

## LA OBLIGACIÓN DEL REGISTRO DE JORNADA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA

Con la presente circular, nuevamente volvemos a recordar la **obligación legal de disponer de un registro de la jornada de trabajo a los efectos laborales y de Seguridad Social.**

Y, por ello y, con motivo de 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, volvemos nuevamente a recordar, con la presente circular, **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.**

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.

BUFETE ESCURA