

MUY IMPORTANTE

- ✓ La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el **horario concreto de inicio y finalización de la jornada** de trabajo de cada persona trabajadora, incluso si se ha acordado alguna modalidad de flexibilidad horaria con los trabajadores.
- ✓ Mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario **previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa**, se organizará y documentará este registro de jornada.
- ✓ La empresa **conservará los registros durante cuatro años** y permanecerán a disposición de trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ En el caso de que la llevanza de los registros sea realizada por **medios electrónicos o informáticos**, se deberá **garantizar la fiabilidad e inalterabilidad** del mismo.
- ✓ En el caso de que la llevanza del registro se realice por **medios manuales**, resulta recomendable que el **trabajador firme el registro diariamente**, o al menos, que la anotación de la hora de inicio y finalización de la jornada la realice cada trabajador **de su puño y letra**.
- ✓ Aunque no es obligatoria la entrega en todo caso de los registros de jornada a los representantes de los trabajadores, **la prudencia sugiere recabar siempre el recibí de la representación de los trabajadores**.

Peculiaridades en ciertos casos:

1 - En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

La jornada se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

En caso de incumplimiento de la obligación de registrar la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, el contrato **se presumirá celebrado a jornada completa desde el inicio de la relación laboral, salvo prueba en contrario**.

2 - En el caso de obligación de registro establecida por convenio colectivo.

El convenio colectivo puede establecer obligaciones adicionales a las ya citadas (consúltenos en caso de duda).

3 - Implicación del registro de jornada para la realización de horas extraordinarias.

Los trabajadores a tiempo completo que realicen una **jornada anual superior a la jornada máxima fijada por su convenio colectivo o a lo pactado en su contrato** (pues ese exceso de jornada **se presume horas extraordinarias**, si no se justifica de otro modo).

Debido a la obligación de registro de jornada, **resulta particularmente sencillo a la Inspección de Trabajo contabilizar las horas realizadas cada año para que, si esta excede de la jornada máxima anual, levantar acta de infracción por la realización de horas extra no declaradas**.

4- Teletrabajadores/Trabajadores con movilidad geográfica, nada diferencia la norma para estos casos, por lo que será necesario el registro de jornada.

Los trabajadores a tiempo parcial tienen prohibida la realización de horas extraordinarias.

- ✓ **Horas ordinarias:** En el contrato suscrito con todo trabajador deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas. En el caso de los trabajadores a tiempo parcial también deberá detallarse su distribución horaria.
- ✓ **Horas complementarias:** El trabajador a tiempo parcial y el empresario podrán pactar la realización de horas complementarias que se añadirán a las horas ordinarias estipuladas en el contrato a tiempo parcial. Las horas complementarias se retribuirán y cotizarán igual que las horas ordinarias. Consultenos si esta interesado en pactar la realización de horas complementarias con sus trabajadores.
- ✓ **Horas extraordinarias:** **Los trabajadores a tiempo parcial tienen prohibida la realización de horas extraordinarias, a excepción de las realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes ocurridos en la empresa.**
- ✓ La falta de garantía de registro de jornada se considerará falta grave y las sanciones podrán ser de 626 a 6.250€. **El registro se tiene que hacer en el centro de trabajo y debe registrarse día a día para evitar sanciones.**
- ✓ La **obligación de registro** existe aunque no se realicen horas extra, ya que para tener esta consideración, es necesario que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo. Es decir, sin el registro diario de la jornada, es imposible controlar la realización de horas extraordinarias.