



Informe

Seguridad y Salud-PRL

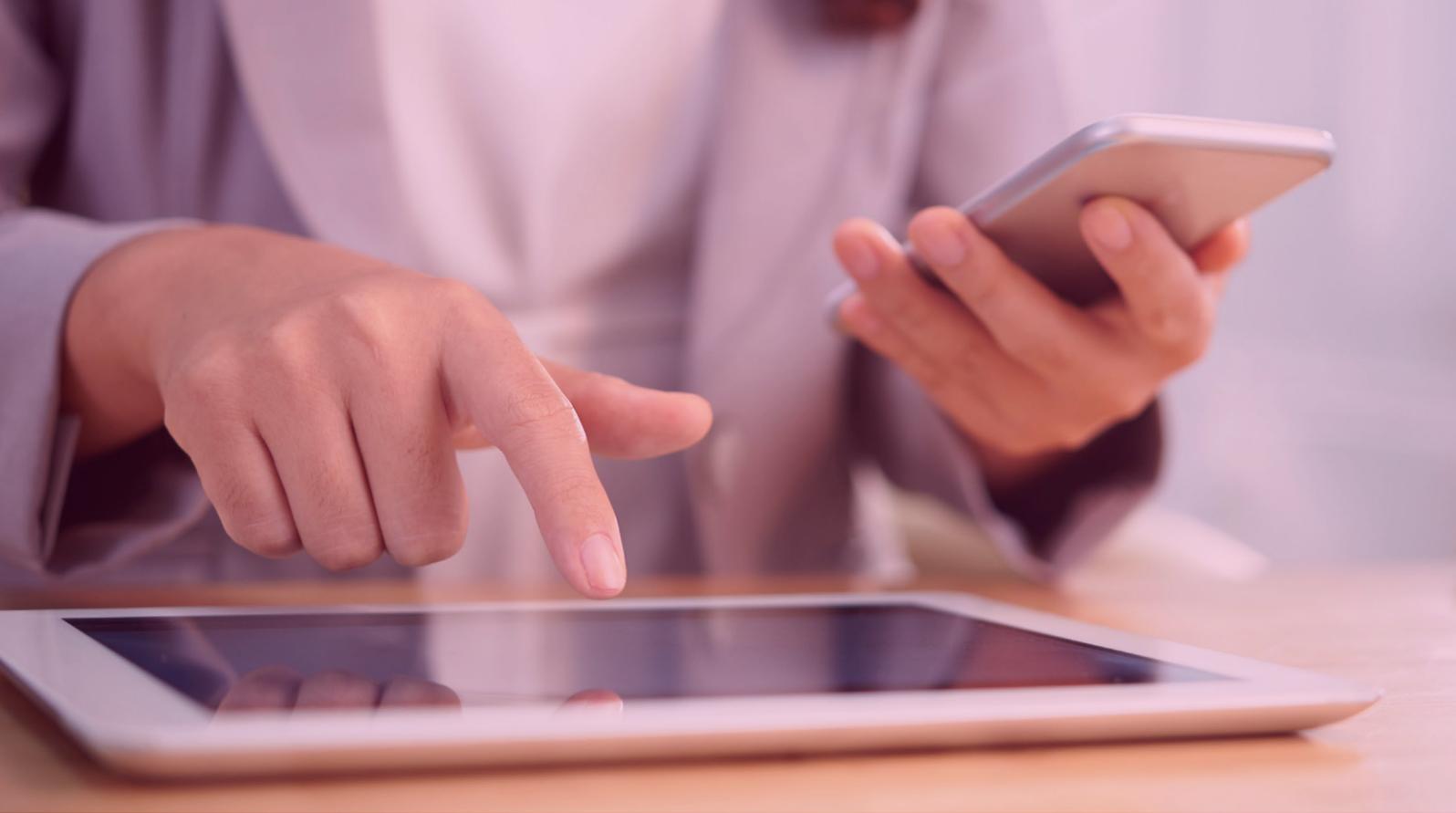

6conecta

a ONCE FOR ALL company

¿Cómo afecta la nueva normativa
de Control Horario a la gestión
de riesgos laborales?

Índice:

- 1.** ¿Qué dice el Real Decreto-ley 8/2019 que regula el registro de la jornada laboral?
- 2.** ¿A quién afecta?
- 3.** Importancia del registro horario
- 4.** Relación entre la normativa y la gestión de riesgos laborales
- 5.** Consecuencias de no cumplir la normativa
- 6.** Retos y soluciones de la implementación de la normativa
- 7.** Las soluciones de 6conecta para hacer frente a estos retos



1. ¿Qué dice el Real Decreto-ley 8/2019 que regula el registro de la jornada laboral?

Casi la mitad de las horas extras realizadas durante los últimos diez años - el 48% - en España no fueron remuneradas con dinero ni tiempo de descanso, según la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

El del horario es uno de los debates más presentes en la realidad laboral española. De ahí que, con el objetivo de abordar una mejora, se aprobara en marzo de 2019 el **Real Decreto-ley 8/2019**, la normativa que obliga a las empresas a registrar a diario las jornadas laborales de todos sus trabajadores.

El artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, **modificado por esta ley**, especifica la obligatoriedad de registrar no sólo la jornada completa, sino también cualquier hora extra trabajada. La finalidad de regular el registro de la jornada diaria de trabajo no es otra que crear

un marco de seguridad jurídica en las recíprocas relaciones de trabajadores y empresarios, así como posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Cabe precisar que la obligación formal prevista en dicho **artículo** es el registro diario de la jornada de trabajo, en particular según dicta la ley "el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora". Sin embargo, la norma no establece una modalidad específica o predeterminada. Es decir, es válido cualquier sistema o medio, ya sea en soporte papel o telemático, apto para cumplir el objetivo legal. Además, la empresa está en la obligación de conservar los registros durante cuatro años, manteniéndolos a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. ¿A quién afecta?

Esta normativa **afecta a todas las empresas de España**, independientemente del tamaño de esta. Es decir, tanto a empresas pequeñas hasta multinacionales. Asimismo, incluye a todos los trabajadores: con tiempo completo, parcial o incluso a aquellos que trabajan de manera remota o bajo acuerdos flexibles.

Sin embargo, existen determinados sectores que presentan retos en la implementación del control horario debido a la naturaleza de sus **jornadas laborales** y el carácter estacional o irregular de

sus actividades como la hostelería, el comercio o el sector agrícola.

Además, **existen dos casos especiales**. Hablamos de los trabajadores de tiempo parcial y aquellos que hacen teletrabajo. Para los primeros, el control horario es particularmente relevante, ya que antes de la normativa muchos empleados trabajaban más horas de las pactadas sin recibir una compensación adicional. La ley exige un control más estricto, garantizando el respeto de las condiciones de trabajo y los derechos humanos.





3. Importancia del registro horario

La nueva normativa pretende **garantizar que las horas de trabajo de los empleados se contabilicen correctamente**, evitando la realización de horas extraordinarias no remuneradas y protegiendo los derechos del trabajador.

Además, el registro horario contribuye a la **mejora de las condiciones de trabajo**, ya que facilita el cumplimiento de los descansos mínimos entre jornadas y la limitación de las horas máximas semanales. Esto genera un clima laboral óptimo que a su vez termina impactando de manera positiva en la productividad de los empleados.

En ese sentido, es una herramienta clave para promover un **entorno laboral más justo y equilibrado**, evitando el abuso y las desigualdades en la distribución de horas de trabajo entre empleados.

Según un informe de **Eurofound**, la normativa en España ha sido un ejemplo de buena práctica para otros países europeos que buscan combatir el trabajo no registrado y el abuso de las horas extraordinarias. Estos avances tendrían también un **impacto positivo desde el punto de vista de la disminución de los riesgos laborales**, lo que llevaría aparejado una mejora de la gestión.



4. Relación entre la normativa y la gestión de los riesgos laborales

La normativa de control horario se conecta directamente con la gestión de riesgos laborales, especialmente en cuanto a la prevención de riesgos psicosociales como el estrés y la fatiga laboral.

El **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)** señala que el **incumplimiento de los descansos adecuados y la realización de largas jornadas sin control incrementan significativamente el riesgo de padecer estrés, agotamiento y otros problemas de salud.**

En ese sentido, el **Real Decreto-ley 8/2019** contribuye a la gestión de estos riesgos al asegurar que las empresas respeten los descansos mínimos entre jornadas y los límites legales de horas trabajadas, reduciendo así el riesgo de accidentes laborales y mejorando el bienestar general de los empleados.

La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)** también hace referencia a la **necesidad de organizar el trabajo de manera que se minimicen los riesgos para la salud, lo que incluye la gestión adecuada de los tiempos de descanso.**

Retos de los departamentos de Seguridad y Salud Laboral en la gestión del Control Horario

Los departamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) juegan un rol importante en la gestión del control horario de los trabajadores. Desde su perspectiva, esta nueva normativa contribuye a:

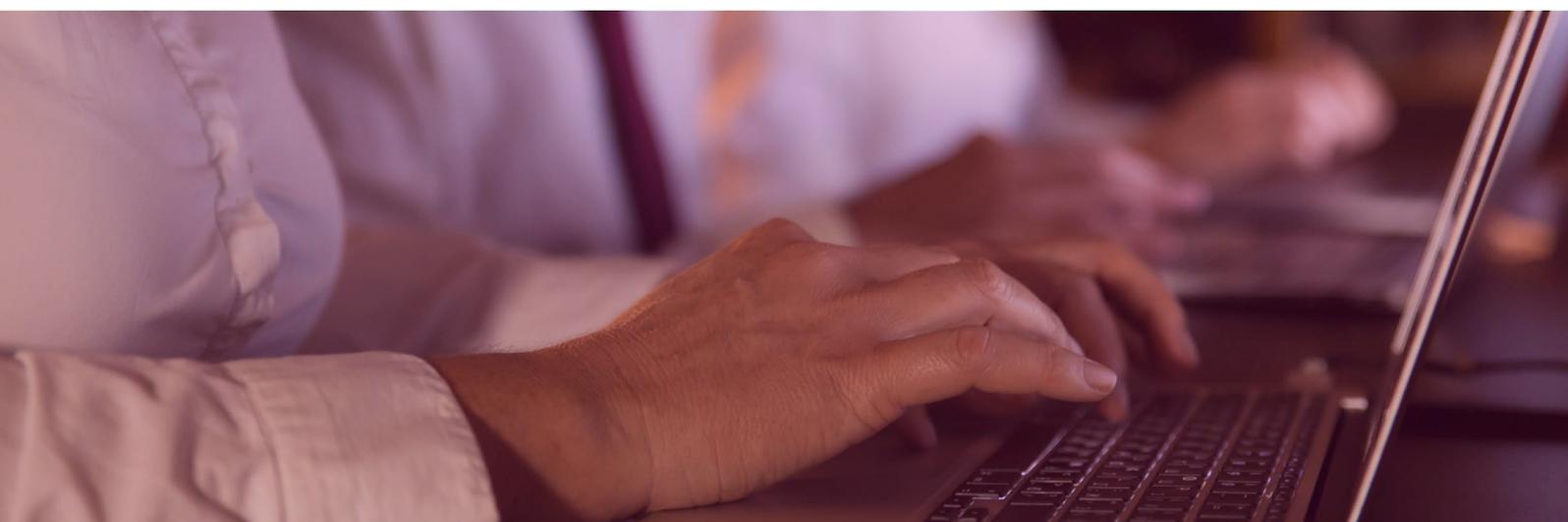
Prevenir riesgos psicosociales: Monitorear la jornada laboral es fundamental para evitar sobrecarga laboral y estrés crónico, factores de riesgo psicosocial. Este control puede ayudar a identificar patrones de trabajo excesivo que podrían afectar la salud mental y física.

Garantizar el descanso: Con un control adecuado, se asegura que los empleados toman los descansos necesarios y cumplen con el tiempo de desconexión entre jornadas, reduciendo así el riesgo de accidentes laborales por fatiga.

Evaluación y adaptación de puestos de trabajo: A través del análisis de los registros horarios, el departamento puede detectar si existen condiciones laborales que favorecen la aparición de enfermedades relacionadas con el trabajo, como el síndrome del burnout.

Apoyo en la Toma de Decisiones: La información sobre la distribución de las horas de trabajo permite al SST colaborar con Recursos Humanos y otros departamentos en la creación de políticas de trabajo saludable y en la asignación de recursos para evitar cargas laborales excesivas.

Por tanto, desde la perspectiva de seguridad y salud, el control horario ayuda significativamente a la prevención de riesgos laborales y a la creación de una cultura corporativa orientada al bienestar.



5. Consecuencias de no cumplir con el registro del Control Horario

Sanciones económicas:

Las empresas que no cumplen esta normativa se enfrentan a multas que oscilan entre los **626 y 6.250 euros**. Las sanciones derivadas del incumplimiento de la normativa de control horario son impuestas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y se clasifican según la gravedad de la infracción, que puede variar dependiendo de si la empresa incumple el registro de las horas trabajadas o si no conserva los registros de la jornada laboral.



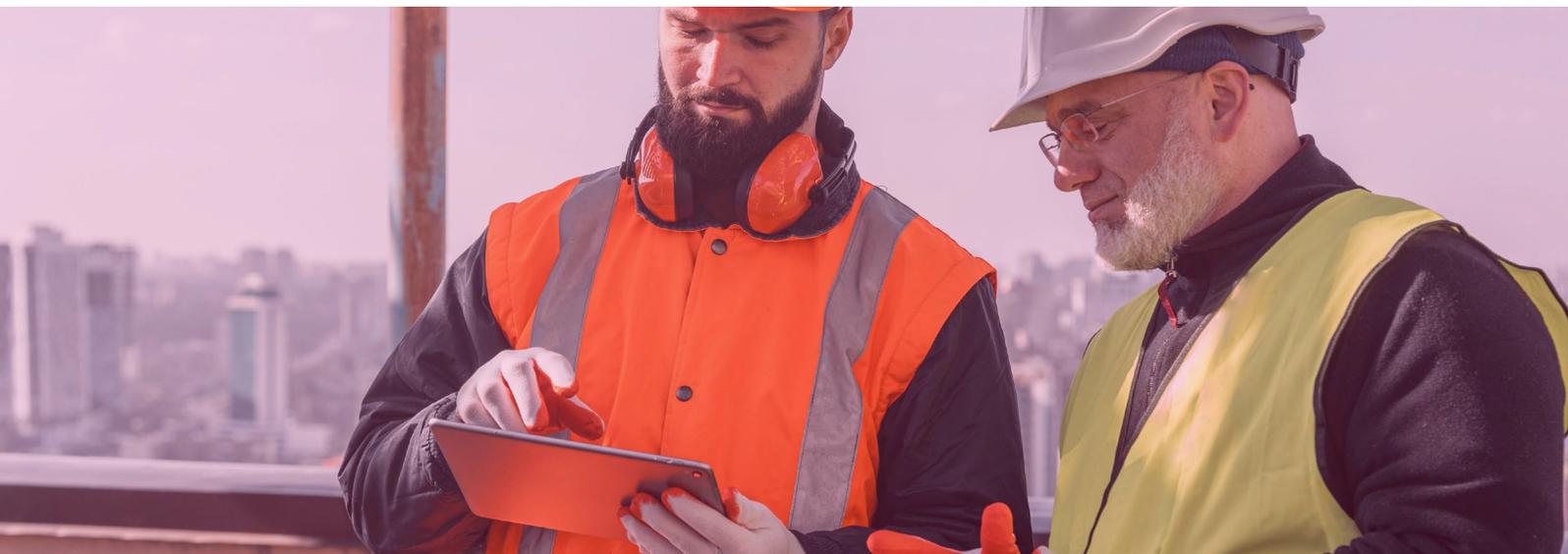
Infracción leve: Si la empresa no implementa el registro horario o lo hace de manera incorrecta. Por ejemplo, si el registro es incompleto o inexacto, puede enfrentarse a sanciones económicas que oscilan entre 626 y 1.250 euros.



Infracción grave: Si se detecta un incumplimiento sistemático del registro horario o si la falta de control deriva en la realización de horas extraordinarias no pagadas, la multa puede aumentar, situándose entre 1.251 y 6.250 euros, así lo establece el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Sanciones legales:

En caso de detectar que sus horas de trabajo no están siendo registradas correctamente, los empleados pueden hacer uso pleno de su derecho y presentar un reclamo ante la empresa o las autoridades laborales. Esto puede generar conflictos laborales que pueden derivar en demandas judiciales o denuncias ante la inspección de trabajo, con consecuencias directas en la productividad de la compañía.





Deterioro de la reputación empresarial:

El incumplimiento de la normativa también puede generar un deterioro en la imagen de la empresa. Los trabajadores pueden ver esto como una **falta de respeto hacia sus derechos laborales, lo que podría reducir la motivación y el compromiso del personal**. En casos extremos, podría derivar en problemas de retención de talento y un aumento de la rotación laboral. Desde una perspectiva externa, el incumplimiento podría **dañar la reputación de la empresa entre los consumidores y socios comerciales**.

Complicaciones en la gestión de riesgos laborales:

Al estar estrechamente ligada a la normativa, la prevención de riesgos laborales puede estar en riesgo al no cumplirse el registro horario. Esto se debe a que se dificulta la supervisión de jornadas laborales lo que puede derivar en jornadas excesivamente largas y aumentar el riesgo de accidentes laborales, fatiga y problemas de salud en los trabajadores.

En caso de que un empleado sufra un accidente o enfermedad laboral relacionada con la falta de control sobre las horas trabajadas, la **empresa podría enfrentar no solo sanciones económicas, sino también responsabilidades legales adicionales**, como el pago de indemnizaciones o demandas por negligencia en la gestión de los riesgos laborales.

6. Retos y soluciones para la implementación de la normativa

Desde que fue implementada, la normativa ha recibido críticas y ha visibilizado una serie de retos. El principal de estos ha sido **la adaptación tecnológica y administrativa que exige el control horario**, especialmente para las pequeñas y medianas empresas que no siempre disponen de los recursos necesarios para implementar sistemas de control digitalizados.

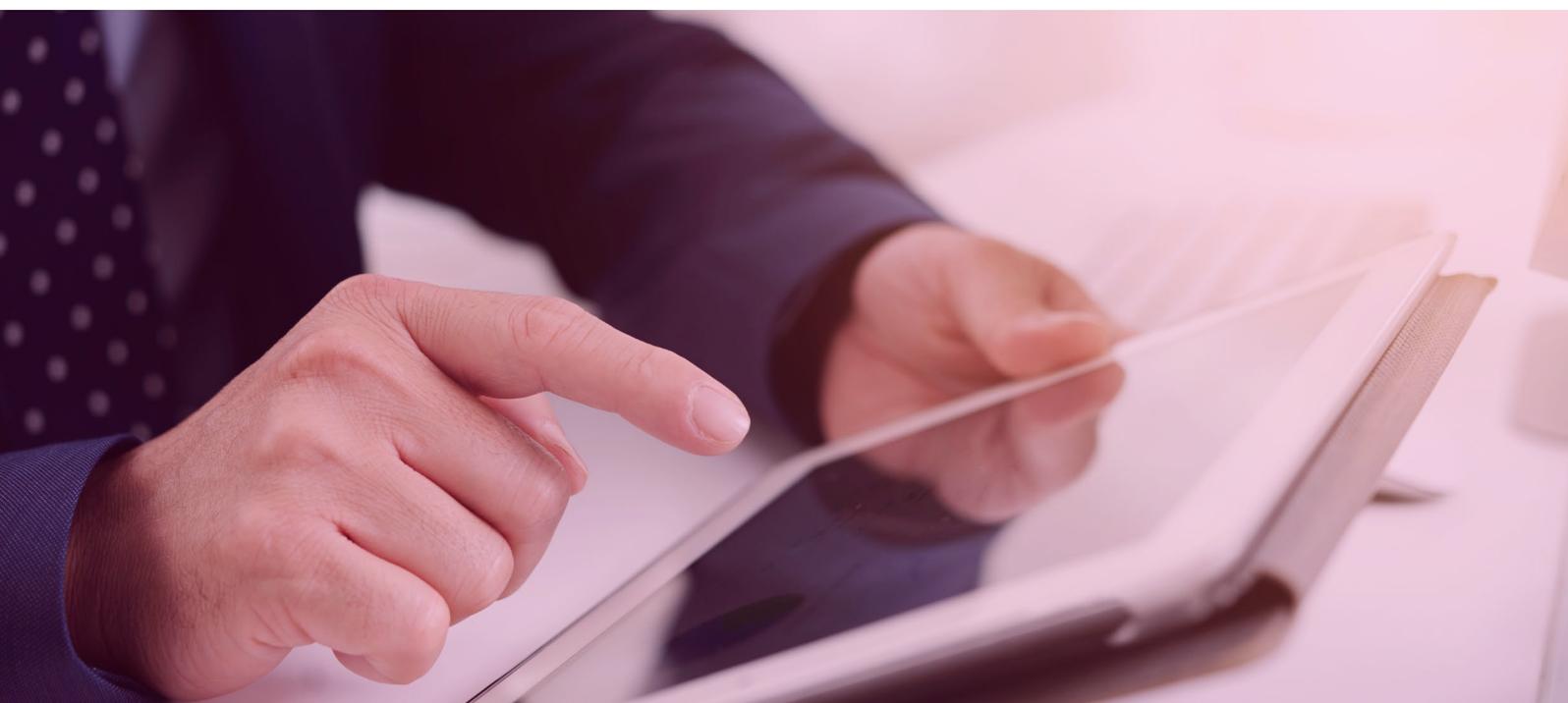
Recomendaciones para mejorar la implementación de la normativa

Sensibilización y formación

Para una exitosa implementación se recomienda aumentar la sensibilización entre las empresas y los trabajadores sobre sus derechos y responsabilidades en relación con el registro horario.

Desarrollo o adquisición de herramientas digitales intuitivas

como las que ofrece [6conecta](#) para cumplir la normativa de registro de horario.



7. La solución de 6conecta para hacer frente a estos retos

Para cumplir con la normativa de registro horario y llevar la gestión y prevención de riesgos laborales al siguiente nivel es clave recurrir a herramientas tecnológicas completas y que mejoren el día a día de los técnicos de PRL.

En este sentido, **el Software PRL de 6Conecta** se ha posicionado como una herramienta imprescindible. Esta solución hace posible la gestión y control de riesgos e incidentes en tiempo real, haciéndola a su vez **más ágil, integrada y libre de papeles.**

Beneficios del Software PRL/SST de 6Conecta:



Automatización de procesos



Envío de informes



Digitalización de documentos



Acceso a estadísticas



Recepción de notificaciones



Firma de documentos



Facilita las gestiones en movilidad



Realización de evaluaciones con diferentes metodologías

En este entorno cambiante, tu empresa y 6conecta apuntan hacia un mismo objetivo: **cumplir toda normativa** para garantizar la seguridad y salud de todos tus trabajadores y colaboradores.

Informe

¿Cómo afecta la nueva normativa de Control Horario a la gestión de riesgos laborales?