



Asociación Profesional de
Expendedores de Tabacos y Timbre
del Estado en la Provincia de Zaragoza

Adherida a la U.AA.EE.E.

Zaragoza, 2 Noviembre 2016

Estimados Socios:

Hasta fechas recientes – y desde hace años - se ha venido interpretado que el control y registro de la jornada de los trabajadores contratados a tiempo completo, solo era exigible en los supuestos de realización de horas extraordinarias. Tal criterio se mantenía de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, en su redacción vigente desde el 1 de mayo de 1995, y se refrendaba por la no exigencia del mismo, salvo contadas excepciones, por la Inspección de Trabajo. Dicha interpretación tenía incluso respaldo en numerosas sentencias de la Jurisdicción laboral.

Sin embargo, al menos en lo que a la Inspección de Trabajo, se ha producido un cambio radical en tal temas, ya que la misma interpreta ahora, con base en una sentencia de la Audiencia Nacional de 19 de febrero del año 2016, que todas las empresas, se realicen o no horas extraordinarias, deben llevar un registro diario de la jornada que realicen sus trabajadores a **tiempo completo**, añadiendo así una nueva obligación para todas las empresas, que se suma a la ya existente para los trabajadores contratados a **tiempo parcial**, y que era – y sigue siendo - habitualmente exigida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al haberla incluido dentro de sus Planes Integrados de Actuación.

A la fecha, y a espera de pronunciamiento al respecto por parte del Tribunal Supremo (Sala de lo Social – Laboral) todas las empresas deben registrar la jornada de todos sus trabajadores a **tiempo completo** en los siguientes términos:

- El registro debe ser diario por cada trabajador.
- Se debe efectuar una totalización mensual de la jornada realizada por cada trabajador.
- La empresa debe entregar a cada trabajador, junto con su nómina, una copia de dicho resumen de horas realizadas mensualmente.
- La documentación acreditativa debe conservarse durante cuatro años.

Como quiera que no existe un modelo normalizado editado de forma oficial por los Organismos competentes, adjuntamos a la presente escrito, únicamente a modo de ejemplo, cuadro de registro diario de la jornada de trabajo, el cual deberá individualizarse por cada trabajador.

No obstante, sería válido cualquier sistema de control de presencia, que refleje las horas de entrada y salida de cada trabajador, y totalice mensualmente las horas realizadas de manera individualizada.

Así que se debe asumir esta nueva obligación para todas las empresas, y aconsejamos la puesta en práctica del registro y control de la jornada de trabajo con la máxima urgencia, para evitar posibles, y más que probables, sanciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

José Corral Valiente
Presidente de ASEZAR