

Ref núm. 14/06/2019

REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL-CRITERIO TÉCNICO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

El pasado 10 de junio la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en base las atribuciones que le confiere la Ley 42/1997 de Ordenación de la Inspección de Trabajo, ha dictado el [CRITERIO TÉCNICO 101/2019 SOBRE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN EN MATERIA DE REGISTRO DE JORNADA \(CT\)](#), que tiene por objeto fijar criterios para la realización de las actuaciones inspectoras que se efectúen, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, que recordemos entró en vigor el pasado 12 de mayo.

Debemos reseñar que lo más importante del registro horario **no es la multa de hasta 6.250 euros al año por incumplimiento, que puede ser insignificante para algunas empresas, sino las actas de liquidación de las horas extraordinarias que se puedan levantar**, tal como ha manifestado **Mario Gil Villanueva**, inspector de Trabajo y Seguridad Social.

A continuación, destacamos algunos de los aspectos más significativos del Criterio Técnico publicado:

Obligatoriedad del registro de jornada:

La interpretación literal de la disposición indicada permite afirmar que la llevanza del registro de jornada no es una opción para el empresario, sino que se trata de un deber que deriva del término “garantizará”, esto es, con sujeción a la obligación de garantía de existencia de dicho registro, y no como una mera potestad del empleador.

Se aclara el término “garantía” recogido en el apartado 9 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, concluyendo que implica una obligación de resultado en el sentido de establecer fácticamente un registro de jornada.

Contenido del registro de jornada:

Según el mencionado artículo 34.9 del ET, se debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona y la Inspección aclara que no se exige expresamente el registro de las

interrupciones o pausas que no se consideren trabajo efectivo, pero también deja claro que al ser una norma de mínimos, mediante negociación colectiva o acuerdo de la empresa con la representación legal de los trabajadores podrá organizarse el mencionado registro de modo que recoja las pausas o interrupciones.

Registro diario de la jornada:

El registro de la jornada deberá ser diario por lo que no son aceptables para la acreditación de su cumplimiento la exhibición del horario general de aplicación en la empresa, el calendario laboral o los cuadrantes horarios elaborados para determinados periodos, en la medida en que todos ellos son documentos "ex ante" a la realización efectiva de la jornada.

Registro de horas extraordinarias:

La inspección indica que el registro horario regulado en el artículo 34.9 del ET puede ser utilizado por las empresas para el cumplimiento de la obligación de llevanza de un registro de horas extraordinarias, sin perjuicio de otras obligaciones exigibles según el artículo 35.5 del ET sobre horas extraordinarias.

Conservación del registro de jornada:

Se dice que es válido cualquier medio, siempre que garantice la fiabilidad y veracidad de los datos. El sistema implantado en la empresa deberá ser accesible a los trabajadores. La conservación de los registros no requiere la totalización de los mismos, como en el caso de los contratos a tiempo parcial o de la realización de horas extraordinarias. Las empresas deberán conservarlos durante cuatro años, tiempo durante el cual 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:

En cuanto a la forma de organización y documentación de registro, será la que se determine mediante negociación colectiva, acuerdo de empresa, o, en su defecto decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

Régimen sancionador:

La Inspección aclara que se pueden iniciar procedimientos sancionadores desde el pasado 12 de mayo, si bien considerando que hay previsiones del Real Decreto-ley 8/2019 que derivan a la negociación colectiva o acuerdo con los representantes de los trabajadores, la Inspección valorará si la empresa se encuentra en dicho proceso.

Se aclara también que el registro de jornada no es el único instrumento del que dispone la Inspección para el control del cumplimiento de la normativa del tiempo trabajado, por lo que si hubiese certeza de que la entidad inspeccionada cumple la normativa aunque no se lleve el registro de jornada de trabajo, tras la valoración del inspector actuante, podría sustituirse el inicio del procedimiento sancionador por la formulación de un requerimiento para que se dé cumplimiento a la obligación de garantizar el registro diario de la jornada de trabajo

El equipo de [Sagasta Asesores](#) espera que esta información sea de vuestro interés, y quedamos a vuestra disposición para ampliaros o aclararos cualquier extremo.

Esta publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico fiscal. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de Sagasta Asesores.