



La norma, aprobada el 8 de marzo pasado, entra en vigor el 12 de mayo

Trabajo editará una guía práctica para las empresas sobre el control diario de jornada laboral

- El control de la jornada persigue salvaguardar el derecho de los trabajadores a tener una jornada previsible y una retribución proporcional a su tiempo de trabajo efectivo
- La norma es de obligado cumplimiento para todas las empresas

10 de mayo de 2019.- El próximo 12 de mayo entrará en vigor la obligación de las empresas de garantizar el registro diario de la jornada de los trabajadores. Este registro deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora, según establece el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, sobre medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Aunque esta obligación de cumplimiento de jornada ya existía en la legislación laboral vigente, mediante esta iniciativa el Gobierno ha querido articular un mecanismo que permita un control efectivo de la jornada con el objetivo de salvaguardar el derecho de los trabajadores a tener una jornada previsible y a una retribución proporcional a su tiempo de trabajo efectivo, permitiendo además la conciliación de la vida laboral y personal. La medida supone también una oportunidad para las empresas en materia de productividad y control del absentismo.

Con el fin de establecer unos criterios que sirvan de orientación a empresas y trabajadores en la aplicación de la norma, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social publicará, el próximo lunes, una guía práctica sobre el registro de jornada.



De obligado cumplimiento

La norma, aprobada el pasado 8 de marzo, ha permitido a las empresas disponer de dos meses para proceder al cumplimiento de la obligación de garantizar el registro de jornada. La norma es de obligado cumplimiento para todas las empresas sin excepción.

A partir de la fecha de entrada en vigor de esta medida, la empresa deberá tener ya organizado el sistema de registro horario para su puesta a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los representantes legales de los trabajadores y de los propios trabajadores respecto de su registro personal.

Las empresas deberán haber consensuado con los representantes legales de los trabajadores, mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, el modelo de registro de jornada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, la empresa decidirá la modalidad correspondiente que se considere idónea a los propósitos legales.

En caso de no existir representación legal de los trabajadores, será la empresa quien determine cómo se organizará y documentará el registro de la jornada. No obstante, si la empresa estuviese de acuerdo, se puede crear una comisión *ad hoc* para negociar el sistema de registro o pactarlo con cada trabajador en su contrato de trabajo.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), a partir de la entrada en vigor de esta medida, vigilará su adecuado cumplimiento. De forma excepcional, de no disponerse de modelo ya acordado, la ITSS requerirá que la empresa acredite que se están llevando a cabo las negociaciones pertinentes para cumplir, de la manera más inmediata posible, con la obligación de registro diario de jornada exigida por la norma.

El modelo de registro pactado deberá ofrecer fiabilidad y acreditar que no pueda ser manipulable, ni modificable a posteriori, con el fin de evitar fraudes, abusos o simples incorrecciones. El sistema deberá acreditar la



hora de comienzo y finalización de la jornada de los trabajadores, aunque en el caso de elementos configurativos internos (pausa, descansos, otros), será necesario dejar constancia de su existencia para considerar que no todo cuanto se encuentra entre inicio y finalización corresponde de manera automática con tiempo de trabajo efectivo.

No está previsto expresamente en la norma el desarrollo reglamentario relativo al registro horario con carácter general. En cuanto a las jornadas especiales de trabajo, que existen en distintos sectores y actividades con especialidades en tiempo de trabajo y descansos, el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, debe considerarse norma especial aplicable también en relación con el registro de jornada, en tanto que en el mismo se contemplan singularidades capaces de afectar a esta nueva obligación formal.