos parecen coincidir en que es una obligación – como suele decirse - que ha venido para quedarse.

TODA & NEL-LO

Avda. Diagonal 520, 5º 2ª. 08006 Barcelona – Tel. (+34) 93 363 40 00

Almagro 44, 3º dcha. 28010 Madrid - Tel. (+34) 91 700 21 00

[POLÍTICA DE PRIVACIDAD](#) | [AVISO LEGAL](#) | SÍGUENOS: 

Está recibiendo esta información porque está dado de alta en nuestra lista de correo con la dirección comunicacion@todanelo.com

La información contenida en este mensaje y/o archivo(s) adjunto(s), enviada desde IURISDIAGONAL, S.L.P (nombre comercial TODA & NEL-LO ABOGADOS), está destinada para ser leída sólo por la(s) persona(s) a la(s) que va dirigida. Le comunicamos que TODA & NEL-LO ABOGADOS es el responsable de tratamiento de sus datos personales para finalidades legítimas consistentes en este caso en el envío de esta alerta informativa. Podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación al tratamiento, siguiendo las instrucciones detalladas en la política de privacidad de nuestra página web (<http://www.todanelo.com/es/politica-de-privacidad>), o dirigiéndose a la dirección de correo electrónico: protecciondedatos@todanelo.com.

Si usted lee este mensaje y no es el destinatario señalado, el empleado o el agente responsable de entregar el mensaje al destinatario, o ha recibido esta comunicación por error, le informamos que está totalmente prohibida, cualquier divulgación, distribución o reproducción de esta comunicación, y le rogamos que nos lo notifique inmediatamente y nos devuelva el mensaje original a la dirección arriba mencionada. Gracias

Si desea darse de baja pulse [aquí](#)