

## **Registro Del Cómputo De La Jornada Laboral Efectiva De Los Trabajadores.**

Estimados clientes,

En nuestro afán de mantenerles informados de todas las cuestiones que pudieran ser de su interés y que pudieran afectar a su actividad empresarial provocado por los numerosos cambios que se están efectuando en materia de política social, le remitimos el presente informe como continuación de nuestra circular de principios del mes de marzo en la que ya le anunciábamos las posibles novedades que pudieran sucederse respecto de la obligatoriedad del control de horas de los trabajadores.

El pasado 8 de marzo de 2019 el **Consejo de Ministros aprobó el** Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que fue publicado en el Boletín Oficial del Estado el pasado martes 12 de marzo. En el mismo, se incluyen una serie de reformas laborales mediante la modificación de algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores, entre los que debemos destacar el artículo 34 debido a su indecencia en las prácticas empresariales.

La modificación del artículo 34 ET establece el deber de la empresa de garantizar un registro diario de la jornada de cada trabajador, debiendo este registro incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo perfila la obligación del registro de jornada que ya establecía el Estatuto de los Trabajadores, en adelante la empresa garantizará de una manera más eficiente el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. Es decir, el horario concreto de entrada y salida, o lo que popularmente es conocido como “fichar” al llegar y al marcharse del trabajo.

La modificación del Estatuto de los Trabajadores obliga a que todos los trabajadores sin distinción de contrato, ni de duración de jornada, ni el tamaño de la empresa –sea pequeña, mediana o grande- estén obligados a registrar su entrada y su salida.

La obligatoriedad de su puesta en práctica será a partir del 12 de mayo de 2019, de manera que las empresas dispondrán de dos meses desde la publicación del Real Decreto en el Boletín Oficial del Estado para poner en marcha esta medida.

Sobre dicha obligación del registro de jornada se aprecian modificaciones para los presentes supuestos:

- **Las horas extraordinarias**: ya el Estatuto de los Trabajadores establecía que;

*«A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente».*

Como consecuencia de la nueva normativa, la empresa se encontrará **obligada a entregar al trabajador, para cada periodo de pago salarial, un comprobante de horas incluido en el recibo de salarios con el fin de llevar un mayor control de las mismas.**

- **Los trabajadores a tiempo parcial**: ya el Estatuto de los Trabajadores establecía respecto a los trabajadores a tiempo parcial que;

*«A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias».*

Para los trabajadores a tiempo parcial en caso de incumplimiento de las obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario.

Como consecuencia de la nueva normativa, el empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario.

Las novedades establecidas en el Real Decreto-Ley, que entran en vigor el próximo 12 de mayo de 2019, sobre el registro obligatorio de la jornada de los trabajadores, pretenden mejorar la organización y documentación del registro de la jornada laboral, y que habrá de realizarse mediante:

- La negociación colectiva.
- Los acuerdos de empresa.
- Decisiones tomadas por el empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa.
- La obligatoriedad de conservar dichos registros de jornada efectuados por un periodo de cuatro años.
- Dichos registros deberán estar a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Con ello, el Gobierno pretende **conocer la duración** y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo, así como su horario laboral para, y así controlar las posibles horas extraordinarias que se realicen por cada trabajador. Sin un registro de jornada diaria no es posible realizar un control del tiempo de trabajo que permita conocer no sólo si los

trabajadores realizan o no horas extraordinarias, sino si se cumplen las diversas limitaciones legales en materia de jornada laboral. De esta manera El Gobierno se adelanta a la sentencia del Tribunal de la Unión Europea, que todo indica que fallará a favor de establecer este registro horario.

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo también incluye en su artículo 11 la modificación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social para que, ante la obligatoriedad de registrar y controlar la jornada diaria, si las empresas lo incumplieran, se establezca una sanción que pueda suponer la imposición de multas de entre 626 y 6.250 euros para las empresas.

Como consecuencia de todo lo anterior, se anuncian actuaciones de la Inspección de Trabajo tales como “Inspecciones sorpresa” y el incremento de las sanciones a las empresas, como medida de protección social y lucha contra los tiempos de trabajos fraudulentos, entre otras.

Ante el nuevo escenario regulatorio, el Ejecutivo prevé el establecimiento, en los meses venideros, de algunas excepciones en el cumplimiento de esta obligación empresarial, dado los problemas para registrar la jornada que se dan en algunos colectivos, actividades, empresas o profesiones como los comerciales, que no trabajan en un centro específico, o en los transportistas. Asimismo, los expertos creen que estamos ante un Decreto que va contra el ritmo de los tiempos con apogeo del **teletrabajo**, la **conectividad**, libertad de horario y la **flexibilidad en el trabajo**, es por ello que les continuaremos informando de cualquier novedad, que con total seguridad, se producirá al respecto.

Desde **SILVA VALDES MONTERO** les recomendamos que dicho control de horario sea llevado a la práctica lo antes posible, ya que será de obligado cumplimiento para todos desde el próximo 12 de mayo, a cuyos efectos les adjuntamos una plantilla que les pudiera servir para la realización del mismo.

Para cualquier aclaración, no duden en ponerse en contacto con nosotros.

**Para seguir informado de la actualidad jurídica, síguenos en nuestros perfiles de [LinkedIn](#) y [Twitter](#).**

Sevilla a 27 de marzo de 2019