

Barcelona, 13 de mayo de 2019

Alerta Informativa

Departamento Laboral

Entrada en vigor del registro de la jornada de trabajo en fecha 12 de mayo de 2019

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 establece la obligatoriedad de registrar la jornada de trabajo de sus empleados a partir del 12 de mayo de 2019.

Se trata de la obligación de guardar un registro diario de jornada que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

A continuación se recogen los aspectos más destacables que las empresas deben tener en cuenta sobre la reciente entrada en vigor de dicha obligatoriedad, sin perjuicio de la interpretación que pueda ir realizando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social así como la Jurisdicción Social:

- Obligatoriedad derivada del artículo 34.9 del Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- El Gobierno podrá establecer especialidades en las obligaciones de registro de jornada “para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran”. A fecha de hoy no existe dicho desarrollo normativo pero no se descarta que se produzca a fin de poder dar respuesta a las cuestiones especificadas de determinados colectivos.
- El sistema de registro deberá organizarse y documentarse mediante negociación colectiva, acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con la representación legal de los trabajadores. La Ley no prevé nada al respecto en caso de inexistencia de representación.
- Debe diferenciarse entre el registro de presencia en el centro de trabajo, que no siempre implica prestación de servicios, y el registro de jornada efectiva, que es lo que regula la nueva normativa.
- Es aconsejable que el registro refleje los descansos diarios, pausas, ausencias, etc. de cada trabajador a fin de garantizar que el sistema recoja la jornada efectiva y no la presencia de la persona trabajadora.
- No se establece por la norma el sistema específico de registro por lo que el tipo de registro de jornada, a priori, puede ser cualquier medio que garantice la veracidad de su contenido, pudiendo ser usado tanto medios electrónicos como manuales.

□ El medio de implementación debe respetar el cumplimiento de la normativa de protección de datos, geolocalización, desconexión digital y privacidad así como derecho a la intimidad.

-
- Se debe conservar el registro durante cuatro años y “permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.
 - El incumplimiento de dicha obligación supone una infracción grave con una multa de hasta 6.250 Euros.
 - Asimismo, la inexistencia de registro de jornada puede conllevar dificultad probatoria en caso de demandas planteadas por los trabajadores en materia de horas extraordinarias.
 - Las Empresas de Trabajo Temporal y subcontratistas quedan sometidas a dicha obligatoriedad.

Si bien las empresas deberán tener implantado un sistema de registro de jornada a partir del 12 de mayo de 2019, el Ministerio de Trabajo ha informado en foros públicos que será “flexible” si las empresas acreditan encontrarse en un periodo de negociación o implementación del sistema de registro de jornada.