



Software de Gestión de Registro de Horario



SOFTWARE DE GESTIÓN DE REGISTRO DE HORARIO

¿Estoy obligado a registrar la jornada laboral de mis trabajadores?

ANTECEDENTES.

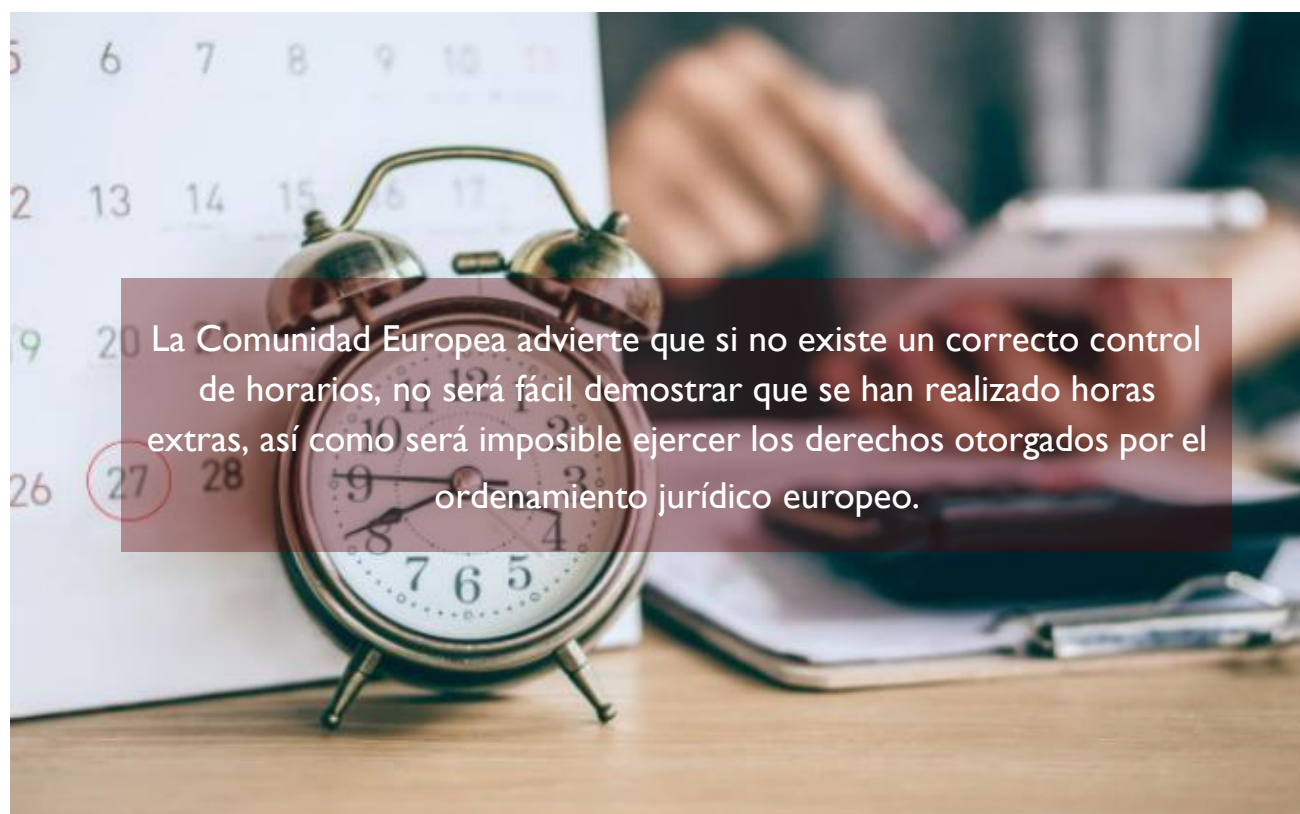
La obligatoriedad o no de registrar la jornada de trabajo diaria de los trabajadores en los últimos años, ha sido un tema polémico. Al parecer ahora la cuestión se reabre con la puesta en marcha del **Plan Director para los años 2018 – 2020**.

Desde 2015, varias sentencias de la Audiencia Nacional, 301/2015 y 383/2015 determinaban la obligatoriedad de la empresas de establecer un **registro de jornada diaria** para todos los trabajadores, se efectuaran o no horas extraordinarias. Esto trajo como consecuencia que en 2016, la Inspección de Trabajo iniciara una campaña en todo el país para el control de cumplimiento de dicha obligación. Numerosas empresas se vieron ante sanciones administrativas. Sin embargo, la doctrina de la Audiencia Nacional y la Inspección de Trabajo fue revocada por el Tribunal Supremo en dos sentencias, la del 23 de marzo de 2017 y la del 20 de abril de 2017, pues interpretaron que el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET) no exige que se lleve un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para corroborar el cumplimiento de los horarios pactados, salvo que se realicen horas extraordinarias o cuando se trabaja a tiempo parcial. No obstante, la cuestión no finalizó aquí.

El 19 de enero de 2018, la Audiencia Nacional plantea nuevamente la temática pero, esta vez, ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y, tras una exhaustiva revisión de la normativa vigente y la doctrina del Tribunal Supremo, el TJUE evidenció una contradicción entre la legislación española y las directivas europeas sobre tiempo de trabajo y la salud.

En este sentido, la Comunidad Europea opina que la legislación española incumple a las directivas europeas en lo que se refiere a la ordenación del tiempo de trabajo y la salud y tiene inquietudes acerca de la eficacia de los medios de control previstos para garantizar que la duración máxima del tiempo de trabajo y los períodos mínimos de descanso sean respetados por las empresas.

También pone sobre la mesa el que deban ser las empresas las que lleven el registro de las horas extraordinarias realizadas pues, en la actualidad, se presentan múltiples situaciones en las que no se permite ni a los trabajadores, ni a sus representantes legales, ni en las autoridades laborales tener acceso a esta información.



NUEVO ESCENARIO.

Modificación del art. 34 del estatuto de los Trabajadores

Con fecha de 23 de Octubre de 2.017, nº 139-2, se publica en el Boletín Oficial de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados) lo siguiente:


122/000109. Proposición de Ley por la que se modifica el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, para incluir la obligación de registrar diariamente e incluyendo el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador.

Posteriormente con la puesta en marcha del **Plan Director (BOE nº 182 de 23 de julio de 2.018) para los años 2018-2020** para luchar contra la precariedad laboral, se reabre el tema del **registro obligatorio de la jornada laboral.**

El **Plan Director** tiene por objetivo hacer frente al deterioro de las condiciones de trabajo que caracteriza nuestro mercado laboral en la actual etapa de salida de la última crisis económica

Valiéndose de un aumento en las inspecciones de trabajo “sorpresa”, del aumento de multas contra los tiempos de trabajo fraudulentos, los abusos en la contratación parcial, falsos autónomos y becarios, este plan inicia una serie de actuaciones de la Inspección de Trabajo, entre otras medidas.

Real Decreto-Ley 8/2019 de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Mediante dicho R.D. en su Capítulo III, se modifica la redacción del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores para incluir la **obligación de que los empleados registren la entrada y la salida diaria de todos los trabajadores/as, independientemente de la modalidad de contratación.**



**¿A qué estoy obligado en cuanto al registro de la jornada laboral de mis trabajadores?
¿CUÁLES SON SUS SANCIONES?**

A partir de ahora, las empresas deberán **registrar diariamente las horas trabajadas** por el empleado/a, las cuales deben corresponder con las acordadas en el contrato o convenio, verificando que no superen el límite legal de horas extraordinarias. También será posible exigir a las empresas que almacenen los registros al menos durante cuatro años y facilitar la documentación necesaria en caso de una inspección.

De ahora en adelante será obligatorio realizar un **registro diario de entradas y salidas por trabajador/a de la jornada** completa de toda la plantilla, además de realizar un **registro de las horas extra** que realicen sus empleados.

Si no se lleva un control adecuado de las horas trabajadas por los empleados, en cuanto a horas extra trabajadas o de la jornada diaria laboral, se trataría de una falta grave que puede ser sancionada con una multa entre los 600 hasta más de 6000 euros. En el último caso, se dará además por sobreentendido que se trata de un contrato fraudulento, que se realiza realmente a tiempo completo.



ÚBEDA - C/ Jerquía Alta, 2-2º - 23400. T/ 953 793 057

MADRID - C/ Ríos Rosas, 11-3º - 28003. T/ 913 918 614

CARTAGENA - Avda. Bruselas, edf. Usos Múltiples,
Primera Planta, Local DA-1.
Pol. Ind. Cabezo Beaza - 30353. T/ 681656851

info@fococonsultores.es - www.fococonsultores.es/

