

Detalles sobre la Obligación del registro de jornada de los trabajadores de la empresa 0

Por Maite Sáenz - 31 enero, 2017

ORH RR.LL.



Es importante recordar la obligación legal de disponer de un registro de la jornada de trabajo a los efectos laborales y de Seguridad Social. Diversas actuaciones practicadas por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento del registro de jornadas de los contratos y, con el objetivo de detectar contratos de trabajo con jornadas laborales no ajustadas a las horas realizadas y, por lo tanto, a la falta de abono de esa parte del salario y la cotización de las horas complementarias o extraordinarias realizadas, demuestran la obligatoriedad de tener un registro de la jornada laboral de todos los trabajadores por cuenta ajena de la empresa. En ese sentido, en virtud de la regulación legal sobre esta materia contenida en el artículo 35.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, ha sido interpretada por parte de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, como una obligación empresarial, que se debe cumplir en cualquier modalidad de contrato de trabajo, es decir, tanto en contrato de trabajos indefinidos como temporales así como a cualquier tipo de jornada laboral, es decir, tanto a aquellos trabajadores contratados a tiempo parcial como a tiempo completo.

” Los resúmenes mensuales de registros de jornada firmados por los trabajadores para acreditar su entrega deberán conservarse durante un periodo mínimo de cuatro años.

BUSCAR



ÚLTIMAS NOTICIAS



10 FEBRERO, 2017

Camilla Hillier-Fry: "Ya no es suficiente una evaluación un sistema que promueve cooperación"



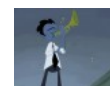
10 FEBRERO, 2017

¿La experiencia profesional por Pablo Maella



10 FEBRERO, 2017

La importancia del liderazgo en resultados



10 FEBRERO, 2017

Laberinto de emociones



10 FEBRERO, 2017

Microentornos, sonrisas

GALERÍA FOTOGRÁFICA

El objetivo del control administrativo por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es poder comprobar la jornada realmente efectuada por los trabajadores contratados tanto a tiempo parcial como a tiempo completo, así como la posible existencia de horas extraordinarias o complementarias no declaradas y, en consecuencia, no abonadas ni cotizadas a la Seguridad Social. Por lo tanto, el mencionado registro de jornada laboral exigido, es una obligación que debe cumplirse diariamente, utilizando para ello cualquier modalidad de registro, ya sea un control horario por tarjetas, telemático, informático o manual, pero siendo imprescindible que cada día aparezca registrado en cualquiera de las modalidades que se utilice, la hora de entrada y de salida del trabajador, resultando recomendable que en el caso de jornadas fraccionadas o partidas, el registro se realice en cada entrada o salida de jornada. El criterio de la Inspección de Trabajo es que dicha obligación de registro también alcanza a los trabajadores que se encuentren prestando servicios fuera del centro de trabajo, debiendo arbitrar la empresa el mecanismo que posibilite el mismo. Una vez finalizado el mes y junto con el recibo de salarios, la empresa estará obligada asimismo a entregar a cada trabajador un resumen mensual de su jornada laboral realizada, documento en el que se le informará del total de las horas ordinarias realizadas durante el mes, así como en su caso la especificación del día y número de las horas extraordinarias o complementarias realizadas. Del mismo modo, este resumen mensual, en el supuesto de que en la empresa existiese representación legal de los trabajadores, es decir, haya un Comité de empresa o Delegados de Personal, también deberá entregarse una copia a éstos.

Finalmente, cabe indicar que los resúmenes mensuales de registros de jornada firmados por los trabajadores para acreditar su entrega deberán conservarse durante un periodo mínimo de cuatro años, teniendo en cuenta que el incumplimiento de estas obligaciones legales, tanto de llevar un registro diario como el de la entrega del resumen mensual, pueden suponer una infracción administrativa impuesta por la Inspección de Trabajo y que llevará aparejada una multa económica de entre 626 a 6.250 euros, según la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), y por otro lado, en el supuesto de trabajadores a tiempo parcial que se presuman que sus contratos de trabajo son a jornada completa, salvo que la empresa pueda probar lo contrario, podrán conllevar a posibles responsabilidades por parte de la empresa en materia de diferencias salariales así como de cotización a la Seguridad Social, dado que se podrán considerar a los trabajadores contratados a tiempo completo.

Xavier García, Graduado social y miembro del Departamento de Derecho Laboral y RRHH de Bufete Escura.

Escrito por **Maite Sáenz**



Periodista especializada en el análisis y la creación de contenidos de gestión, liderazgo y dirección de personas en las organizaciones.

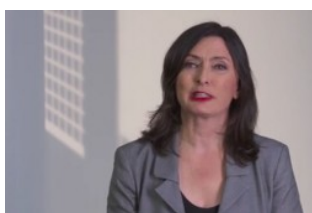
ORH Grupo Editorial de Conocimiento y Gestión es su proyecto profesional y vital, en el que refleja su forma de entender las relaciones empresa-empleado.

Colabora en numerosas iniciativas relacionadas con la Función RH tales como Top Employers España y Merco, y participa como jurado de distintos premios (Fundipe, Empresa Flexible, Blogosfera RH, etc.).



ETIQUETAS: Inspección de Trabajo Real Decreto Legislativo 2/2015 registro de jornada laboral

Artículos relacionados



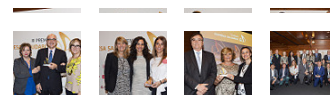
Camilla Hillier-Fry: "Ya no es suficiente una evaluación"



La importancia del liderazgo en los resultados



La I edición de los Premios Digital Talent reconoce a las



EN TWITTER

Ya está disponible la galería de imágenes premiadas en los I #PremiosDigitalTal <https://t.co/rfFTzMMYWh> ¡Enhorabuena! [@ORH_RH](#) - 19 mins ago

ÁREAS DE CONOCIMIENTO

Elegir categoría

RECOMENDACIONES



ANUNCIA TU MARCA EN LA
Anunciaté en internet par clientes objetivos



I+D+INFORMACION NEWSLETTER
Más de 6.500 profesionales este resumen.

Sugerir

ETIQUETAS

- Adecco
- agenda
- blogosfera
- Coaching
- COMPROMISO
- Comunicación
- CONCILIACIÓN
- desarrollo
- diversidad
- EMPL
- empresas
- focus
- FORMACIÓN
- Francisco J. Fernández Ferreras
- Grupo BLC
- Igualdad
- infogra
- Innovación
- Kronos
- la del vie
- LIDERAZGO
- LinkedIn
- Mercado de Trabajo
- Meta4
- MOTIVACIÓN
- ORH
- Peopl
- PRL
- productividad
- Randstac
- RECLUTAMIENTO
- Redes Sociale
- Retribución
- revista
- RR.HH.