

28 de noviembre de 2017 | 11:09



# LEGALTODAY

POR Y PARA ABOGADOS

## Blog ECIJA 2.0

27 de Noviembre de 2017



Sara Duro

Abogada de ECIJA

## La obligación de registro de jornada laboral diaria, a debate

El pasado 17 de octubre fue aprobada por el Congreso, con 155 votos a favor y ninguno en contra (si bien con las abstenciones del Partido Popular y Ciudadanos), la Proposición de Ley para imponer la obligación de registrar diariamente la jornada, incluyendo el horario concreto de entrada y salida de cada trabajador. La proposición, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista el 23 de junio de 2017, se encuentra en la actualidad remitida a la comisión para el debate y votación de enmiendas de los grupos parlamentarios, como estadio previo a su paso al Senado.



Mientras el íter parlamentario sigue su curso, la realización generalizada de horas extraordinarias continúa siendo una práctica extendida en nuestro tejido empresarial. Según los datos arrojados por el Instituto Nacional de Estadística, en los tres primeros trimestres de 2017 se habrían realizado las siguientes horas extraordinarias:

Utilizamos cookies propias y de terceros para mejorar nuestros servicios y poder ofrecerle las análisis de la navegación. Si continúa navegando, consideramos que acepta su uso. Para más inf

Hombres	5.900.300	5.032.200	10.932.500
Mujeres	3.046.300	3.132.200	6.178.400
Ambos sexos	8.946.500	8.164.400	17.110.900

Haciendo cálculos, las horas extras realizadas hasta este momento del año se corresponderían con las que realizarían 47.530 trabajadores a tiempo completo.

En ese contexto, la normativa actual regula la situación a través del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, que indica 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**, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente". La misma obligación de registro rige en el supuesto contratos a tiempo parcial y algunos sectores específicos, pero actualmente no se extiende al resto de modalidades de contratación.

**En caso de incumplimiento de estas obligaciones**, los empresarios pueden enfrentarse a sanciones de entre 626 a 6.250 euros por transgresión de las normas en materia de horas extraordinarias, así como a multas del 50 al 100% del importe de las cuotas de Seguridad Social no ingresadas correspondientes a estos conceptos, incluyendo recargos, intereses y costas.

La mencionada normativa había sido interpretada de forma extensiva por la Audiencia Nacional en sus sentencias de 4 de diciembre de 2015 y 16 de febrero de 2016. Según su criterio, la existencia de un registro diario de jornada es un presupuesto constitutivo para el control efectivo de las horas extraordinarias, **pues sin él sería imposible comprobar su realización**. De esta forma, la Audiencia Nacional ha expresado que la negación del registro de jornada colocaría a los trabajadores en una situación de indefensión, pues no contarían con medios para acreditar la realización de horas extraordinarias.

Sin embargo, la jurisprudencia posterior del Tribunal Supremo, en sentencias de 23 de marzo de 2017 y 20 de abril de 2017, se ha posicionado en contra del criterio de la Audiencia Nacional, y ha indicado que el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores solo exige el registro cuando se realicen horas extraordinarias. Sin embargo, reconoce la ambigüedad de la normativa al apuntar que **"de lege ferenda convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario** y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias, pero, de lege data, esa obligación no existe por ahora, y los Tribunales no pueden suplir al legislador imponiendo a la empresa el establecimiento de un complicado sistema de control horario mediante una condena genérica".

Recogiendo el relevo tendido por el Tribunal Supremo, la proposición de ley plantea modificaciones al Estatuto y a la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Así, se propone un registro generalizado de jornada. "Este registro de jornada será diario y se deberá incluir el horario concreto de

disposición de la Inspección de Trabajo. En consecuencia, se incluye en la infracción grave antes comentada una mención al incumplimiento de las normas relativas a la obligación de registro.

La proposición de ley resulta poco pródiga en su contenido. Para aportar seguridad jurídica sobre la cuestión, se habría agradecido una regulación en detalle de las numerosas variantes que la jornada puede acoger, para las que parece que el registro de entrada y salida no parece una solución satisfactoria. A modo de ejemplo, no se detalla cómo se realizaría el cómputo en los casos de prestación de servicios fuera del centro de trabajo, a través de plataformas digitales o en jornadas irregulares, y se obvia el cómputo de los descansos. **Tampoco se realiza mención alguna a la desconexión digital**, a pesar de su relación con la materia en tanto en cuanto el trabajo a través de dispositivos electrónicos fuera de jornada también supone la realización de horas extras en tiempo de descanso y de vacaciones. Además, la obligación de mantener la documentación durante cuatro años resulta redundante de facto con la legislación vigente, **al establecer ya la LISOS ese plazo de prescripción para las infracciones en materia de seguridad social.**

Sin embargo, la propia existencia de la proposición de ley parece pertinente. La realización generalizada de horas extraordinarias incide de forma directa en los elementos esenciales de la relación laboral, es decir, jornada y salario, y por tanto no se entiende la falta de regulación en un área del derecho tuitiva por definición. En este sentido, el registro de horas trabajadas bien articulado podría suponer un mecanismo para evitar los excesos de jornada no retribuidos y para controlar el altísimo absentismo laboral que se produce en España, disminuyendo riesgos psicosociales y facilitando la conciliación familiar. Además, mantener un sistema de registro horario **permitiría a las empresas acreditar de forma sencilla el cumplimiento de la normativa legal y convencional en materia de jornada de cara a Inspecciones de Trabajo.**

El propio magistrado D. Antonio Sempere Navarro, en voto particular, destacaba la importancia de llevar un registro de las horas trabajadas para poder computar horas extraordinarias, si bien no considera que el artículo 35.5 del Estatuto la imponga. El registro, en su criterio, debería realizarse mediante un mecanismo de control de carácter flexible, que se elija en función de las circunstancias de prestación de servicio en la empresa. El magistrado propone fórmulas de acordar un sistema de registro de horas trabajadas, tales como **la negociación colectiva, los pactos colectivos, los usos de empresa o la decisión del empleador.** Sistema que podría incluir desde tarjetas magnéticas de asistencia hasta controles por medios tecnológicos, siempre reflejándolo en las políticas de uso de equipos y permitiendo la consulta al propio trabajador.

En consecuencia, todos los interlocutores sociales tienen sobrados motivos para estar **pendientes del desarrollo y resolución de la tramitación de la proposición.**

## ARTÍCULOS RELACIONADOS

[La obligatoriedad del registro de la jornada de los trabajadores a tiempo completo: un nuevo riesgo de compliance laboral](#)



RECOMENDACIONES

COLABORADORES

BUSCADOR

BOLETINES

PUBLICA

CONTACTA

ACTUALIDAD

FIRMAS

PRÁCTICA JURÍDICA

GESTIÓN DEL DESPACHO

INFORMACIÓN JURÍDICA

OPINIÓN

BLOGS

 FACEBOOK

 TWITTER

 LINKEDIN

 RSS