

Huelva, 7 de junio de 2022

Regulación legal del registro horario

El RDL 8/2019 de 8 de marzo modificó el artículo 34.7 del Estatuto de los Trabajadores y creó el apartado 9 implantando la obligatoriedad del registro diario de la jornada de trabajo de cada empleado, con el siguiente texto:

“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”.

Antecedentes

Esta modificación supuso una reforma de calado en el modo de tratar las relaciones laborales entre empresa y persona trabajadora y obligó a poner sobre la mesa todas las cuestiones relativas a las jornadas de trabajo y su tratamiento. A partir de su entrada en vigor surgieron multitud de dudas sobre las cuestiones que la norma dejaba sin tratar y sobre su aplicación práctica y que hasta ese momento no se habían sacado a la luz o funcionaban de una manera oficiosa. Algunas de ellas eran:

- Se firmaba sólo a la entrada o salida o también había que reflejar las pausas o ausencias breves.
- La pausa para un café o un cigarrillo se consideraba tiempo efectivo o había que firmar cada interrupción.
- Qué pasaba con los trabajos que tenían tiempo de espera no productivos.
- Qué iba a pasar a partir de la entrada en vigor de la obligación del control horario con las empresas que tenían un sistema de trabajo que excedía diariamente en una o dos horas el máximo de jornada legal.
- Tratamiento de las horas fuera de jornada en los viajes de trabajo.
- Cursos de Formación.
- Asistencia a eventos, ...

Lagunas de la norma

Una de las más importantes y que ha sido objeto de la sentencia de la Audiencia Nacional que comentamos en este artículo, dejaba sin regular el formato o soporte en el que debía realizarse dicho control, por lo que las empresas implantaron los sistemas que a su juicio eran más convenientes: firma de puño y letra de la persona trabajadora en soporte en papel, aplicaciones informáticas o cualquier otro sistema que les pareciera oportuno.

Para situarnos en la importancia de la correcta interpretación de este artículo, hemos de reseñar que en España las PYMES suponen el 99,8% de las empresas, que a su vez generan el 66% del empleo empresarial total.

Recordemos que son PYMES todas aquellas empresas que, entre otros requisitos, cuentan con menos de 250 trabajadores. Dentro de éstas se encuentran las microempresas, que son aquellas con entre 1-9 empleados que generan 3.400.000 empleos y las pequeñas, que cuentan entre 10 y 49 empleados y generan 3.000.000 de empleos.

Pues bien, muchas de estas microempresas y pequeñas empresas optaron por el registro en papel para dar cumplida cuenta del registro horario, siendo cada empleado quien, tanto a la entrada como a la salida de su jornada o sus pausas e interrupciones, firmaba de su puño y letra su horario.

Qué dice la sentencia de la Audiencia Nacional

Esta reciente sentencia ha hecho saltar la alarma en el sector empresarial, ya que ha invalidado el registro en papel que se aplica para los trabajadores que atienden los servicios de a bordo de los trenes de RENFE.

Sin embargo, analizada la sentencia, entendemos que es perfectamente válido mantener el sistema de registro en papel manuscrito por cada empleado, si bien han de extremarse las cautelas en dos extremos:

- Que cada trabajador firme a la entrada y salida de su jornada, sin tiempos estimados; deben ajustarse a la realidad de la duración de las jornadas.
- Que el registro horario se conserve durante cuatro años, permaneciendo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si se respetan estos dos aspectos, entendemos que es ajustado a derecho continuar con el registro horario en papel; y ello porque la sentencia de la AN estima la demanda presentada por la representación legal de las personas trabajadoras por cuanto el registro se realizaba solo a la entrada de la jornada, y al final se tenían en cuenta tiempos estimados, que no reales; es decir, **el problema no es la opción del registro horario en papel, sino que se penaliza no realizarlo correctamente.**

**DEPARTAMENTO DE POLÍTICAS SOCIALES
HUELVA COMERCIO
CIRCULAR MARZO 2022**



Recordemos que la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (RDLvo 5/2000, de 4 de agosto), tipifica como infracción grave el incumplimiento del registro de jornada (artículo 7.5) y puede ser sancionada con multas de entre 751 a 7.500€ (artículo 40.1.b).

A la espera que esta información resulte de tu interés, te envío un cordial saludo,

[Más información:](#)

Daniel Caldentey Raya
Tfno.: 959 208305; info@huelvacomercio.com