

## **OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO DE JORNADA**

A partir del 12 de mayo próximo, la obligatoriedad que existía de llevar un registro diario de las horas de trabajo para trabajadores a tiempo parcial, ahora será exigible para todo tipo de contrataciones y a todas las empresas con independencia de su tamaño, y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de todos y cada uno de los trabajadores de forma individualizada.

### **SISTEMA DE CONTROL**

El Real Decreto-ley 8/2019 da una nueva redacción al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET), obligando a las empresas a llevar un control horario, pero no impone un sistema específico para llevar a cabo dicho control, sirviendo cualquiera que la empresa estuviera aplicando ya, como por ejemplo la ficha de entrada o salida, pudiendo llevarse de forma manual, informático, por control remoto a través de móviles, por detección de huella dactilar o facial, etc. debiendo ser consultada a los representantes legales de los trabajadores, cuando exista dicha representación en la empresa.

Los trabajadores han de fichar tanto al entrar como al salir, así como en sus períodos de descanso, y recibir, junto con su nómina a fin de mes, la relación con las horas ordinarias, así como de las extraordinarias, de realizar alguna.

El registro ha de guardarse cuatro años y estar a disposición de los trabajadores, sus representantes o de la Inspección de Trabajo.

Adjunto un modelo de hoja de control.

### **SANCIONES POR SU INCUMPLIMIENTO**

El incumplimiento de esta obligación de registro de la jornada de trabajo de los empleados, será calificado como infracción laboral grave y se sancionará con multas de 626 euros en su grado mínimo y hasta 6.250 euros, en su grado máximo

### **EN EL SUPUESTO DE JORNADAS VARIABLES**

El precepto señala que también en estos casos el registro diario de la jornada debe aplicarse y será igualmente exigible en trabajos que no se presten físicamente en el centro de trabajo o con jornada variable a lo largo de la semana o del mes.

### **SU REGULACIÓN EN CONVENIO COLECTIVO**

Con independencia de que en futuro, los convenios colectivos regularán este registro atendiendo a las peculiaridades de cada actividad, ahora nos encontramos en un período transitorio pero en el cual la obligación existe, por tanto cada empresa debe valorar las distintas opciones de registro diario de la jornada de trabajo que con menores dificultades se adapten a su sistema de producción y de prestación de servicio, garantizándose en todo caso, la fiabilidad e invariabilidad de los datos en el sistema reflejados .