



Preguntas frecuentes ante la obligación de control de registro de jornada laboral

La novedosa modificación del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores implantada por el Real Decreto-ley 8/2019 de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral, ha instaurado [el deber de la empresa de garantizar el registro diario de jornada](#), hecho que ha generado múltiples incógnitas con la forma de llevar a cabo dicho registro o si se aplica a todas las personas trabajadoras.

En su artículo 10 el Real Decreto-ley 8/2019 de 8 de marzo, se establece literalmente lo siguiente:

«Dos. Se modifica el artículo 34, añadiendo un nuevo apartado 9, con la siguiente redacción:

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.»

Ante esta medida, y todas las cuestiones que quedan en el aire con respecto a cómo debe desarrollarse la obligación fijada, el Ministerio de Trabajo tiene previsto publicar hoy, día 13 de mayo de 2019, una guía que desarrolle todos los aspectos necesarios para el cumplimiento de esta obligación. De momento los detalles de esta medida no se encuentran desarrollados en su totalidad, si bien la Inspección de Trabajo ha adelantado ciertos aspectos en cuanto al desarrollo de la medida.

¿A quién se le aplica esta medida?

Esta medida se aplica a todas las personas trabajadoras a las que les sea de aplicación el Estatuto de los Trabajadores. Si bien es cierto que de momento estarán exentas aquéllas personas que se encuentren prestando servicios por medio de contrato mercantil, o bien aquéllas personas que tengan contrato de alta dirección.

¿Es de aplicación la medida al personal laboral de la Administración?

En principio, la medida es de aplicación a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena a las que les sea de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, con lo que entendemos perfectamente aplicable dicha obligación al personal laboral contratado por la Administración.

¿Es de aplicación al personal funcionario de la Administración?

De momento tenemos que esperar a que se publique la Guía de desarrollo de la medida, aunque el personal funcionario no se encuentra afectado por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, sino por las medidas implantadas en el Estatuto Básico del Empleado Público, en los artículos 47 y siguientes. A pesar de que no señala literalmente la obligación de registro de jornada, el citado artículo 47 señala que: *«Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.»*

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

Siempre y cuando se trate de personas socias trabajadoras por cuenta ajena, que no tengan contrato de trabajo mercantil o de alta dirección, en principio, se encontrarán también obligadas a registrar la jornada de trabajo como el resto de trabajadores.

¿Y si la empleadora es una ETT?

Independiente de que se trate de una ETT, continúa existiendo la obligación de registro de jornada diaria. De hecho será la empresa en la que se presten servicios la que deberá imponer el sistema de fichaje y llevar a cabo el control horario.

¿Qué ocurre con las horas de desplazamiento, y el teletrabajo?

De momento no se ha especificado qué ocurre con aquéllas personas que tengan que desplazarse por motivos de trabajo continuamente, o bien qué ocurre con los trabajadores que trabajen desde su domicilio. Habrá que esperar a que se defina un poco más a través de la guía que pretende publicar el Ministerio de Trabajo, así como dar tiempo a que la jurisprudencia se pronuncie, ya que en estos casos dependerá del caso concreto.

¿Cómo debe efectuarse el registro?

Si bien el artículo 10 del Real Decreto-ley no hace referencia cómo debe realizarse el registro de jornada, si deja claro que debe especificar la hora de entrada y la de salida de cada trabajador. Pueden realizarse por medios manuales; ya se una firma del trabajador en una hoja donde se apunten las horas de salida o entrada, o bien a través de sistemas digitales, aplicaciones web, tarjetas de acceso, etc.

La Inspección de Trabajo, ha dejado claro que no valdrá bajo ningún concepto los cuadrantes horarios para justificar el registro de jornada diario.

¿La empresa puede implantar unilateralmente un sistema de registro de jornada sin consultar con los trabajadores?

No, se deberá implantar ya sea mediante la negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, por decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores. En el caso de no existir representación legal de los trabajadores, será la empresa quien determina cómo se organizará y documentará el registro de jornada. No obstante, si la empresa estuviese de acuerdo, se podría crear una comisión para negociar este sistema de registro o pactarlo con cada trabajador en el contrato.

¿Existe obligación de conservar los registros de jornada de cada trabajador?

Sí, se deberá conservar los registros de jornada durante cuatro años, y deberán permanecer a disposición de los trabajadores, los sindicatos y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¿Qué ocurre con la LOPD?

Todos los detalles del fichaje, así como los datos necesarios para su realización deben estar sometidos a la Ley Orgánica de Protección de Datos. Sobre todo aquéllos que contemplan el empleo de una huella dactilar o los datos biométricos.

¿Es sancionable no llevar el registro de jornada diaria de los trabajadores?

Sí, de hecho las sanciones pueden oscilar entre los 626 y los 6250 euros, si bien es cierto que de momento la Inspección de Trabajo ha anunciado que dejará un periodo de «gracia», para aquellas empresas que se encuentren en periodo de negociación colectivo del sistema de registro de jornada, siempre y cuando pueda acreditarse que se está llevando a cabo dicha negociación.