
Obligación de control de la jornada de todos los trabajadores

En el BOE de 12 de marzo de 2019 se publicó el [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. En su condición de Real Decreto Ley la norma debe ser convalidada.

La norma abarca varias modificaciones significativas sobre control de jornadas, bonificaciones, subsidio para mayores de 52 años..., que abordaremos como noticias diferenciadas. Entra en vigor el día 13 de marzo, con excepciones, como la de los contratos indefinidos bonificados (para desempleados de larga duración y régimen agrario) el uno de abril, o el plazo de dos meses de espera para la aplicación de la implantación del registro de la jornada ordinaria de trabajo. Tratándose de un Real Decreto Ley y estando convocadas elecciones generales, la norma tiene que ser convalidada o derogada por la Diputación Permanente del Congreso, debate y votación que debe producirse antes de transcurridos los treinta días siguientes a su promulgación y que marcará la seguridad jurídica en su aplicación.

Control de la jornada laboral

Con la **entrada en vigor** demorada al **12 de mayo**, y **pendiente siempre de la convalidación** del RD Ley, que debe ocurrir antes de esa fecha, se establece la modificación del artículo 34 del estatuto de los trabajadores, zanjando la interpretación divergente de las sentencias de la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo sobre el alcance del control de la jornada diaria en contratos a tiempo completo. La obligación **para todas las empresas** (incluyendo a los autónomos con personal a cargo) consiste en:

- Registrar diariamente la jornada, con un **horario concreto de inicio y finalización** de la jornada **de cada persona trabajadora**, abarcando a todos los tipos de contratos de trabajo.
- El sistema de organización y documentación que se emplee se articulará 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. Esto es, no **se impone ninguno** en concreto y, cuando haya representación legal, el sistema adoptado debe ser, como mínimo, **consultado**.
- La empresa tiene la obligación de **conservar esos registros** de jornada durante **cuatro años**. Estarán a disposición de las personas trabajadoras, sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La elección del sistema debe, pues, tener en cuenta el volumen de documentación a conservar, y la facilidad de acceso a la misma.

En relación con esta obligación de control de jornada , no se debe olvidar el protocolo a implantar por mandato del [artículo 88](#) de la Ley Orgánica 3/2018 , que establece que el empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, debe elaborar una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, definiendo las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preservando el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Se apunta una medida de ajuste a medio plazo para sectores, trabajo y categorías que, por las peculiaridades de la propia prestación de servicios, necesiten 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. Ahora bien, esa medida será a adoptar por el Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Sanciones

En correlación de la aparición de una obligación, se establece una **infracción** por incumplir las normas, que sí ha entrado **en vigor desde el día 13 de marzo**, aunque la exigencia no lo hará hasta el día 12 de mayo. Se encaja en el [punto 5 del artículo 7](#) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, por lo que se califica de infracción grave. La sanción por incumplimiento de esa obligación de registro es la del [artículo 40](#), de 626 a 6.250 euros.