# EL REGISTRO OBLIGATORIO DE LA JORNADA DIARIA

En todos los medios y foros laboralistas está presente el debate sobre el registro obligatorio de la jornada efectiva realizada por los trabajadores, con independencia de que su contrato sea a tiempo completo o parcial, impulsado por la amenaza de la actuación de control y sanción por parte de la Inspección de Trabajo.

En el año 2013, se estableció la obligatoriedad de registrar diariamente la jornada de los **trabajadores a tiempo parcial** que, por tener una jornada inferior a la completa, no se ajustaban a los horarios de trabajo señalados en el **calendario laboral**, que es el instrumento en el que anualmente se estructura el contenido de la jornada laboral. La Inspección de Trabajo inició entonces una campaña de control de legalidad de este colectivo bajo la presunción – no infundada, en numerosas ocasiones – de que detrás del contrato formal a tiempo parcial se ocultaba una prestación de servicios real a tiempo completo.

Recientemente, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha abordado la resolución de unos conflictos colectivos planteados por la representación de los trabajadores en el sector bancario, reclamando **que se estableciera un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realizan los trabajadores** (a fin de comprobar el cumplimiento de los horarios pactados) y **que se informara a sus representantes legales de las horas extras realizadas**. Las sentencias de esta Sala han reiterado la obligación empresarial de llevar a cabo un registro diario de las horas que realice cada empleado con independencia de su tipo de contrato, es decir, extendiendo la obligación de registrar la jornada día a día a los trabajadores a tiempo completo, afirmando que *"el registro de la jornada diaria es la*

*herramienta, promovida por el legislador, para asegurar efectivamente el control de las horas extraordinarias."*

La clave está en la **interpretación del art. 35.5 ET** que dispone que, ***"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 (…)"***

Con base en esta interpretación judicial del precepto legal, la Inspección de Trabajo marca unas directrices, a través de la **Instrucción 3/2016,** destinadas a intensificar el control del tiempo de trabajo y de horas extraordinarias; en particular, la ITSS está exigiendo que **exista en cada centro de trabajo el registro diario de las horas de trabajo, detallando la hora exacta de entrada y salida de cada empleado**, por considerar que este registro es obligatorio, se realicen horas extras o no. Las empresas que comercializan medios tecnológicos diversos para el "fichaje" difunden esta campaña y lanzan sus productos con entusiasmo al mercado empresarial, con eslogan más amedrentador que comercial.

Esta exigencia de la ITSS invierte claramente la previsión legal del art. 35.5 ET, y supone *de facto* una **presunción de que en todas las empresas se hacen horas extras**, siendo el empleador el obligado a demostrar lo contrario a la Inspección mediante el oportuno registro. Las sanciones posibles, cuando menos, se califican como **faltas graves**.

No obstante, atendiendo al **principio de tipicidad** que rige el derecho sancionador, lo que la LISOS prevé como falta grave es la transgresión de las normas y límites en materia de jornada, es decir, que tiene que existir una constatación de exceso de jornada no compensada, retribuida ni cotizada; si lo que se infringe es la

pretendida obligación de registro, quizá se trataría de la infracción leve genéricamente tipificada como *"cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales."*

Y decimos ***quizá*** porque, en estricta definición de lo que constituye infracción administrativa, la ley no contempla con carácter general la obligatoriedad del registro – salvo las excepciones en caso de horas extras y contrato a tiempo parcial -, y tampoco en la mayoría de los convenios colectivos se incorpora dicha obligación. Sentencias anteriores del Tribunal Supremo ya determinaron la innecesaridad del registro o control horario cuando no se realizan horas extras: de la Sala de Contencioso de fecha 05/06/89 (dictada en materia sancionatoria por infracción del art. 35.5 ET) y de la Sala de lo Social de 11/12/2003 y 25/04/2006.

Es cierto que los cambios normativos y la evolución sufrida en la definición de la jornada, fundamentalmente en lo que se refiere a **flexibilidad, distribución irregular y a su cómputo en horas efectivas anuales** en los textos convencionales, podrían aconsejar métodos más eficaces para su control que el calendario laboral. Pero no parece legítimo extender a la generalidad de las empresas, PYMES en su mayoría, las respuestas judiciales en unos procesos concretos y cuyas circunstancias particulares no son compartidas por la mayoría de los empleadores. Las sentencias de la Audiencia Nacional, pendientes de recurso de casación ante el T. Supremo, resuelven **procesos de conflicto colectivo en el sector bancario** (Bankia, Abanca y Sabadell), derivados del incumplimiento por estas entidades de llevar un sistema de registro de la jornada, que en todos los casos había sido **requerido por la Inspección de Trabajo, ante la denuncia de los trabajadores de que se realizaban horas extraordinarias.**

En definitiva, a nuestro criterio no resulta admisible generalizar a las pequeñas empresas el control del registro horario

que sí es necesario en una compañía con más de 20.000 empleados, con sus pactos propios en la materia, donde es más que aconsejable un registro tecnológico de jornadas, con sus denuncias por los representantes legales de los trabajadores a propósito de las horas extras y con requerimientos incumplidos de la Inspección de Trabajo.

SERPYME // 05.09.2016

*(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia. Queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)*