

# 12/05/2019. Registro diario de jornada obligatorio: Distintos tipos de jornada y sus características de registro

---

- **Autor:** Jose Juan Candamio Boutoureira
  - **Materia:** Laboral
  - **Fecha:** 07/05/2019
- 

Con efectos de 12 de mayo de 2019 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, modifica el art. [34 ET](#), instaurando el deber de la empresa de garantizar 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 existente.

## [Obligatoriedad de registro de la jornada de los trabajadores](#)

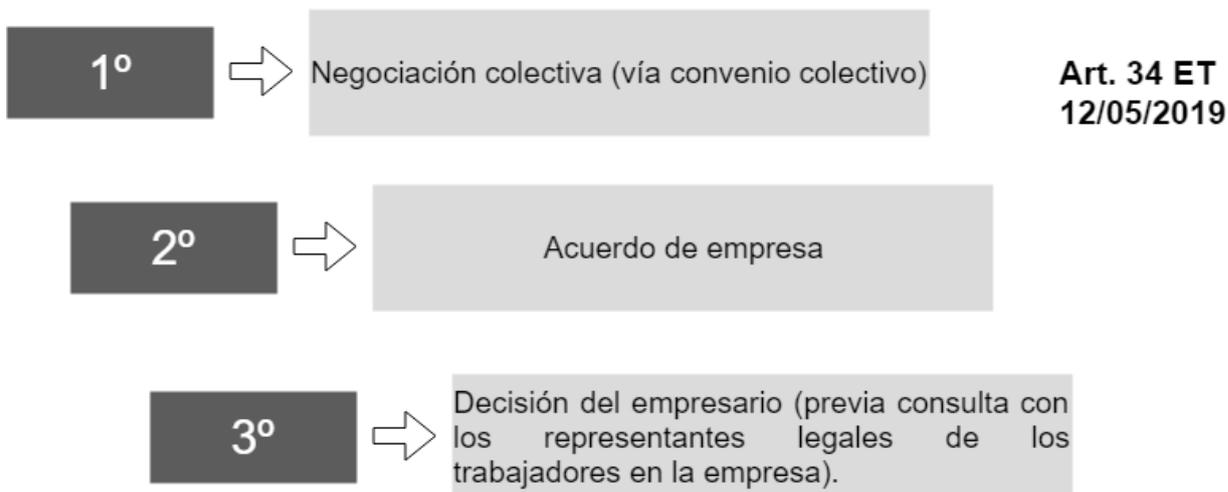
- **Organización y documentación del registro de jornada ¿Qué sistema de registro será necesario implementar?**

El tipo de sistema de registro responderá a la libre elección de la empresa, siempre que garantice la fiabilidad e invariabilidad de los datos y refleje, como mínimo, cada día de prestación de servicios, la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada.

Salvo futura modificación normativa que lo especifique podrá realizarse mediante sistemas manuales, analógicos o digitales.

La **organización y documentación del registro de jornada**, ha de realizarse mediante:

## ORGANIZACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DEL REGISTRO DE JORNADA



### Cuatro diferencias normativas que influyen en el registro horario

- *Jornada ordinaria a tiempo completo con horas extraordinarias*

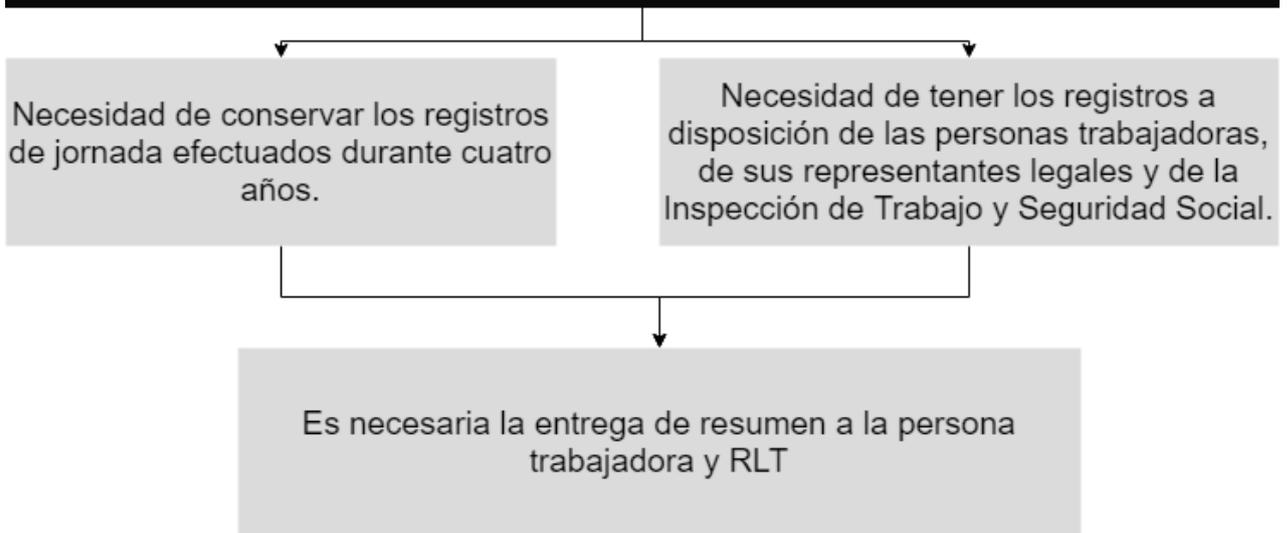
El apdo. 5, art. [35 ET](#), establece «A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente».

La empresa se encontrará obligada a entregar al trabajador, en cada periodo de pago salarial, un comprobante de horas incluido en el recibo de salarios.

Sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada en el [Estatuto de los Trabajadores](#) y en la D.A 3ª del Real Decreto [Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre](#), establece el derecho de los mismos a:

- a) Ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo [34](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#).
- b) Ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo [35](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#).

**REGISTRO HORARIO DE UNA JORNADA A TIEMPO COMPLETO CON HORAS EXTRAORDINARIAS (apdo. 5, art. 35 ET y D.A. 3ª Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre)**



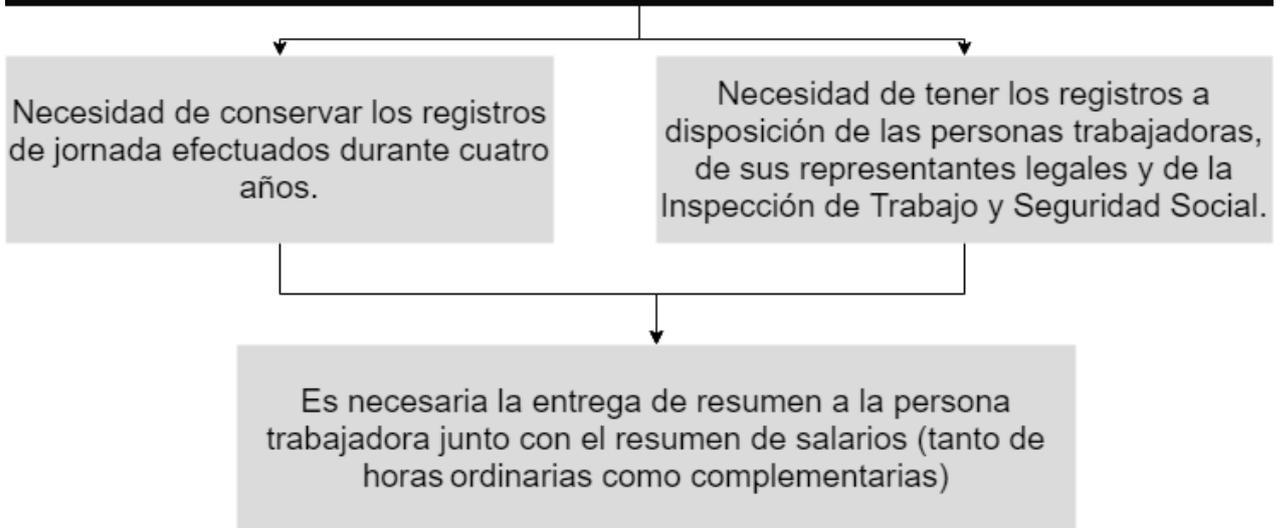
- ***Jornada de trabajadores a tiempo parcial***

El apdo. 4 c), art. [12 ET](#), establece respecto a los trabajadores a tiempo parcial «A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias»

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario.

## REGISTRO HORARIO DE UNA JORNADA A TIEMPO PARCIAL (apdo. 4 c), art. 12 ET)



- **Jornada ordinaria a tiempo completo sin horas extraordinarias**

De forma directa sobre la obligación del registro de jornada, tras la modificación realizada en los art. [34 ET](#), encontramos las siguientes **novedades**:

- 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, 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.**

- **La empresa ha de "garantizar" 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 pueda existir en la empresa.

- **La organización y documentación del registro de jornada**, ha de realizarse mediante:

a) negociación colectiva.

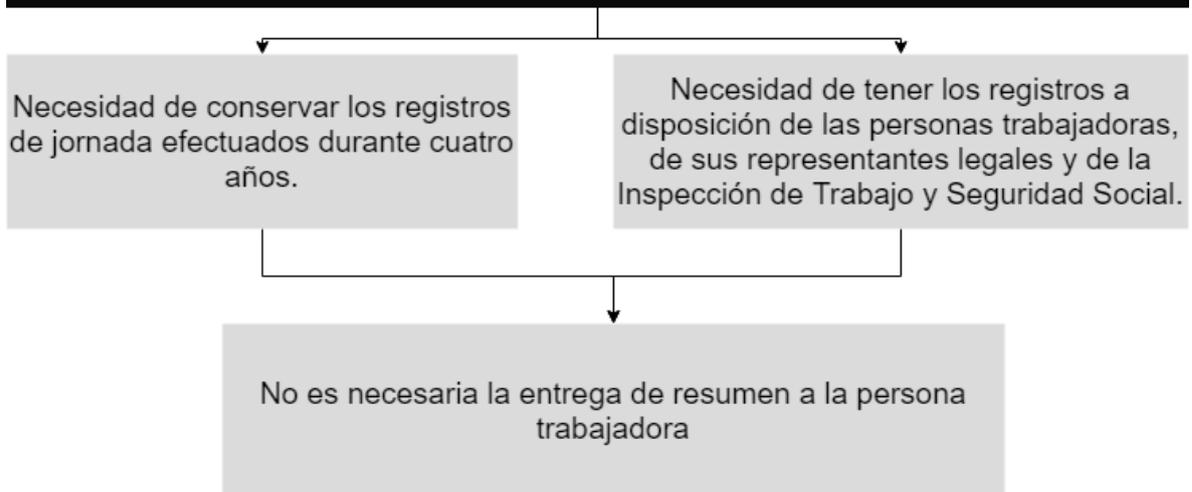
b) acuerdo de empresa.

c) decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

- Necesidad de **conservar los registros de jornada efectuados durante cuatro años.**

- Necesidad de **tener los registros a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

## REGISTRO HORARIO DE UNA JORNADA A TIEMPO COMPLETO SIN HORAS EXTRAORDINARIAS (art. 34 ET)



- Jornada de [trabajadores móviles](#)

Trabajadores móviles → cualquier trabajador que forma parte del personal que se desplaza y que está al servicio de una empresa que efectúa servicios de transporte.

Los [artículos 10 y 10 bis del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre](#), sobre jornadas especiales de trabajo, regula los límites del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles, en los siguientes términos:

«2. Las disposiciones del artículo 8 sobre tiempos de trabajo efectivo y de presencia serán de aplicación en el transporte por carretera a los trabajadores móviles, entendiéndose por éstos a cualquier trabajador que forma parte del personal que se desplaza y que está al servicio de una empresa que efectúa servicios de transporte.

A tal efecto, serán trabajadores móviles en el transporte por carretera los conductores, ayudantes, cobradores y demás personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, sus pasajeros o su carga, tanto en las empresas del sector de transporte por carretera, ya sean urbanos o interurbanos y de viajeros o mercancías, como en las integradas en otros sectores que realicen tales actividades de transporte o alguna de las auxiliares anteriormente citadas»

«6. Los trabajadores móviles deberán ser informados por los empresarios de la normativa legal, reglamentaria o convencional, de los posibles acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, así como de las demás reglas aplicables en la empresa que afecten a la regulación de su tiempo de trabajo. A tal efecto, deberán tener a disposición de los mismos un ejemplar de la indicada regulación»

«1. Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del [Estatuto de los Trabajadores](#) y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, previstos en este real decreto con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores móviles y la seguridad vial, cuando mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se hubiera establecido la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral ni exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales.

*El período de referencia de cuatro meses establecido en el párrafo anterior podrá ser ampliado hasta un máximo de seis meses mediante convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, siempre que dicha ampliación se fundamente en la existencia de razones objetivas o técnicas o de organización del trabajo.*

*2. Cuando, sin tener la calificación de trabajador nocturno conforme a lo previsto en el artículo [36.1](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#), un trabajador realice trabajo nocturno, su jornada de trabajo diaria no podrá exceder de diez horas por cada período de veinticuatro.*

*En ningún caso la retribución específica del trabajo nocturno, determinada conforme a lo previsto en el artículo [36.2](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#), podrá poner en peligro la seguridad vial.*

*3. En el tiempo de trabajo de los trabajadores móviles se incluirán todas las horas trabajadas para uno o más empresarios en el período considerado. A tal efecto el empresario solicitará por escrito al trabajador el cómputo de tiempo de trabajo efectuado para otros empresarios. El trabajador facilitará estos datos por escrito.*

*Sin perjuicio de lo que se establezca en la negociación colectiva, en los contratos de trabajo podrá determinarse la forma de cumplimiento de las obligaciones previstas en este apartado.*

*4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11, los trabajadores móviles interrumpirán con un período de descanso la jornada continuada que exceda de seis horas consecutivas. La pausa será de duración no inferior a treinta minutos. Cuando el tiempo total de trabajo sea superior a nueve horas diarias, la pausa será, como mínimo, de cuarenta y cinco minutos.*

*Las fracciones en que, en su caso, se dividan estos períodos no podrán tener una duración inferior a quince minutos, salvo en aquellas rutas de transporte regular de viajeros cuyo recorrido no exceda de cincuenta kilómetros.*

***5. El empresario será responsable de llevar un registro del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles. Este registro se conservará, al menos, durante tres años después de que finalice el período considerado. El empresario estará obligado a facilitar a los trabajadores móviles que así lo soliciten una copia del registro de las horas trabajadas.»***

## REGISTRO HORARIO DE JORNADA DE TRABAJADORES MÓVILES SIN HORAS EXTRAORDINARIAS (Arts. 10 y 10 bis Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre)

**Art. 10 bis RD 1561/1995:**  
Necesidad de conservar los registros de jornada efectuados, al menos, durante **tres años** después de que finalice el período considerado.

*A partir del 12 de mayo de 2019*

**Art. 34.9 ET:** Necesidad de conservar los registros de jornada efectuados, al menos, durante **cuatro años**.

Necesidad de tener los registros a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Es necesaria la entrega de una copia del registro de las horas trabajadas a la persona trabajadora "que así lo solicite" .