



Advocats i Economistes

NOTA RELATIVA A LA OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO DE JORNADA

Tras los recientes criterios judiciales de la Audiencia Nacional en sus recientes Sentencias núm. 207/2015 de 4-12-2015, núm.77/2016 de 19-02-2016 y núm.25/2016 de 6-05-2016, así como consecuencia de la campaña que está realizando actualmente la Inspección de Trabajo, a continuación realizamos un breve análisis sobre la obligación de llevar a cabo un registro diario de las horas que realice cada empleado, a fin de poder asegurar un control de las horas extraordinarias, independientemente si en la empresa en cuestión se realizan o no éstas horas.

Conforme al artículo 35.5 y 12.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre y las citadas Sentencias de la Audiencia Nacional, actualmente es obligatorio para todas las empresas la incorporación de un REGISTRO DE JORNADA, donde se indique la hora de entrada y la hora de salida de cada trabajador y de las horas extraordinarias.

Es decir, este registro es de carácter obligatorio aunque no se realicen horas extraordinarias y tiene que estar en el centro de trabajo a disposición igualmente de la Inspección de Trabajo, indicándose de forma diaria, la hora de entrada y la hora de salida, con la firma del trabajador, en caso de que el control sea manual, para permitir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la comprobación *in situ* en el centro de trabajo, no siendo aceptable la alegación del empresario de su acreditación posterior en comparecencia en dependencias administrativas.

Por tanto, y aunque hasta ahora el registro de la jornada en los contratos a tiempo completo no se realizaba, entendiéndose en la práctica que, si no se realizaban horas extraordinarias no era necesario llevar a cabo dicho registro, lo cierto es que la Inspección de Trabajo ha incluido en sus Planes de Actuación la vigilancia del cumplimiento de esta obligación, como mecanismo de control de la realización de horas extraordinarias por los trabajadores y, por ende, de su correcta retribución y cotización.

En conclusión, si su empresa no dispone de sistemas de control de presencia y horario que permitan registrar la jornada diaria de los trabajadores, deberá elaborar y gestionar un registro de la jornada diaria que cada trabajador realiza, deberá totalizar la jornada efectuada por cada trabajador en función del periodo que se toma en cuenta para el abono de las retribuciones (normalmente mensual) y, por último, deberá entregar a cada trabajador una copia de dicho resumen mensual de horas junto con su nómina, así como conservar los mismos durante un periodo mínimo exigible de cuatro años.

Llegados a este punto, la cuestión que se plantea a continuación es: **¿y si en mi empresa no se realizan horas extraordinarias, también tengo que elaborar el registro de horas y entregar copia a los trabajadores?**

La respuesta a esta pregunta es afirmativa. Tanto la Inspección de Trabajo como la Audiencia Nacional, han concluido que, aunque el precepto se refiera al cómputo de las horas extraordinarias, la obligación contemplada en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores solo puede cumplirse llevando un registro de la jornada diaria de cada trabajador; porque solo a partir de la determinación de cuál es la jornada efectivamente realizada se puede discriminar qué horas tienen la consideración de ordinarias y cuáles de extraordinarias; de modo que el trabajador sepa si está o no realizando horas extraordinarias y pueda constatar también si supera o no el límite de las previstas legalmente en el año.

Sin embargo, lo que no establece el Estatuto de los Trabajadores, ni la Inspección de Trabajo, es la forma de llevar a cabo dicho registro, y, al menos hasta ahora, no se ha elaborado un modelo normalizado u oficial por parte del Servicio Público de Empleo, pudiendo utilizar la empresa el que mejor se adapte a su organización.

Por último, cabe precisar que, aunque no se realicen horas extraordinarias, **el incumplimiento de esta obligación de incorporar un registro de jornada diaria, puede ser considerado como infracción administrativa grave** conforme al artículo 7.5 de la LISOS, con una sanción que puede oscilar entre un mínimo de 626 euros y un máximo de 6.250 euros en función de la gravedad.

En Barcelona, a 7 de julio de 2016.