

Claves del registro horario obligatorio en las empresas

La norma no fija un modelo formal ni un sistema, solo exige que haya negociación con los trabajadores o acuerdo

13 de mayo de 2019

Desde este domingo, todas las empresas españolas están obligadas a llevar a cabo y conservar durante cuatro años un registro de jornada de sus empleados, tanto el número de horas trabajadas por cada empleado, como las horas de entrada y salida de este.

¿A qué empresas afecta la obligación?

A todas las que tengan algún trabajador asalariado, no hay excepción.

¿Cuál es su finalidad?

Según la norma aprobada, se persigue "garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada". También se busca "crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas" además de "posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social". Este registro, asegura la norma, facilitará "la resolución de discrepancias en cuanto a la jornada y, en consecuencia, sobre el salario". Con ello se contribuirá a sentar las bases para "acabar con un elemento de precariedad de las relaciones laborales, reconociendo el papel de la negociación colectiva."

¿Qué deberá incluir el registro?

Se contabilizará "el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo". La norma no incluye ningún modelo formal de registro, ni más datos necesarios

¿Cómo se lleva a cabo el registro?

La normativa no establece ninguna pauta, más allá de que se organizará el registro "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, se organizará y documentará este registro de jornada".

¿Qué sistema de registro se utilizará?

La norma no concreta nada, pero se prevé que las empresas utilicen soluciones digitales, aplicaciones o herramientas de geolocalización.

Desde el ministerio de Trabajo se ha señalado que se dará "libertad" a las empresas y que se puede registrar la jornada mediante el tradicional sistema de fichas, pero también de forma telemática a través de huella, ordenador o teléfono móvil para aquellos que tengan jornada flexible o teletrabajo.

No me ha dado tiempo de implantar el registro ¿empezarán ya las sanciones a las empresas?

El Ministerio de Trabajo ha asegurado que no habrá sanciones a las empresas que demuestren que están negociando ya con los trabajadores o con sus representantes la forma de ponerlo en marcha.

¿A cuánto pueden ascender las multas a las empresas que no cumplan con el registro?

Entre 626 y 6.250 euros para las compañías que no cumplan, según el grado. La ley no incluye sanciones por cada trabajador con el que se incumpla el registro de jornada, sino que las multas serán para toda la empresa en su conjunto.

¿Cuánto tiempo debe guardar la empresa estos registros?

Se deberán conservar durante cuatro años.

¿Puede el empresario usar el registro para aplicar medidas disciplinarias al trabajador?

Sí, podrá utilizarlo para abrir expedientes sancionadores al empleado cuando este no cumpla con su jornada o incluso usarlo como justificación para su despido, siempre y cuando el trabajador haya sido informado previamente de la posibilidad de usar este registro para ello. Pero de la misma forma, el trabajador podrá usarlo como elemento probatorio de incumplimientos de jornada, descansos u horas extras.