



Obligatoriedad del Registro diario de la jornada de los trabajadores

*El Real Decreto-Ley 8/2019, 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, modifica el art. 34 E.T., estableciendo **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.*

Con efectos del próximo 12 de mayo de 2019 se obligará a las empresas a 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.

A continuación les indicamos el link donde pueden consultar la disposición legal, así como les destacamos los aspectos más relevantes:

Puede consultar la disposición legal:

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/12/pdfs/BOE-A-2019-3481.pdf>

Aspectos más relevantes:

1. Registro diario de la jornada para todos los trabajadores.

A partir del 12 de mayo de 2019 se obliga a las empresas a garantizar el registro diario de la jornada de todos los trabajadores. Por el momento, no se establecen especialidades respecto a determinados sectores, trabajos o categorías profesionales, por lo que dicha obligación se entiende para todos los trabajadores, sin excepción.

2. Procedimiento.

Las empresas tienen la libertad para decidir el modo de garantizar a los trabajadores el registro de jornada. Por lo tanto, no existe previsión legal de cómo llevar a cabo el citado registro. Tampoco existe un modelo oficial de registro de jornada. En ese sentido, se permite garantizar el registro mediante papel, a través de la intranet, por huella dactilar o través de aplicación móvil.

Asimismo, se deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

3. Negociación.

El registro diario de la jornada se acordará 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.

4. Conservación de los registros.

La empresa deberá conservar los registros durante cuatro años y permanecerán a disposición de los trabajadores, representantes legales, Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. Sanciones.

No disponer del registro aquí detallado supone una infracción grave tipificada con multas de 625 a 6.250 euros.

6. Consejos.

Es aconsejable comunicar a los trabajadores sobre el imperativo legal que establece el nuevo artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores en materia de Registro de jornada.

De igual forma, aconsejamos registrar los descansos de los trabajadores que disfruten de jornada partida, pues de registrar únicamente el inicio y fin de la jornada se estaría sobrepasando el cómputo diario establecido en el propio Estatuto de los Trabajadores.

Por último se recuerda aquí que de acuerdo al artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores se establece 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.