

REF.LAB.: 2018/09

FECHA: 13-06-2018

ASUNTO: REGISTRO DE HORARIO Y HORAS EXTRAORDINARIAS.

Estimado cliente:

Venimos a recordarles las obligaciones existentes en materia de jornada, horario y horas extraordinarias y sobre los controles del registro de horario que deben llevar las empresas, por un lado **cuando se realicen horas extraordinarias** (art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores - ET) y por otro **cuando se trate de contratos a tiempo parcial** (art. 12.4.c. ET) (ver entre otras nuestras circulares nº 2016/07 y 2016/10).

Como saben, la Inspección de Trabajo venía manteniendo el criterio de que el registro de horario debe llevarse también en los contratos a tiempo completo, tanto si se realizan horas extraordinarias como si no, en base a la sentencia que había dictado la Audiencia Nacional en fecha 04-12-2015.

Sin embargo, dicha resolución fue anulada por la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 23-03-2017, que confirmó el criterio de que **en los casos de trabajadores con contratos a jornada completa, que no hagan horas extraordinarias, no hay obligación de llevar dicho registro horario.**

Por tanto, queda confirmado (en tanto en cuanto no haya una modificación de la redacción actual de la ley) que el registro horario debe llevarse solo en los casos de que existan horas extraordinarias y en los casos de contratos a tiempo parcial. Para estos dos casos, las obligaciones formales son las siguientes:

1º.- Obligación de llevar el **REGISTRO DIARIO DE JORNADA** en los contratos a tiempo parcial o cuando haya horas extraordinarias y **REGISTRO ANEXO COMUNICADO DE HORAS EXTRAORDINARIAS**. Características de dichos registros:

- Pueden ser informáticos, con cualquier sistema de fichaje o manual (si es informático pueden requerir la impresión de los registros de un periodo).
- No hay modelos establecidos.
- El **REGISTRO DIARIO DE JORNADA** debe reflejar la jornada diaria, para lo que hay que hacer constar la hora de entrada y la de salida de cada día (no vale a estos efectos y se considera insuficiente el calendario laboral donde se fija el horario, ni el contrato de trabajo).
- El **REGISTRO ANEXO COMUNICADO DE HORAS EXTRAORDINARIAS** indicará las horas realizadas al día y se totalizarán mensualmente. Se entregará copia del registro al trabajador, junto con la nómina mensual, y se entregará igualmente copia a los representantes legales de los trabajadores.
- Los registros deben estar en el centro de trabajo, para su comprobación por el Inspector.

Si no se cumplimenta el registro o no se entrega al trabajador copia mensual, se considera falta grave (art. 7.5 LISOS).



Si no se entrega copia a los representantes legales de los trabajadores, se considera falta grave (art. 7.7 LISOS) si hay denuncia previa de dichos representantes.

2º.- Las horas extraordinarias **deberán ser compensadas por tiempo de descanso o abonadas económicamente**, en los términos que se hayan pactado en el convenio colectivo de aplicación.

Si se constata la realización de horas extras no declaradas, se considera la existencia de falta grave (art. 7.5 LISOS).

Si no se han pagado económicamente o compensado por descansos, se considera falta grave (art. 7.10 LISOS) o **muy grave** (art. 8.1 LISOS), según la entidad del impago.

3º.- Si las horas extraordinarias se abonan económicamente, **deben constar con dicho concepto en la nómina mensual de salarios y deben cotizar a la Seguridad Social** en la forma regulada para las mismas.

Si se abonan sin incluirlas en la nómina, se considera falta grave (art. 7.3 LISOS). Además se levantará **Acta de Liquidación** por las cuotas no ingresadas.

Si se abonan bajo otros conceptos salariales, se puede considerar falta muy grave (art. 23.1.e LISOS) si se comprueba que con ello se incrementan indebidamente las bases de cotización del trabajador de cara a la cuantía de sus prestaciones.

4º.- Las horas extraordinarias **no podrán superar las 80 h/año** (art. 35.2 ET). En caso de que no se trabaje todo el año, debe hacerse el cálculo proporcional. A estos efectos no se computan las de fuerza mayor, las estructurales y las que se compensen por descansos en los 4 meses siguientes a su realización.

Su incumplimiento se considera una falta grave (art. 7.5 LISOS).

Las cuantías de las sanciones son:

- **Faltas graves:** sanción de **626 a 6.250 euros**.
- **Faltas muy graves:** sanción de **6.251 a 187.515 euros**.

Quedamos a su disposición para cualquier aclaración que precise.

Atentamente,

Fdo: D. Fernando Velasco