

REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL

diario

NO ES LO MISMO FICHAR
QUE REGISTRAR LA JORNADA

ACCESO RÁPIDO PARA
TODOS TUS EMPLEADOS

- ✓ Registramos la jornada a tiempo parcial o tiempo completo de tus empleados (horas ordinarias, complementarias y extraordinarias).
- ✓ Registro diario, garantizando así el aseguramiento de los datos.
- ✓ Resumen mensual de la jornada realizada por los trabajadores, acorde a normativa.

**TU ELIGES SEGURIDAD, NOSOTROS
TE OFRECEMOS NIVEL PREMIUM**

Nivel Premium
SERVICIO

Aplicación REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL	3€
Alertas y Seguimientos	3€
Custodia e Informes	3€
HOTLINE + INSTALACIÓN + MANTENIMIENTO + ACTUALIZACIONES + FORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Y además tendrás</i>	
Alta de empleados totales (DNI, Contrato,...)	<input checked="" type="checkbox"/>
ASESORAMIENTO + PREPARACIÓN DOCUMENTACIÓN EN CASO DE INSPECCIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>

HOTLINE + INSTALACIÓN + MANTENIMIENTO + ACTUALIZACIONES + FORMACIÓN

REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL

RELLENE EN DISPONIBLE, CON UN SÓLO NO, SU EMPRESA ESTÁ EXPUESTA

EMPRESA:

Incluir el nombre de la empresa a evaluar

MULTAS DESDE 626 €

DISPONIBLE

SERVICIO

¿TIENES DISPONIBLE LA DOCUMENTACIÓN QUE SOLICITARÁN?

Actividad de la empresa; Horario de apertura y trabajo; Contratos de Trabajo, Puestos de Trabajo existentes, Cuadro de Turnos, Descansos y Festivos trabajados; Acuerdos de distribución irregular de la jornada o en su defecto decisiones empresariales al respecto; Realización de horas complementarias y/o extraordinarias; Cuadrantes de horarios realizados por la empresa, si existen; Registro de la Jornada (artículos 12.4 y 35.5 del Estatuto de los Trabajadores).



¿CÓMO REALIZA TU EMPRESA EL REGISTRO DE LA JORNADA?

La empresa debe realizar obligatoriamente el registro de la jornada y notificarlo al empleado, se realicen o no horas complementarias y/o extraordinarias, según **Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo**. Deberá además incluir el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador. En caso de inspección, comprobarán la existencia del Registro en el propio centro de trabajo, garantizando la fiabilidad de los datos. Se requiere la entrega a los trabajadores del resumen mensual de la jornada realizada, debiéndolo conservar los Registros de la Jornada durante un período mínimo de 4 años.



¿CONTROLAS QUE LAS HORAS COMPLEMENTARIAS REALIZADAS POR TUS EMPLEADOS NO ESTÉN POR ENCIMA DEL % LEGAL?



¿CONTROLAS QUE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS REALIZADAS POR TUS EMPLEADOS NO ESTÉN POR ENCIMA DEL LÍMITE LEGAL DE 80 HORAS ANUALES?



¿COMUNICAS LAS HORAS COMPLEMENTARIAS Y/O EXTRAORDINARIAS REALIZADAS A TUS EMPLEADOS MENSUALMENTE?



¿PUEDES ACREDITAR LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA O CON DESCANSOS DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS REALIZADAS POR SUS EMPLEADOS?



¿ARCHIVAS LA DOCUMENTACIÓN RELACIONADA CON EL EMPLEADO Y SUS AUSENCIAS JUSTIFICADAS?



¿CONSERVAS LOS RESÚMENES MENSUALES DE LOS REGISTROS DE LA JORNADA DURANTE 4 AÑOS? ¿EN PAPEL O DIGITALIZADAS?



INSPECCIÓN DE TRABAJO

control en materia de trabajo y extraordinarias

Los criterios que van a seguir los Inspectores de Trabajo son los siguientes:

1. Visita de la Inspección de Trabajo a las empresas.

En primer lugar, visitarán los centros de trabajo, realizando entrevistas a los empleados y, en su caso, representantes de los trabajadores y, requiriendo la siguiente **información**:

- § Actividad de la empresa.
- § Horario de funcionamiento.
- § Plantilla, contratos de trabajo, puestos de trabajo existentes, cuadro de turnos, descansos (diarios, entre jornadas y semanal), así como festivos trabajados.
- § Acuerdos de distribución irregular de la jornada, en su caso, o en su defecto decisiones empresariales al respecto.
- § Realización de horas extraordinarias.
- § Cuadrantes de horarios realizados por la empresa, si existen.
- § Registro de Jornada (en cumplimiento del artículo 35.5 E.T. y C.C.).

2. Obligatoriedad de Registro de la Jornada diaria, se realicen o no horas extraordinarias.

La principal novedad en la actuación inspectora es, precisamente, la exigencia a las empresas de la llevanza del registro de jornada.

Efectivamente, hasta ahora, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, dicho registro solo era necesario en el supuesto de que en la compañía se realizaran horas extras.

Sin embargo, a partir de ahora, el criterio de la Inspección de Trabajo es que los empleadores deben realizar **obligatoriamente** un registro de la jornada, **se realicen o no horas extraordinarias**, por cuanto el registro es el elemento que permite la contabilización de todas las horas que se hagan para deducir luego la existencia de horas extraordinarias. Ampara tal interpretación en diferentes pronunciamientos de Tribunales Superiores de Justicia y una reciente Sentencia de Audiencia Nacional de fecha 4/12/2015. Dos informes de la Dirección General de Empleo ratifican dicho criterio judicial.

3. Características del documento de control de jornada.

Este registro deberá ser diario y, aunque la ley no establece un modelo de registro, pudiendo utilizar cada empresa el que elija libremente, se exige **incluir el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador**.

INSPECCIÓN DE TRABAJO

control en materia de trabajo y extraordinarias

La **comprobación de la existencia del registro debe realizarse por el Inspector de Trabajo en la propia empresa**, para evitar la posibilidad de creación posterior, manipulación o alteración de los registros de jornada.

Cualquiera que sea el modelo de control de jornada que se utilice debe **garantizar la fiabilidad y la invariabilidad de los datos**:

a) Si la llevanza del registro se produce por **medios electrónicos o informáticos** el Inspector podrá requerir que se impriman los registros de un periodo determinado (año en curso o el período que se considere).

Se va a requerir la entrega a los trabajadores del **resumen mensual de la jornada** realizada por los trabajadores que se ha tenido en cuenta para el abono de las retribuciones.

4. Conclusión de la actuación inspectora.

A la vista de la documentación aportada por la empresa tanto en la visita al centro de trabajo como en la comparecencia (actuación que se recomienda a los Inspectores cumplimentar en la visita), los Inspectores de Trabajo concluirán:

§ Si la empresa cumplimenta el registro diario de jornada y se declara la existencia de horas extraordinarias por encima del límite legal de 80 horas anuales: **Infracción grave**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.5 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS, en adelante), sancionable con multa por importe de 626 a 6.250 €. Conviene significar que, dado que el límite legal es anual, la Inspección procederá a considerar la existencia de una infracción por cada año.

§ Si la empresa no cumplimenta el registro diario de jornada: **Infracción grave**, en virtud del artículo 7.5 LISOS, en los mismos términos expuestos en el párrafo anterior. Además, la Inspección de Trabajo requerirá la cumplimentación de la documentación.

§ Si, además de lo anterior, se identifica la existencia de horas extraordinarias no declaradas: **Infracción grave**, según el artículo 7.5 LISOS, en los mismos términos expuestos en los dos párrafos anteriores. Es preciso señalar que, en tanto que la obligación de duración máxima de

INSPECCIÓN DE TRABAJO

control en materia de trabajo y extraordinarias

- § La jornada se refiere a la jornada máxima en cómputo anual, esta infracción abarcará el período de un año natural y, si la empresa tuviera varios centros de trabajo se apreciará una infracción por cada centro de trabajo con trabajadores afectados por la infracción.
- § Si, en el caso de declaración de horas extraordinarias, se pueden cuantificar las mismas y no se acredita la compensación económica o en descansos por la parte empresarial: **Infracción grave**, al amparo de lo establecido en el artículo 7.10 LISOS, sancionable con multa por importe de 626 a 6.250 €; o, bien, infracción muy grave, en virtud del artículo 8.1 LISOS sancionable con multa por importe de 6.251 € a 187.515 €. La imposición de una u otra sanción dependerá del criterio del Inspector de Trabajo y de la entidad del impago.
- § Si se constata el abono irregular de las cantidades correspondientes a las horas extraordinarias, sin hacerlo constar en la nómina: **Infracción grave** de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.3 LISOS, sancionable con multa por importe de 626 a 6.250 €. Además, de lo anterior, si se identifica la existencia de horas extras no declaradas, la Inspección de Trabajo procederá a levantar acta de liquidación respecto de todas aquellas cantidades correspondientes a horas extraordinarias y que no hayan sido cotizadas a la Seguridad Social, obligando así a su cotización, con el correspondiente **recargo del 20%**.
- § Si la empresa remunera a los empleados las horas extraordinarias pero bajo otros conceptos salariales, enmascarando así la realización de las mismas: **Comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social**, a fin de que ésta realice la correcta imputación en las bases de cotización, lo que puede dar lugar también a un acta de liquidación si se comprueba que con la actuación empresarial se ha producido una infracotización.
- § Si, además de lo anterior, se identifica la existencia de horas extraordinarias no declaradas: **Infracción grave**, ex artículo 7.5 LISOS, en los mismos términos expuestos en los dos párrafos anteriores. Es preciso señalar que, en tanto que la obligación de duración máxima de la jornada se refiere a la jornada máxima en cómputo anual, esta infracción abarcará el período de un año natural y, si la empresa tuviera varios centros de trabajo se apreciará una infracción por cada centro de trabajo con trabajadores afectados por la infracción.
- § Por último, y solo si existe previa denuncia, si la empresa no comunica a los representantes legales de los trabajadores las horas extraordinarias realizadas: **Infracción grave** en virtud del artículo 7.7 de la LISOS, sancionable con multa por importe de 626 a 6.250 €.