



REGISTRO DE JORNADA

Guía con las cuestiones más relevantes para empresas

Noviembre 2024

Durante los últimos años, hemos experimentado un cambio en la forma en la que en las empresas pueden registrar la jornada laboral de sus trabajadores. **Estos sistemas son importantes porque otorgan una mayor transparencia a la hora de gestionar el tiempo de trabajo de los empleados.**

En este documento, **analizamos las distintas formas que existen de registro de la jornada laboral.** Además, exponemos los requisitos legales fundamentales para una correcta implantación, las consecuencias ante su incumplimiento y sentencias recientes que ejemplifican la importancia de realizar un correcto registro.



#DerechoLaboralalEstiloCeca

#EstiloCeca

1. ¿QUÉ TIPO DE SISTEMAS DE REGISTRO DE JORNADA SE PUEDEN IMPLANTAR? ¿CUÁLES SON LOS PROS Y CONTRAS DE CADA UNO?

1.1 REGISTRO EN PAPEL

VENTAJAS:

- **Simplicidad:** fácil de implementar y utilizar, sin necesidad de tecnologías.
- **Bajo coste económico:** no requiere inversión en equipos tecnológicos.
- **Accesible:** puede ser utilizado en cualquier lugar y momento.

DESVENTAJAS:

- **Nulidad:** existencia de jurisprudencia criticando la validez de este sistema.
- **Facilidad de manipulación:** un papel es susceptible de ser modificado por trabajadores o empleadores.
- **Propenso a errores:** requiere un procesamiento manual que puede ser inexacto.



1.2 REGISTRO POR HUELLA DACTILAR O POR RECONOCIMIENTO FACIAL

VENTAJAS:

- **Precisión:** un sistema preciso mediante equipos tecnológicos.
- **Automatización y eficiencia:** los datos se recopilan y almacenan de forma automática, facilitando su gestión y análisis.
- **Seguridad:** mayor seguridad en la verificación de este registro ya que los sistemas biométricos identifican a cada trabajador.

DESVENTAJAS:

- **Privacidad:** estos datos son considerados como datos biométricos y, por lo tanto, se encuentran sometidos a una prohibición general por la normativa actual de protección de datos. Pudiendo únicamente utilizarse en caso de que se demuestre que el tratamiento es necesario, idóneo y proporcional.
- **Alto coste:** requiere una elevada inversión inicial y de mantenimiento en equipos tecnológicos.
- **Problemas técnicos:** posibilidad de que existan fallos en el sistema.



1.3 REGISTRO MEDIANTE DISPOSITIVOS MÓVILES

VENTAJAS:

- **Precisión:** un sistema preciso mediante equipos tecnológicos.
- **Flexibilidad:** los trabajadores podrán fichar desde cualquier lugar en el que trabajen.
- **Automatización y eficiencia:** los datos se recopilan y almacenan de forma automática, facilitando su gestión y análisis.

DESVENTAJAS:

- **Privacidad y localización:** posibilidad de problemática relacionada con el acceso a la geolocalización de los trabajadores.
- **Alto coste:** puede requerir costes adicionales de software o dispositivos móviles para los trabajadores.
- **Acceso:** es necesario que los trabajadores cuenten con acceso a su dispositivo móvil.

1.4 REGISTRO MEDIANTE EL ACCESO AL ORDENADOR DE LA EMPRESA

VENTAJAS:

- **Fiabilidad y objetividad:** se registra de forma automática al inicio y fin de la jornada, sin que el trabajador tenga que intervenir.
- **Cumplimiento normativo:** impide que se imputen menos horas de las realmente efectuadas.

DESVENTAJAS:

- **Acceso:** es necesario que los trabajadores desempeñen sus tareas habituales a través de ordenadores.
- **Alto coste:** puede requerir costes adicionales de ordenador para los trabajadores.



2. ¿QUÉ CAMBIOS TRAE EL ANTEPROYECTO DE LEY DE FICHAJE DIGITAL Y REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL?

- Mediante este anteproyecto de ley, se modificarían los requisitos de sistema de fichajes, que deberán pasar a ser automáticos, accesibles y seguros, prohibiendo de esta forma el registro horario en papel.
- Además, se incrementan las sanciones por incumplimiento, llegando a los 10.000 euros por persona.
- Los requisitos de este modelo se desarrollarán mediante un reglamento que lo regule y se prevé su aprobación en un plazo de seis meses, tras la entrada en vigor de la norma. No obstante, todavía no es seguro cuando estará vigente.

3. ¿QUIÉN ELABORA LA POLÍTICA CORPORATIVA QUE EXPLIQUE A LOS TRABAJADORES LA MANERA EN LA QUE DEBEN USAR CORRECTAMENTE DICHA HERRAMIENTA?

- Esta política se deberá aprobar 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.



4. ¿CÓMO DEBE IMPLANTARSE?

- El registro deberá ser diario, indicando el inicio y final de la jornada de trabajo. Así como el número de horas trabajadas, descontando a tal efecto los tiempos de descanso, así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo.
- Además, existe la obligatoriedad de conservar estos registros durante cuatro años, así como mantenerlos a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. SANCIONES SI NO SE IMPLANTA UN REGISTRO DE JORNADA

Además de la sanción antes expuesta, no registrar la jornada constituye una infracción grave con las siguientes sanciones:

- **Sanciones leves:** con penalización de **60 a 625 €**, para el caso de no poner a disposición de los empleados los registros, o no informar de las condiciones laborales a los mismos.
- **Sanciones graves:** con penalización de **626 a 6.250 €**, para el caso de errores en los registros u horas extras no computadas.
- **Sanciones muy graves:** con penalización de **6.251 a 187.515 €**, para el caso de que se superen horas extras anuales, o no se remuneren.



6. SENTENCIAS RELEVANTES AL RESPECTO

SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL 00022/22, DE 15 DE FEBRERO DE 2022

Mediante esta sentencia, la Audiencia Nacional obliga a Ferrovial Servicios S.A. a implementar un sistema de registro de jornada que sea fiable y objetivo, capaz de medir el tiempo real de trabajo de cada empleado. Por lo tanto, prohíbe la utilización del sistema de hojas de papel, teniendo que instaurar un sistema que garantice que estos registros estén accesibles tanto para los trabajadores como para sus representantes legales.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO 41/2023, DE 18 DE ENERO DE 2023

En este caso, se confirma la legalidad del **sistema** de registro de jornada basado en la autodeclaración del propio trabajador, mediante una aplicación tecnológica en la que los trabajadores deben registrar diariamente su hora de inicio y finalización de jornada, así como los tiempos de descanso.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO 299/2022, 5 DE ABRIL DE 2022

Según esta sentencia, la organización y conservación del registro horario se deberá pactar a través de negociación colectiva, acuerdo de empresa o pacto entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores.



¿Podemos ayudarte?

Te recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacta con nuestros profesionales:

info@cecamagan.com





#EstiloCeca



Contacto

info@cecamagan.com

www.cecamagan.com

MADRID

BARCELONA

SEVILLA

S/C DE TENERIFE

LAS PALMAS

VIGO