

## NOTA INFORMATIVA | EL REGISTRO DE JORNADA OBLIGATORIO

---

Se establece la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva de los trabajadores. Para ello, **el empresario deberá garantizar un sistema de registro diario, 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 contempla el Estatuto de los Trabajadores.

El **gobierno**, previa consulta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, **podrá establecer especialidades** en las obligaciones de registro de jornada para aquellos sectores, y categorías profesionales que por sus particularidades así lo requieran.

### ¿CÓMO DEBE DEFINIRSE O ARTICULARSE EL SISTEMA DE REGISTRO?:

El registro de jornada se organizará o documentará mediante **negociación colectiva o acuerdo de empresa, o en su defecto, a criterio del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores** en la empresa.

### CUSTODIA Y DISPONIBILIDAD DE LOS REGISTROS:

La empresa deberá **conservar los registros durante cuatro años** y permanecerán a **disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la inspección de trabajo.**

### ¿DESDE CUANDO ES OBLIGATORIO EL REGISTRO?

El registro de jornada y las obligaciones establecidas en la nueva redacción del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, será obligatorio **a partir del 12 de mayo de 2019.**

### ¿QUÉ CONSECUENCIAS PUEDE TENER EL INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN?

El incumplimiento de la obligación de Registro de Jornada, se tipifica como **infracción grave** y puede dar lugar a una **multa entre 626 y 6.250 Euros.**

### ¿QUÉ IMPLICACIONES TIENE EL REGISTRO A EFECTOS DE PROTECCIÓN DE DATOS?

El registro horario implicará el tratamiento de datos personales de los trabajadores y por lo tanto requerirá la observancia de las garantías y requisitos que para ello establece la normativa en materia de protección de datos:

- **Reglamento 2016/679**, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, general de protección de datos (RGPD)
- **Ley Orgánica 3/2018** de 5 de diciembre, de protección de datos personales y de garantía de los derechos digitales (LOPDGGD).

**BASE NORMATIVA DE LA OBLIGACIÓN:**

- Texto Refundido de la Ley del **Estatuto de los trabajadores** (artículo 34 apartados 7 y 9)
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social | LISOS** (artículo 7 apartado 5),

**Ambas normas conforme a las modificaciones practicadas por 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 (artículos 10, 11 y disposición final sexta | BOE núm. 61, de 8 de marzo de 2019).**