

El registro de jornada laboral obligatorio para todas las empresas

Desde el 12 de mayo las empresas están obligadas a llevar un sistema de control o registro diario de la jornada laboral de sus trabajadores. En efecto, 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, modifica el Estatuto de los Trabajadores para incluir la obligación de las empresas de garantizar el registro diario de la jornada laboral de sus trabajadores.

Según la exposición de motivos de la norma, la medida pretende la consecución de un triple objetivo:

- i. garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada,
- ii. crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas,
- iii. así como facilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Esta obligación de implantar un sistema de registro de la jornada laboral afecta a todas las empresas, con independencia de su tamaño, sector al que pertenezcan, etc., e incluye a todos los trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesional. Afecta, por tanto, también a trabajadores "móviles", comerciales, temporales, trabajadores a distancia o cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelve, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa. Recordemos que, hasta ahora, solo existía obligación de llevar control horario de la jornada laboral respecto a los trabajadores a tiempo parcial y a las horas extraordinarias.

Ahora bien, ¿en qué consiste esta nueva obligación? Según establece la norma, el empresario deberá:

- Garantizar el registro diario de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, lo que implica implantar un sistema para ello. Este registro deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se permite.

- El registro de jornada debe organizarse y documentarse mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, por decisión del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores.
- Se impone la obligación a la empresa de conservar los registros durante cuatro años y permanecer a disposición de los trabajadores.

Adicionalmente, también se modifica el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones de orden social para tipificar como infracción grave la trasgresión de las normas y los límites legales o pactados del registro de jornada. A estos efectos, incumplir la obligación de contar con un sistema de control horario puede llevar aparejado la imposición de sanciones cuya cuantía puede oscilar entre 626 y 6.250 euros.

En base a lo anterior, como conclusión debe extraerse que, a partir del 12 de mayo, fecha de entrada en vigor de las modificaciones comentadas, todas las empresas deben llevar el registro de jornada de todos sus trabajadores, en el que quede reflejado, como mínimo, la hora de inicio y finalización de la jornada. No se impone la utilización de un sistema concreto para ello, pero sí la necesidad de implantar el mismo previa negociación colectiva o acuerdo de empresa o, por decisión del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores.

De este modo, será válido cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, apto para cumplir el objetivo legal, esto es, proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por el propio trabajador. Para ello, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso, que garanticen la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez registrada.