

nota informativa

Madrid, 21 julio 2016

La obligatoriedad del registro de la jornada de los trabajadores a tiempo completo: un nuevo riesgo de compliance laboral.

Nota Informativa sobre la nueva Instrucción de la Inspección de Trabajo 3/2016 sobre Intensificación del Control en Materia de Tiempo de Trabajo y de Horas Extraordinarias.

Tras la aprobación del **Real Decreto 16/2013** de 20 de diciembre sobre Medidas para Favorecer La Contratación Estable y Mejorar la Empleabilidad de los Trabajadores, se estableció la obligatoriedad para las empresas del **registro de la jornada laboral de los trabajadores a tiempo parcial**.

Desde dicho momento, las empresas debían cumplir con la obligación de registrar la jornada de los trabajadores a tiempo parcial de forma diaria, debiendo totalizar el número de horas de forma mensual. Junto con la exigencia del registro horario, el empresario debía entregar copia al trabajador del cómputo de todas las horas realizadas cada mes, ya fuesen ordinarias o extraordinarias.

Hasta el momento, la obligación del control y registro horario por parte de las empresas solo se exigía en los casos de los contratos a tiempo parcial. Distinto escenario encontrábamos para los contratos a tiempo completo, en los que **en la práctica, únicamente se exigía un control para el caso en que se realizasen horas extraordinarias**, ya que se venía interpretando que el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, cuya redacción es la siguiente, "*a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente*", era únicamente aplicable para los casos en los que se realizaban horas extraordinarias.

No obstante, a raíz de recientes sentencias dictadas por la Audiencia Nacional **la obligación de registro se ha hecho extensible a todos los trabajadores**, cualquiera que sea la jornada de su contrato, a tiempo completo o parcial. Por lo tanto, la empresa deberá llevar un registro exhaustivo de todos sus trabajadores, con independencia del tipo de jornada, o de la realización de horas extraordinarias, convirtiéndose en un **nuevo riesgo de Compliance laboral ante posibles incumplimientos normativos en esta materia**.

En este sentido cabe señalar la **Sentencia 207/2015 de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015** en la que los trabajadores reclamaban en conflicto colectivo que la empresa implantase un registro diario de jornada, considerando tal hecho como presupuesto necesario para el cómputo de las horas extraordinarias del trabajador, teniendo éstos derecho a que se totalicen en el período fijado para el abono de sus retribuciones, así como la entrega de la copia del resumen con el recibo correspondiente.

A la vista de las alegaciones de las partes, el juzgador consideró que la resolución del litigio exigía despejar si "*el presupuesto constitutivo, para el control efectivo de las horas*



extraordinarias, es la existencia previa del registro diario de jornada, regulado en el art. 35.5 ET, o si dicho registro será únicamente exigible cuando se realicen horas extraordinarias”.

La Audiencia Nacional resolvió en aquel supuesto a favor de los trabajadores considerando que la razón de ser del registro de la jornada del empleado es procurar un medio de prueba documental que sirve como **herramienta para asegurar de forma efectiva el control de las horas extraordinarias**. De esta manera afirmó que “si el registro diario de la jornada solo fuera obligatorio cuando se realicen horas extraordinarias, provocaríamos un círculo vicioso, que vaciaría de contenido la institución y sus fines, puesto que el presupuesto, para que las horas extraordinarias tengan dicha consideración, es que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo (...), siendo esta la razón por la que, sin el registro diario de la jornada, sea imposible controlar la realización de horas extraordinarias”.

En esta misma línea se ha dictado la reciente **Sentencia 25/2016 de la Audiencia Nacional de 19 de febrero de 2016** en la que los trabajadores solicitan que se establezca un sistema de registro de la jornada efectiva que realice la plantilla de la compañía. La Audiencia Nacional considera que la demanda debe tener favorable acogida y declara “**la obligación de la empresa de establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realice la plantilla, que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, tanto en el convenio sectorial como en los pactos de empresa que sean de aplicación**”. Del mismo modo, establece la exigencia de informar a los representantes legales de los trabajadores de las horas extraordinarias que se realizan y comunicar a los trabajadores y trabajadoras la jornada laboral realizada y el monto de las horas extraordinarias.

En consecuencia, señala la Audiencia Nacional, que:

- las **empresas están obligadas a llevar a cabo un registro diario de las horas** que realice cada empleado **con independencia de su tipo de contrato**, a fin de poder asegurar el control de las horas extraordinarias, y ello incluso en aquellas empresas en las que no se hagan horas extraordinarias, por lo que,
- **las empresas deberán implantar sistemas de control para elaborar y gestionar el registro de la jornada laboral**.

Toda esta situación ha provocado que el **Plan de Control 2016 de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social** haya **endurecido los controles y esté incrementando sus actuaciones en la revisión del cumplimiento del registro de jornada** de los trabajadores tanto a tiempo parcial como a tiempo completo, pretendiendo de esta manera evitar el fraude en la realización de horas extraordinarias.

En concreto, **la Instrucción 3/2016 sobre Intensificación del Control en Materia de Tiempo de Trabajo y de Horas Extraordinarias** exigirá a las empresas dentro de la actuación inspectora un **registro de jornada en el que se tendrán en cuenta que el registro de jornada es obligatorio incluso cuando no se realicen horas extraordinarias**. Dicha Instrucción también establece que el registro de la jornada deberá ser diario e incluir el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador. La comprobación de la existencia del registro deberá poder realizarse en el centro de trabajo, para evitar su manipulación posterior.

Pese a existir un cambio en la interpretación del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores y al endurecimiento del Plan de Control 2016 de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en materia de registro de jornada, **no existe un modelo oficial** y tampoco se ha impuesto una manera de llevar a cabo el registro, por lo que **puede instrumentarse de múltiples maneras**.

En este sentido, encontramos **diversos sistemas de registro** ya sean manuales o informáticos:

- En los **registros manuales**, el trabajador deberá firmar la hora de entrada y salida haciendo constar datos como nombre y apellidos, jornada específica, detalle de las



horas laborales realizadas por cada día de trabajo, firma diaria del trabajador y firma del representante legal de la empresa.

- Los **registros electrónicos o informáticos** son cada vez más comunes, ya que **permiten un control seguro de la jornada real del trabajador con un riesgo de manipulación menor**, contando con la ventaja de la fiabilidad de los datos recogidos en el sistema para la acreditación de las horas efectivamente trabajadas. Dentro de los registros electrónicos o informáticos se encuentran, entre otros, los sistemas de control de presencia, fichajes, tarjetas, huellas y medios telemáticos que permiten llevar a cabo el registro de empleados.

Los registros deberán conservarse durante el **plazo legalmente establecido de cuatro (4) años**. Además, debido al carácter de los datos, dichos sistemas deberán cumplir con las obligaciones en materia de **protección de datos**.

En lo que respecta **al incumplimiento de las medidas de registro** por parte de la empresa, en caso de incumplimiento de la obligación de registro de la jornada diaria la inspección de trabajo podría extender acta de infracción considerando la existencia de la **infracción grave** del artículo 7.5 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con **multas a partir desde 626.-€ hasta los 6.250.-€**, así como actas de liquidación en aquellos casos en los que de dicha situación se desprendiese supuestos de infracción, sin perjuicio de otras sanciones por infracciones cometidas, en su caso, por superación del límite máximo de 80 horas extraordinarias anuales, realización de horas extraordinarias no declaradas o no remuneración correcta de las mismas.

Desde el área laboral y compliance de ECIJA nos ponemos a su disposición para ampliarle esta información y asesorarle sobre cualquier asunto relativo a esta nueva obligación para las empresas, así como los distintos sistemas existentes para implantar el procedimiento de registro.

Raúl Rojas

Socio Labour & Compliance **ECIJA**

+ 34 91 781 61 60

rrojas@ecija.com

www.ecija.com