

ASUNTO: Registro de jornada laboral (RDL 8/2019)

Comunicado: 6 de mayo de 2019

Adjuntamos un resumen más gráfico del contenido del [RDL 8/2019](#) que establece la obligatoriedad de registrar diariamente la jornada de los trabajadores. Esta obligación será efectiva el día 12 de mayo de 2019.

Las notas más importantes son:

- La empresa garantizará el registro diario de jornada.
- Deberá incluir (mínimo) el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.
- 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.
- La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- La norma NO ESTABLECE LA FORMA DE LLEVAR A CABO ESTE REGISTRO, solo dice que deberá organizarse y documentarse 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 ha solicitado una consulta a la Dirección General de Trabajo para confirmar que los artistas no están incluidos en esta obligación. Mientras no obtengamos respuesta nuestra recomendación es **NO REGISTRAR la jornada diaria de los artistas**.

Recomendaciones para el acuerdo de empresa

- Que se refiera exclusivamente al sistema de registro de jornada. No a regular la jornada, en sí misma.
- Que incluya un sistema sencillo de registro, provisional, a la espera de buscar sistemas informatizados, que todavía no están testados.
- Cualquier sistema que ya utilizéis de registro de inicio y fin, siempre que tenga alguna intervención en la que el trabajador muestra su consentimiento, es válido. Por ejemplo:
 - o Tablilla realizada por el propio trabajador.
 - o Tablilla de bolo realizada por la empresa, pero con OK del trabajador vía e-mail.

- Registro manual de entrada y salida con la firma del trabajador, o poniendo él mismo las horas y su nombre.

Negociación de FAETEDA:

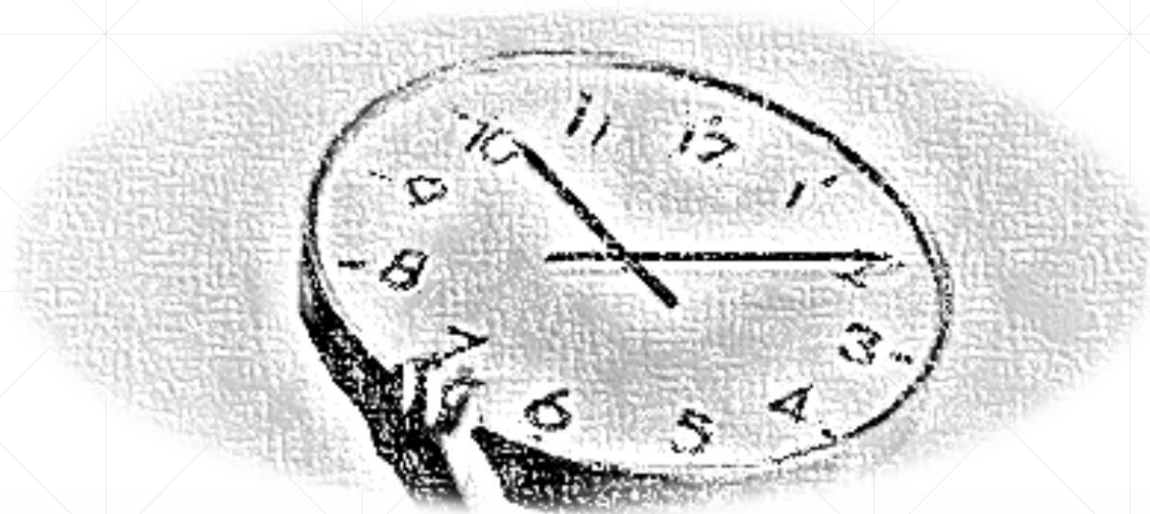
Paralelamente, FAETEDA ha iniciado un proceso de negociación (con partidos políticos y a nivel más técnico con la Dirección General de Trabajo y la Subdirección General de Ordenación) para conseguir que se regule nuestra actividad en términos relativos a jornada, dentro del **RD 1561/1955 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo**, dado que la actividad artística tiene unos condicionantes muy especiales no recogidos en la normativa general. En caso de obtener este reconocimiento especial, para el que el Ministerio ya ha mostrado su predisposición, nuestra actividad quedaría excepcionada de dicho registro.

Mientras no tenemos esta regulación vigente, ante cualquier duda o posible inspección, os rogamos que lo comunicéis a la gerencia de FAETEDA, al correo electrónico: gerencia@faeteda.org

Agradeceremos que trasladéis esta información a vuestros socios.

Jesús Cimarro

Presidente de FAETEDA



RDL 8/2019 de 8 de marzo

OBLIGATORIEDAD DE REGISTRAR LA JORNADA LABORAL DIARIA DE CADA TRABAJADOR

Contexto

- La publicación del **RDL 8/2019 de 8 de marzo**, y su posterior convalidación, establece la **obligatoriedad de registrar la jornada laboral diaria** de cada trabajador, con la concreción del horario de inicio y fin.
 - Se establece un plazo **de dos meses** desde su publicación para instaurar un registro de la jornada, por lo que será exigible desde el día **12 de mayo de 2019**.
 - Modificación del artículo 34 (jornada) del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo esta nueva previsión.
 - Modificación del artículo 7 de la LISOS tipificando como **infracción administrativa el incumplimiento** de este deber empresarial (sanción de 626€ a 6.250€).
-

Antecedentes

- **REAL DECRETO LEY 16/2013**, de 20 de diciembre, **INTRODUCÍA LA OBLIGACIÓN DEL REGISTRO DE LA JORNADA PARA LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL**, debiendo contabilizarse tanto las horas ordinarias, como extraordinarias.
 - En **2015** varias **SENTENCIAS DE LA AUDIENCIA NACIONAL** determinaban la **OBLIGATORIEDAD DE LA EMPRESA DE ESTABLECER UN REGISTRO DE JORNADA DIARIA PARA TODOS LOS TRABAJADORES**, independientemente del tipo de contrato y jornada, y se efectuaran o no horas extraordinarias.
 - En **2016** la Inspección de Trabajo inició una campaña para el control de cumplimiento de dicha obligación. Numerosas empresas se vieron ante sanciones administrativas.
 - En **2017** las **SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO** (246/2017 y 338/2017) fijaron los límites del registro de la jornada, reduciendo las obligaciones de las empresas al respecto, **NO SIENDO EXIGIBLE EL REGISTRO DE LA JORNADA PARA TODA LA PLANTILLA.**
-

Obligaciones en materia de registro de jornada **HASTA** la publicación del RDL 8/2019

- Después de estas sentencias del Tribunal Supremo, hasta la publicación del **RDL 8/2019**, estas eran las obligaciones actuales en materia de registro de la jornada:
- Trabajadores a tiempo parcial
- Horas extraordinarias

Obligaciones en materia de registro de jornada **DESDE** la publicación del RDL 8/2019

- Registro obligatorio de la jornada laboral **EN TODOS LOS CASOS**
-

Obligaciones normativas sobre el registro de la jornada laboral de los trabajadores

Se modifica el apartado 7 del artículo 34 (jornada) del TRET

- El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.

EXCEPCIONES

▪ POSIBLES EXCEPCIONES

La norma habilita al Gobierno para establecer excepciones en materia de jornada para determinados sectores, trabajos y categorías profesionales.

▪ EXCEPCIONES ACTUALES

RD 1561/1955 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

Esta norma regula jornadas especiales de trabajo para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieren.

Obligaciones normativas sobre el registro de la jornada laboral de los trabajadores

Se añade un nuevo apartado al artículo 34 del TRET

- «9. La empresa garantizará 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 que se establece en este artículo.

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.

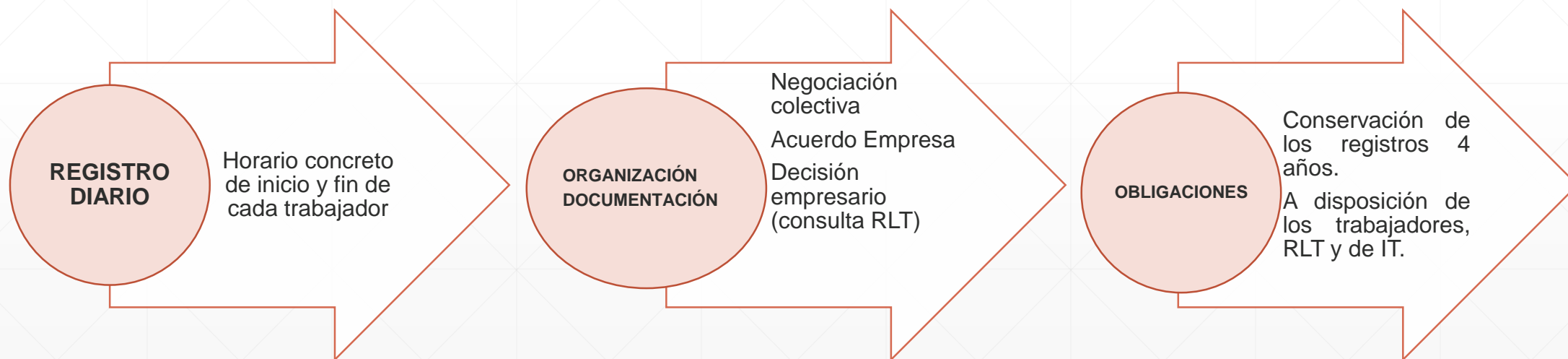
La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

ORGANIZACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DEL REGISTRO

- La norma NO ESTABLECE LA FORMA DE LLEVAR A CABO ESTE REGISTRO, solo dice que deberá organizarse y documentarse 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.

RDL 8/2019

OBLIGATORIEDAD REGISTRO DE JORNADA



RDL 8/2019 de 8 de marzo

**OBLIGATORIEDAD DE REGISTRAR LA JORNADA
LABORAL DIARIA DE CADA TRABAJADOR**

GRACIAS