



¿SABÍAS QUE...?

La obligación de registrar las jornadas laborales.

Hace unos meses apareció en los medios de comunicación una serie de informaciones acerca de que todas las empresas deben registrar la jornada efectiva realizada por todos sus trabajadores, incluyendo **los trabajadores a tiempo completo que no hagan horas extras**. En la mayoría de los casos lo planteaban como una especie de novedad introducida por dos sentencias de la AN y en algunos casos olvidaban lo fundamental, que es que esta obligación lleva existiendo al menos desde el año 1995 y no "por sentencia" sino "por Ley".

De hecho, a día de hoy estamos en plena campaña de control de horas extras por la Inspección de Trabajo.

El art.35.5 ET del año 1995 ya decía lo siguiente: **"A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente."** En la versión anterior de 1980 decía: **"La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente."**

Más claro no puede ni podía estar. En 1980 solo era obligatorio registrar "la realización de horas extraordinarias", pero al menos desde 1995 es necesario registrar "la jornada de cada trabajador". Que sea a efectos del cómputo de horas extras es algo accesorio. ¿Qué parte de la frase "la jornada de cada trabajador se registrará" es la que no entendían algunos empresarios?

Este art.35.5 ET hay que combinarlo con el 12.4.c que añade unos requisitos adicionales al registro de jornada de los trabajadores a tiempo parcial. El objetivo de ambos artículos es disponer de un sistema que permita comprobar que los trabajadores de tiempo completo no hagan horas extras ilegales y que los trabajadores de tiempo parcial no sean realmente trabajadores de tiempo completo. Por tanto, las obligaciones de registro de todas las empresas son las siguientes:

- La jornada de todos y cada uno de los trabajadores se debe registrar día a día, totalizarse mensualmente y entregar copia del resumen al trabajador en su nómina.
- Para todos los trabajadores se debe establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza la plantilla de la empresa, que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, registrando la jornada diaria efectiva, y las horas extraordinarias que, en su caso se puedan realizar. Se debe entregar mensualmente a los representantes de los trabajadores copia de los resúmenes entregados a los trabajadores e informe de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores (D.A.3ª RD 1561/95).
- Para los trabajadores a tiempo parcial, el registro y el resumen deben separar las horas ordinarias de las complementarias y el empresario deberá conservar los resúmenes durante 4 años. En caso de incumplimiento el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario (art.12.4.c ET); lo que podría permitirle al trabajador presentar una demanda de reclamación de cantidad pidiendo la diferencia entre su salario a jornada parcial y el salario a jornada completa de los últimos 12 meses y además con el 10% anual de interés moratorio. Incluso después de irse o ser despedido. Toma castaña.

Como es lógico, la legislación no indica la forma en que deba hacerse el registro. Puede ser un reloj de fichar, unas firmas en un papel, etc. etc. ¿Que las empresas podrían elaborar hojas de registro falsas y obligar a firmarlas a sus trabajadores? Pues muy bien. Cabe recordar que el legislador legisla pero no es la madre de todos los trabajadores. Pero también cabe recordar que existen los delitos de falsificación y de coacción, y sobre todo las numerosas horas extras que son computadas y a la vez remuneradas, por ello te recomendamos siempre tengas un control de la jornada efectiva que realizas.

DESDE LA ORGANIZACIÓN DEL MIT, TE INFORMAMOS QUE TIENES A TU DISPOSICIÓN UNA SECRETARÍA TANTO LABORAL, COMO JURÍDICA PARA INFORMARTE DE ESTOS TEMAS.

FDO. LA SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL DEL MIT.