



Sobre la obligación de control de registro de jornada laboral

El pasado 13 de marzo de 2019 entró en vigor 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.](#)

Dicha disposición modifica lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores, instaurando el deber de la empresa de garantizar 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 existente.

De modo que, con efectos de 12 de mayo de 2019, el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, establece la obligación de registro diario de la jornada de los trabajadores a los efectos de controlar la realización de horas extraordinarias, siendo éstas las principales novedades implantadas:

- La empresa ha de «garantizar» 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 pueda existir en la empresa.
- La organización y documentación del registro de jornada, ha de realizarse mediante:
 1. Negociación colectiva.
 2. Acuerdo de empresa.
 3. Decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.
- Necesidad de conservar los registros de jornada efectuados durante cuatro años.
- Necesidad de tener los registros a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El objetivo de esta medida es medir la duración de las jornadas laborales y, por lo tanto, las horas extraordinarias, y también los descansos, que no pueden ser inferiores a doce horas entre final e

inicio de jornada.

El sistema de registro podrá ser en formato papel o formato digital, si bien deberá acreditar la hora de comienzo y finalización de la jornada de los trabajadores, aunque en el caso de elementos configurativos internos, como pausas o descansos, será necesario dejar constancia de su existencia para que no se considere como tiempo de trabajo efectivo todo el horario comprendido entre inicio y finalización de jornada.

De momento la Inspección de Trabajo y Seguridad social no multará inicialmente a aquellas empresas o entidades que carezcan del registro horario de jornada a partir del domingo, siempre y cuando acrediten que se encuentran en periodo de negociación para la aplicación del registro de jornada. A pesar de este «periodo de gracia» dado por la Inspección de Trabajo, hay que tener en cuenta que las multas oscilarán entre los 626 euros y los 6250 euros.

¿Qué ocurre con las personas que son socias-trabajadoras de cooperativas?

Tendrán obligación de registrar la jornada diaria no sólo el personal contratado por entidades o cooperativas, sino que también se verán obligadas a registrar su jornada las personas con condición de socia-trabajadora de cooperativas, sociedades laborales y asociaciones.