



Plaza de Isabel II, Nº.8 – 2ºB. (28013 – Madrid).
Tfno.- 915419985 – 915419986
Fax.- 915472429 SistemaRED:1821 CIF:B80634264
Email: ageim@ageim.com Web: www.ageim.es

Asesoramiento de Empresas
Asesoría Legal
Administración de fincas

Asesores:

Luís Miguel Del Saz González – Juan Carlos Gallego Ranz – Rubén Sánchez Maqueda – Florencio Fernández Rubio.

REGISTRO DE JORNADA

Durante este año 2016 que ya finaliza, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se vino dando cuenta de que, al amparo de la crisis, se estaba abusando de las horas trabajadas por encima de la jornada ordinaria, sin retribuir las ni declararlas, por lo que endureció los controles sobre el tiempo de trabajo, en particular en cuanto a la jornada máxima y horas extras, exigiendo a las empresas, no sólo el registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, sino de todos, es decir, también de los trabajadores a tiempo completo.

El caso es que ya existía obligación de registrar día a día la jornada que realizasen los trabajadores a **tiempo parcial** (Art. 12.4.c ET 2015). Y aun antes, las **horas extraordinarias** debían registrarse día a día y totalizarse, entregándoles una copia junto con la nómina (Art. 35.5 ET 2015). Todo ello a fin de controlar que no se excedían los límites establecidos para las horas extraordinarias y complementarias.

Ello ha dado lugar a que recientes sentencias de la Audiencia Nacional hayan concluido que, aunque la obligación del Art. 35.5 del Estatuto se refiera al cómputo de las horas extraordinarias, realmente sólo puede cumplirse llevando un **registro de la jornada diaria completa** de cada trabajador; porque solo si se determina la jornada efectivamente realizada se puede discriminar qué horas son ordinarias y cuáles extraordinarias. Además, la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** ha endurecido los controles e introducido un cambio de interpretación del citado Art. 35.5 del Estatuto en su Plan de Control 2016, de forma que está exigiendo a las empresas, no sólo el registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, sino de todos, es decir, **también de los trabajadores a tiempo completo**. En esos últimos, el registro de horas realizadas debería coincidir con el número de horas que marca el convenio colectivo aplicable.

¿Qué puede ocurrir si no se cumple con dicho registro y respeto de la jornada diaria de los trabajadores?

El incumplimiento del deber de **realizar el registro diario** constituye una infracción leve en materia laboral, que puede sancionarse con multa de 60 a 625 euros.

Si el incumplimiento se refiere a la **transgresión de los límites** de la jornada, horas extras y complementarias, se considerará una infracción grave, sancionable con multa de 626 a 6.250 euros.



Plaza de Isabel II, N.º 8 – 2.º B. (28013 – Madrid).
Tfno. - 915419985 – 915419986
Fax. - 915472429 SistemaRED:1821 CIF: B80634264
Email: ageim@ageim.com Web: www.ageim.es

Asesoramiento de Empresas
Asesoría Legal
Administración de fincas

Asesores:

Luis Miguel Del Saz González – Juan Carlos Gallego Ranz – Rubén Sánchez Maqueda – Florencio Fernández Rubio.

Además, en el caso de los **trabajadores a tiempo parcial**, el contrato se presumirá realizado a jornada completa.

Y no falta quien opina que, en los contratos a tiempo completo, la falta de registro podría calificarse como infracción administrativa leve.

¿Cómo pueden ser los registros de jornada y durante cuanto tiempo deberé conservarlos?

No hay un modelo preestablecido, por lo que si no tiene instalado un sistema de control de presencia y horario (fichas, tarjetas, telemático, huellas, etc.) en su empresa, tendrá que **elaborar y gestionar una forma de registro** de la jornada diaria de sus trabajadores, aunque sea en una plantilla realizada por Ud. mismo, y totalizar la realizada por cada uno, entregándoles una copia junto con la nómina.

Los registros se deberán conservar al menos durante cuatro años.

TRIBUNALES

Además, de las posibles sanciones por parte de la Inspección de Trabajo, los tribunales se encuentran divididos a la hora de establecer quien tiene que probar la realización de las horas extras, si el empresario o el trabajador.

Según el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria y de Canarias, debe seguir probando las horas extras el trabajador con independencia de que el empresario no lleve el control de horario referido.

Sin embargo el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), señala que será el empresario quién deberá probar la realización de las horas extras cuando no lleve el referido control de horarios.

Habrá que estar pendientes de la doctrina del Tribunal Supremo que al fin y al cabo es la que produce jurisprudencia.

Adjuntamos un modelo de registro de horario orientativo muy básico, sin perjuicio de poder ser mejorado.

Asesoría Laboral

Asesores desde 1985

EMPRESA:
DOMICILIO:
CCC:
CIF:

MES/AÑO

TRABAJADOR:
DNI:

DIA	HORA ENTRA	HORA SALE	HORA ENTRA	HORA SALE	FIRMA
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

EMPRESA:
DOMICILIO:
CCC:
CIF:

MES/AÑO

TRABAJADOR:
DNI:

DIA	HORA ENTRA	HORA SALE	HORA ENTRA	HORA SALE	FIRMA
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					

EMPRESA:
DOMICILIO:
CCC:
CIF:

MES/AÑO

TRABAJADOR:
DNI:

DIA	HORA ENTRA	HORA SALE	HORA ENTRA	HORA SALE	FIRMA
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					