

CIRCULAR LABORAL 3/2017

Novetats

REGISTRO DIARIO DE LA JORNADA

Distinguidos clientes:

La sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2017 deja sin efecto la anterior sentencia de la Audiencia Nacional en el sentido de establecer que **NO es obligatorio** disponer de un **registro diario de la jornada de los empleados** excepto en el caso de que se hagan **horas extraordinarias**, así como en el caso de los **trabajadores a tiempo parcial**.

Hay que destacar que la sentencia contiene tres votos particulares defendiendo el contenido de la sentencia de la Audiencia. Por otro lado la sentencia manifiesta que no corresponde a los tribunales suplir la función del legislador, como considera había hecho la Audiencia Nacional, en una invitación implícita a regular el tema si el legislador lo considera adecuado.

La sentencia especifica también que el registro horario se puede realizar si la empresa lo quiere, o existe convenio o pacto en el respeto.

Por parte de la Inspección de Trabajo todavía no hay reacción, pero cabe entender que modificará también su postura y no exigirá el registro horario diario en el caso de trabajadores a tiempo completo, **pero lo continuará haciendo en el caso de trabajadores a tiempo parcial y quizás con mayor intensidad**. Estaremos a la expectativa de la reacción de la Inspección para informarles debidamente si fuera el caso.

Por ello hacemos las siguientes recomendaciones:

1.- Si la empresa está haciendo el registro horario de **trabajadores a tiempo completo** puede optar por dejarlo de hacer o mantenerlo. Aunque no sea obligatorio, si el registro horario existe la Inspección de Trabajo puede pedirlo siempre. En todo caso hay que notificar mensualmente, junto con el recibo de salarios, las horas extraordinarias realizadas, realizando un control de las mismas.



BA Advocats



2.- En el caso de trabajadores a **tiempo parcial**:

a) se tiene que llevar un registro de jornada en cada centro de trabajo de la empresa, en el cual conste la **hora de entrada y salida** de cada día y las horas realizadas, ordinarias y complementarias.

b) se tiene que facilitar a cada empleado, junto con el recibo de salarios, un resumen mensual de las horas realizadas con el detalle diario de las horas complementarias en el supuesto de que haya.

c) los registros se tienen que conservarse durante cuatro años.

d) la inexistencia del registro puede dar lugar a que se considere que el trabajador a tiempo parcial en realidad tiene un contrato a tiempo completo, con las consecuencias que esto supone en cuanto al pago de diferencias salariales y cotización a la Seguridad Social.

3.- Impugnar o continuar los procedimientos de impugnación por sanciones que, sobre el tema de registro de jornada por trabajadores a tiempo completo, hubiera impuesto la Inspección de Trabajo.

Quedamos a su disposición para cualquier aclaración o comentario al respecto.

Barcelona, 7 de abril de 2017.

Joan Hidalgo de la Torre.
Abogado.