



## EL REGISTRO LA DE JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

MANOLO SANSANO GONZALEZ  
Abogado<sup>1</sup>

Las actuaciones Inspectoras al amparo de la Instrucción nº 3/2016 sobre Intensificación del control en materia de Tiempo de trabajo y de horas extraordinarias, exigen una definitiva toma de posición en las empresas respecto de la obligatoriedad o no del registro de la jornada diaria de trabajo. Pese a ser una cuestión controvertida, resulta necesario implementar en las empresas sistemas con los que gestionar de forma objetiva y fiable dicho control de jornada en evitación de las sanciones administrativas que su omisión puede provocar.

En palabras de la propia Inspección de Trabajo, “la empresa debe registrar diariamente la jornada de sus trabajadores, sean a tiempo parcial o

sean a tiempo completo”. Dicho registro pretende en esencia facilitar el control de los Inspectores de Trabajo respecto a si se superan o no los límites de la jornada ordinaria, pues en definitiva, los resúmenes diarios, referidos en el Art. 35 E.T, no tienen que reflejar las horas extraordinarias, que sólo concurrirán cuando se supere la jornada máxima semanal o anual en su caso, sino reflejar la jornada realizada, único medio para constatar si se superaron o no los límites de la jornada ordinaria, bajo riesgo de que si la empresa no cumple con esa obligación, puedan admitirse las afirmaciones de los trabajadores sobre la jornada que realizan tanto en sede inspectora como judicial.

Recientes pronunciamientos judiciales concluyen que el registro de jornada diaria es obligatorio por parte del empresario en cualquier caso, se realicen o no horas extraordinarias.

El Art. 35.5 del E.T establece que la empresa debe facilitar a los trabajadores individualmente resúmenes de las jornadas realizadas por aquellos, totalizada en el período fijado para el abono de las retribuciones. Es decir, si las retribuciones se abonan con carácter mensual, será este el período temporal a utilizar. En tal caso, el resumen podrá contemplar las jornadas diarias y la totalización mensual.

Para los trabajadores a tiempo parcial dicha obligación viene contemplada en el R/Dtº 16/2013 que incorporó en el Artº 12.4c) del E.T como nueva obligación, la exigencia en las empresas de un registro diario de las jornadas de trabajo que prestan los trabajadores a tiempo parcial, registrándose día a día y totalizándose mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada

<sup>1</sup> Manolo Sansano Gonzalez es Abogado y Director del Dpto. Laboral de Grupo Asesor Ros.



mes, tanto de las ordinarias como de las complementarias.

El alcance de la obligación del registro diario de la jornada, supone que dicho registro deba ser diario e incluir el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador, de forma que permita controlar de manera efectiva la realización de horas extraordinarias, constituyendo también una obligación empresarial la de información a la representación de los trabajadores. A estos efectos cada empresa puede determinar libremente el tipo de registro que estime oportuno- medios electrónicos, informáticos o medios manuales- siempre que se garantice la fiabilidad y la invariabilidad de los datos.

Pese a no ser un tema pacífico, pues la doctrina no es uniforme y no existe todavía pronunciamiento del T.S respecto al alcance de dicha obligación. Es lo cierto que el posicionamiento de la Inspección respecto a la obligación de registro y control de la jornada de trabajo ordinaria es claro, por cuanto que según la instrucción citada para comprobar si se han realizado o no horas extraordinarias, es preciso conocer con exactitud el número de horas ordinarias de trabajo realizadas.

Partiendo de dicha premisa el control de la Inspección podrá versar sobre los siguientes aspectos:

**1. Superación del límite máximo anual de horas extraordinarias establecido en 80 horas:** En el supuesto de que la empresa haya cumplido con las obligaciones de registro y declaración de dicha horas extraordinarias, procederá la extensión de acta de infracción para el supuesto de la superación del límite máximo anual de horas extraordinarias (80 horas

al año por trabajador), infracción tipificada como grave en el art. 7.5 art. 7.5 de la LISOS, pudiendo imponer una infracción por año.

**2. No implantación del registro de jornada ordinaria de los trabajadores:** Tal omisión provocará la expedición de un requerimiento para el cumplimiento de dicha obligación; Extensión de acta de infracción por la existencia de una infracción grave del Art. 7.5 LISOS, considerando que dicho registro tiene un carácter esencial en la regulación del tiempo de trabajo, de modo que su falta no supone un incumplimiento de los deberes meramente formales, sino una transgresión de normas en materia de jornadas de trabajo. (Sanción mínima 626 €).

**3. Si además de la falta de registro de jornada ordinaria se apreciara la existencia de prolongaciones de jornada u otros datos indicativos de la realización de horas extraordinarias:** Con independencia de la infracción contemplada en el apartado anterior, se podrá imputar la comisión de una infracción consistente en la superación de la jornada máxima de trabajo en cómputo anual y por cada centro de trabajo de existir varios, tipificada del mismo modo en el Art. 7.5 de la LISOS.

**4. Abono de las cantidades correspondientes a las horas extraordinarias** de manera irregular o "extra nómina", procederá la extensión de Acta de infracción, considerando la concurrencia de una infracción grave prevista en el Art. 7.3 de la LISOS y consistente en no abonar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador. Procediendo el levantamiento de acta de liquidación respecto de todas aquellas cantidades

abonadas a los trabajadores que correspondan a horas extraordinarias y que no hayan sido cotizadas a la S. Social.

**5. Remuneración de horas extraordinarias enmascarada en conceptos salariales diferentes:** La comprobación inspectora de dicho proceder determinaría que la Inspección efectuara la correspondiente comunicación a la T.G.S.S. a fin de que por ésta se imputaran adecuadamente las cuotas satisfechas a las distintas contingencias. Siendo factible la extensión de Acta de liquidación o requerimiento de pago de cuotas por la falta de cotización adicional de horas extraordinarias derivadas de la aplicación del tope de cotización por contingencia comunes dado que en estos casos se puede apreciar una minoración de las cuotas que habría correspondido ingresar si se hubiera llevado a cabo correctamente la cotización adicional debida por dichas horas". Sólo excepcionalmente cabría analizar la posibilidad de imputar una infracción por incremento de bases de cotización que provoque un incremento en las prestaciones, siempre y cuando se haya materializado del hecho un aumento indebido de prestaciones.

**6. Falta de comunicación a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas:** En el supuesto de que los representantes de los trabajadores denuncien dicha falta de información, se podrá apreciar la comisión de un ilícito consistente en la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta a los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales. Tipificado como infracción grave conforme a lo dispuesto en el Artº 7.7 de la LISOS.

Resultará muy conveniente analizar lo dispuesto en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación para cada actividad analizada al objeto de contemplar los criterios de distribución y cómputo de jornada de cara a la mayor o menor flexibilidad respecto del cómputo de horas extras y de la realización de la jornada semanal. Acompañamos modelo de registro de jornada manual a manera de ejemplo y sin perjuicio de poder utilizar otros sistemas telemáticos de control más eficaces.

En Elche, a 10 de Febrero de 2017.