

OBLIGACIÓN DE REGISTRAR LA JORNADA DE CADA TRABAJADOR

Desde que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores existe la obligación de registrar las horas extraordinarias que se realicen. (Obligación recogida en el art.35).

Se amplió la obligación de registrar las horas extras, con la modificación del artículo 12.4.c) del E.T., Lo que obliga a registrar día a día de la jornada que realicen los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

La Inspección de Trabajo y los tribunales se han venido dando cuenta de que, al amparo de la crisis, se ha venido abusando de las horas trabajadas por encima de la jornada ordinaria, sin retribuir las ni declararlas.

Ello ha dado lugar a que la más reciente Jurisprudencia de los Tribunales (ejemplo Audiencia Nacional sentencia 301/2015 de 04-12-2015 y la 77/2016 de 06-05-2016; Tribunal Supremo País Vasco sentencia 327/2016 de 23-02-2016, y otras), haya 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.

El registro de las horas de los trabajadores a tiempo completo no puede superar las horas máximas fijadas en Convenio Colectivo.

El objetivo es poder determinar si se realizan horas extras.

Recuerda que se ha de cotizar, con los tipos incrementados establecidos, por las horas extras, y retribuir las según establezca el Convenio Colectivo aplicable.

El registro diario de la jornada es el único medio de prueba que tiene la Empresa para demostrar que no se realizan horas extras. El registro puede hacerse de forma muy diversa: sistemas electrónicos, con fichas de entrada y salida, tarjetas informáticas, hojas de papel firmadas por el trabajador, etc.

Existe la obligación de CONSERVAR estos registros durante 4 años.

SANCIONES QUE SE PUEDE IMPONER:

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.

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