



¿LLEVA SU EMPRESA UN REGISTRO DE JORNADA DIARIA?

Todas las empresas deberán instaurar sistemas para registrar la jornada y aplicarlo a todos los trabajadores. El registro diario de jornada debe existir en todas las empresas de forma obligatoria independientemente de su actividad o tamaño, ya sea a través de medios mecánicos o bien manuales, reflejándose, día a día y de forma individual por cada trabajador, la jornada diaria realizada.

Así lo ha manifestado la Audiencia Nacional en una reciente sentencia que tiene una especial repercusión por la carga (costes labores y de gestión) impuesta a las empresas.

Por su enorme interés y trascendencia, queremos informarles que la sentencia de 4 de diciembre de 2015 dictada por la Sala Social de la Audiencia Nacional da respuesta a la cuestión planteada afirmativa y rotundamente sobre la obligatoriedad para las empresas de llevar un registro de jornada diaria.

Lo que dice la Audiencia Nacional:

La Audiencia Nacional considera en dos sentencias, de fechas 4/12/2015 y 19/2/2016, que la obligación de registro de la jornada de cada trabajador que establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET) "a efectos del cómputo de horas extraordinarias" se extiende a todos los casos y no queda condicionada a la realización efectiva de horas extras.

En realidad, la exigencia de llevar un control diario de la jornada siempre ha estado en el Estatuto de los Trabajadores, pero vinculada al cómputo de las horas extras. Así que, si los trabajadores no hacían horas extras, no parecía obligatorio llevar ese control.

Atención. El Estatuto de los Trabajadores prevé la obligación de registrar la jornada del trabajador día a día, **así como de entregar una copia del resumen mensual junto con la nómina** del trabajador, a los efectos de computar las horas extraordinarias. No obstante, los tribunales habían venido considerando que únicamente era necesario dicho registro, y su información tanto a los trabajadores individualmente como a los representantes legales de éstos, en los casos en los que efectivamente se realizaran horas extraordinarias. De este modo, no se entendía como una obligación que afectara a todos los trabajadores, sino sólo en los casos en los que se realizaran horas extraordinarias.

Pero la Audiencia Nacional entiende que no se puede partir como premisa para llevar a cabo el registro de jornada diaria del hecho que previamente en la empresa exista la realización de horas extraordinarias, pues argumenta la Audiencia Nacional que difícilmente se podrá saber si se han efectuado realmente horas extraordinarias o no, si no ha existido un control y registro de jornada diaria previo, siendo por lo tanto imposible determinar si se efectúan o no horas extraordinarias si no se ha practicado el correspondiente registro diario previo de jornada, **justificándose de este modo su carácter obligatorio** como medida de seguridad jurídica para posibilitar el control de la jornada de los trabajadores individuales, así como el que pueden efectuar los representantes legales de éstos.

Atención. Para romper esa inercia y evitar que los trabajadores queden indefensos para poder demostrar si están trabajando más de lo que estipula su contrato o el convenio, ha sentenciado que todas las empresas deben efectuar el registro diario de las jornadas de cada trabajador. Si no lo hacen, estarían incumpliendo la ley.

Registro diario de jornada:

Es un registro diario de jornada, del que posteriormente se podrá inferir y controlar la efectiva superación de la jornada ordinaria. Se **produce de esta manera un doble control o fiscalización:**

- a) **Por los trabajadores a título individual** y personal porque la empresa tiene la obligación de entregar mensualmente los correspondientes resúmenes derivados de los registros diarios a cada trabajador.
- b) **Por parte de la representación legal de los trabajadores** que en ejercicio de sus facultades de información y control tiene derecho a recibir copia de los registros diarios de jornada previstos en el artículo 35.5 ET.

Atención. El registro diario de jornada debe existir en todas la empresas de forma obligatorio independientemente de su actividad o tamaño, ya sea a través de medios mecánicos o bien manuales, reflejándose, día a día y de forma individual por cada trabajador, la jornada diaria realizada.

¿Se controla en su empresa?

De confirmarse esta doctrina, las **empresas deberán implantar mecanismos para registrar diariamente la concreta jornada realizada** por cada uno de los trabajadores en plantilla.

Y no sólo para quienes prestan servicios a tiempo parcial (que ya era obligatorio hacerlo para poder controlar si hacían horas complementarias), sino absolutamente para **todos los trabajadores**.

Para su utilización, le adjuntamos diferentes modelos de control de horarios en Excel, de control de jornada, tanto completa como a tiempo parcial y horas complementarias.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Mayo 2016
Dpto. Laboral

GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.