

CAMPAÑA INSPECCIÓN DE TRABAJO CONTROL JORNADA

La **obligación del registro de la jornada se debe cumplir con todos los contratos**, acción de obligado cumplimiento para las empresas desde las recientes sentencias de la independientemente del tipo de contrato.

Esta obligación, nace tras el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, *de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*, que establece la **obligación para la empresa de registrar día a día la jornada de los trabajadores a tiempo parcial** en su artículo 1.

<https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/21/pdfs/BOE-A-2013-13426.pdf>

Y en los últimos meses, tras mucha controversia, **fue ampliada a todos los trabajadores, independientemente del tipo de contrato o jornada**, tras la confirmación del criterio de la Audiencia al respecto en las sentencias.

¿En qué consiste la obligación del registro de la jornada de los trabajadores?

Según el citado artículo, no solamente habrá **que registrar la jornada a diario**, si no que totalizarla mensualmente y **entregar una copia del resumen de todas las horas del mes al trabajador junto con su nómina**. Debiendo incluirse tanto las horas ordinarias, como las complementarias.

La empresa estará también obligada a consignar la jornada de los trabajadores en su contrato, y a conservar los registros de la jornada durante 4 años.

¿Cómo se puede llevar a cabo el registro de horas de los trabajadores?

Este registro podrá ser manual, o implementarse mediante algún sistema de fichaje, bien sea en papel, o electrónico.

Lo importante es que este registro contemple los datos que recomienda la Inspección de Trabajo:

- **Identificación del trabajador.**
- **Jornada diaria.**
- **Hora de entrada y salida de cada trabajador.**

Conservar una copia de cada registro mensual en la empresa, firmada por el trabajador.