

Puigverd Assessors analiza la normativa sobre la obligación del registro de la jornada laboral para todas las empresas

El incumplimiento de la obligación de registrar la jornada laboral puede constituir una sanción tipificada como grave, sancionable con hasta 6.250 euros

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, estableció la obligación para todas las empresas de registrar la jornada laboral diaria de sus empleados, independientemente de su tamaño o sector. Esta medida tiene como objetivo principal el control de las jornadas reales y las horas extraordinarias.

Requisitos del registro

Según Puigverd Assessors, el registro diario debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada trabajador, sin perjuicio de la flexibilidad horaria existente. Es decir, se debe registrar tanto el comienzo como el final de la jornada, así como cualquier interrupción o descanso relevante.

Sistemas para el control del registro

Las empresas pueden elegir el sistema que mejor se adapte a sus necesidades para llevar a cabo el registro de la jornada laboral, siempre y cuando cumpla con la normativa vigente. El registro ha de ser objetivo y fiable, en caso contrario podría presumirse que es jornada toda aquella que transcurre entre la hora de inicio y la de finalización registradas y correspondería a la empresa acreditar lo contrario.

El registro debe estar disponible en cualquier momento, por lo que tienen que estar y permanecer físicamente en el centro de trabajo o ser accesible desde el mismo de manera inmediata, para poder evitar cualquier posibilidad de alteración de los datos.

Algunos de los sistemas más comunes incluyen:

Sistemas manuales: Hojas de registro donde los empleados anotan manualmente su hora de entrada y salida.

Sistemas digitales: Aplicaciones o software específicos para el control de la jornada laboral, a través una aplicación App en el teléfono móvil, un acceso web restringido, etc, y siempre con la autorización expresa del trabajador.

Tarjetas de proximidad: Empleados registran su entrada y salida mediante tarjetas magnéticas o de proximidad.

Cualquiera que sea el sistema elegido, debe garantizar la fiabilidad e invariabilidad de los datos registrados, y estos deben estar disponibles para los empleados, sindicatos y la Inspección de Trabajo

durante un período mínimo de cuatro años.

Confección anual del calendario laboral

En conexión con el registro diario de la jornada, las empresas están obligadas a confeccionar anualmente un calendario laboral, que debe ser accesible para todos los empleados, que debe ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo. Este calendario debe incluir:

Jornada anual: Número total de horas a realizar en el año.

Horarios de trabajo: Horarios generales de apertura y de cierre de la empresa, así como las jornadas laborales previstas.

Días festivos: Todos los días festivos, nacionales, autonómicos y locales.

Vacaciones y descansos: Períodos de vacaciones y otros días de descanso establecidos en convenio o acordados colectivamente.

Sanciones por incumplimiento

El incumplimiento de la obligación de registrar la jornada laboral puede constituir una sanción tipificada como grave, sancionable con hasta 6.250 euros. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es el organismo encargado de velar por el cumplimiento de esta normativa y tiene la autoridad para imponer sanciones en caso de detectar incumplimientos.

Impacto de la Normativa

La implementación de esta normativa ha tenido un impacto significativo en la gestión de las empresas y en los derechos de los trabajadores. Ha permitido una mayor transparencia y control sobre las horas trabajadas, reduciendo la incidencia de las horas extras no remuneradas y mejorando las condiciones laborales en general.

No obstante, también ha supuesto un reto para muchas empresas, especialmente para las pequeñas y medianas, que han tenido que adaptar sus sistemas y procesos internos para cumplir con la normativa. A pesar de estas dificultades, la obligatoriedad del registro de la jornada se considera un paso importante hacia la equidad laboral.

Datos de contacto:

Oriol Marquès
edeon
931929647

Nota de prensa publicada en: [Sabadell](#)

Categorías: [Nacional](#) [Derecho](#) [Cataluña](#) [Recursos humanos](#) [Consultoría](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>