

OBLIGACIONES SOBRE EL REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES

El Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece la obligación del registro de jornada en tres supuestos específicos:

1.-HORAS EXTRAORDINARIAS. El apartado 5 del artículo 35 del ET, establece: *“A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente”.*

Por lo tanto, las empresas están obligadas a registrar las horas extraordinarias realizadas por sus trabajadores y a entregarles junto con el recibo de salarios mensual, un comprobante del número de horas extraordinarias realizadas cada mes.

2.-TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL. El apartado 4.c) del artículo 12 del ET, establece respecto de los trabajadores a tiempo parcial *“... la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.”*

Las empresas que tengan trabajadores contratados a tiempo parcial, tienen la obligación de registrar día a día su jornada de trabajo y entregar una copia al trabajador junto con el recibo de salario mensual. En caso de incumplimiento de las obligaciones de registro, el contrato se presumirá a jornada completa, salvo prueba en contrario.

3.-REGISTRO DE LA JORNADA OBLIGATORIO EN TODOS LOS CASOS: desde el próximo 12 de mayo de 2019, se modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo un nuevo apartado 9, con la siguiente redacción:

“La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

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, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.

Por lo tanto, **DESDE EL PRÓXIMO 12 DE MAYO**, la obligación por parte de la empresa es implantar un sistema de control que registre diariamente el horario que ha cumplido un trabajador, independientemente de su jornada y de si la cumple en el lugar de trabajo o bien trabaja, por ejemplo, desde casa. Se exigen las siguientes consideraciones:

- Debe ser un registro diario y permanentemente actualizado.
- También se deben registrar los descansos, las vacaciones y el horario de comida.
- Se debe emplear un método fiable y no manipulable, ya sea en papel o digital.
- Si el registro es en papel, debe llevar la firma del trabajador.
- Debe ser un método que se pueda comprobar en el lugar de trabajo por parte de la Inspección de Trabajo.
- Se ha de mantener informado al trabajador de las horas realizadas.
- Los datos deben almacenarse durante cuatro años.

Desde la fecha indicada, la Inspección de trabajo y Seguridad Social podrá solicitar un Registro de las horas trabajadas de todos los trabajadores de su plantilla, resultando sancionable la ausencia de dicho registro.

A continuación pueden ver, qué tipo de infracción, motivo e importe de la sanción en materia de registro de jornada puede imponer la Inspección de Trabajo basándose en la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social.

TIPO DE INFRACCIÓN	INCUMPLIMIENTO	IMPORTE DE LA SANCIÓN
LEVE	Incumplimiento formal o documental de registro de la jornada diaria.	De 60,00€ a 625,00€
	No informar de las condiciones de ejecución de la prestación laboral. Ausencia de registro de jornada diaria.	
GRAVE	Transgresión de las normas y límites legales o pactados en tiempo de trabajo, jornada, horas extras, vacaciones, permisos, etc.	De 625,00€ a 6.250,00€
	No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador por no haber declarado las horas de trabajo reales.	
	Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o en el convenio colectivo aplicable.	
	Transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta, no informando a los representantes legales de los trabajadores de las horas de trabajo realizadas	
MUY GRAVE	Enmascarar las horas extras en otros conceptos salariales aumentando así indebidamente las prestaciones	De 6.251,00€ a 187.515,00€

Póngase en contacto con este despacho para un estudio concreto de su caso y así aplicar el sistema de registro de jornada que más se adapte a las necesidades de su empresa.

Un cordial saludo.

Fdo.: Fco. Javier Casero Carrillo.
Abogado Tributarista, Economista
Administrador Concursal. Consultor de Compliance