



Advocats i Economistes

## **NOTA RELATIVA A LA OBLIGATORIETAT DEL REGISTRE DE JORNADA**

---

Després dels Recents criteris judicials de l'Audiència Nacional en les seves recents Sentències núm. 207/2015 de 2015.12.04, núm.77/2016 de 2016.02.19 i núm. 25/2016 de 2016.06.05, així com a conseqüència de la campanya que està duent a terme actualment la Inspecció de Treball, a continuació realitzem un breu anàlisi sobre la obligació de portar un registre diari de les hores que faci cada empleat, a fi de poder assegurar un control de les hores extraordinàries, independentment de si a l'empresa en qüestió es realitzen o no aquestes hores.

Conforme a l'article 35.5 a 12.4 i del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pe Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre i les esmentades Sentències de l'Audiència Nacional, actualment és obligatori per a totes les empreses la incorporació d'un REGISTRE DE JORNADA, en el que s'indiqui l'hora d'entrada y l'hora de sortida de cada treballador i de les hores extraordinàries.

És a dir, que aquest registre és de caràcter obligatori encara que no es facin hores extraordinàries i ha d'estar en el centre de treball a disposició igualment de la Inspecció de Treball, indicant-se de forma diària, l'hora d'entrada i la hora de sortida, amb la signatura del treballador, en cas que el control sigui manual, per permetre a la Inspecció de Treball i Seguretat Social la comprovació *in situ* al centre de treball, no sent acceptable l'al·legació de l'empresari de la seva acreditació posterior en compareixença de dependències administratives.

Per tant, i encara que fins ara el registre de la jornada en els contractes a temps complet no es realitzava, entenent-se en la pràctica que, si no es realitzaven hores extraordinàries no calia dur a terme aquest registre, la veritat és que la Inspecció de treball ha inclòs en els seus Plans d'Actuació la vigilància del compliment d'aquesta obligació, com a mecanisme de control de la realització d'hores extraordinàries pels treballadors i, per tant, de la seva correcta retribució i cotització.

En conclusió, si la seva empresa no disposa de sistemes de control de presència i horari que permetin registrar la jornada diària dels treballadors, haurà d'elaborar i gestionar un registre de la jornada diària que cada treballador realitza, haurà de totalitzar la

jornada efectuada per cada treballador en funció del període que es pren en compte per a l'abonament de les retribucions (normalment mensual) i, finalment, haurà de lliurar a cada treballador una còpia de l'esmentat resum mensual d'hores juntament amb la seva nòmina, així com conservar els mateixos durant un període mínim exigible de quatre anys.

Arribats a aquest punt, la qüestió que es planteja a continuació és: **¿i si en la meva empresa no es realitzen hores extraordinàries, també he d'elaborar el registre d'hores i lliurar còpia als treballadors?**

La resposta a aquesta pregunta és afirmativa. Tant la Inspecció de Treball com l'Audiència Nacional, han conclòs que, encara que el precepte es refereixi al còmput de les hores extraordinàries, l'obligació prevista en l'article 35.5 de l'Estatut dels Treballadors només pot complir-se portant un registre de la jornada diària de cada treballador; perquè només a partir de la determinació de quina és la jornada efectivament realitzada es pot discriminar quines hores tenen la consideració d'ordinàries i quins d'extraordinàries; de manera que el treballador sàpiga si està o no realitzant hores extraordinàries i pugui constatar també si supera o no el límit de les previstes legalment l'any.

No obstant això, el que no estableix l'Estatut dels Treballadors, ni la Inspecció de Treball, és la forma de dur a terme aquest registre, i, almenys fins ara, no s'ha elaborat un model normalitzat o oficial per part del Servei Públic d'Ocupació, podent utilitzar l'empresa el que millor s'adapti a la seva organització.

Finalment, cal precisar que, encara que no es facin hores extraordinàries, **l'incompliment d'aquesta obligació d'incorporar un registre de jornada diària, pot ser considerat com a infracció administrativa greu** d'acord amb l'article 7.5 de la LISOS, amb una sanció que pot oscil·lar entre un mínim de 626 euros i un màxim de 6.250 euros en funció de la gravetat.

A Barcelona, a 7 de juliol de 2016.