



La Audiencia Nacional sentencia que el registro de la jornada firmado por el trabajador en un papel no es válido.

En su sentencia 00022/2022, de 15 de marzo, condena a la empresa por no contar con un registro de la jornada fiable y objetivo para 1200 trabajadores

La Audiencia Nacional entiende que **no es válido el registro** que hace una estimación del final de la jornada y que se documenta en papel, pues incumple la obligación de indicar el concreto final de la jornada y dificulta la puesta de la información a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la ITSS.

La ponente, la magistrada Nuñez Ramos, explica que el registro debe incluir las exigencias recogidas en el Real Decreto-Ley 8/23019, que añadió al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET) un nuevo apartado 9 que dispone que la empresa debe garantizar el registro diario de jornada, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

Núñez Ramos concluye señalando que la normativa no aclara cual debe ser el soporte en el que deben conservarse estos registros, si debe hacerse en papel o en aplicaciones informáticas, "**pero la lógica de**



los tiempos actuales inclina el parecer de los juzgados de lo Social decantados por esta segunda opción, dado que esos datos han de estar a disposición de los trabajadores, de sus representantes y de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social".

El registro de la jornada realizado mediante **CheckJC**, es accesible a todos los empleados, a sus representantes legales o a la Inspección de Trabajo.

Los datos permanecen almacenados de manera segura durante los 4 años a los que obliga el RD Ley 8/2019 según Art. 34 del ET.

«La AN concluye que el sistema implantado no es válido y obliga a la empresa a implantar, en el improrrogable plazo de 30 días, un sistema de registro fiable y objetivo que mida el tiempo real de la jornada de cada trabajador y que sea accesible para los trabajadores y para su representación legal».

La legislación específica que el registro tiene que ser realizado por cualquier sistema que sea **fiable, objetivo y que no pueda ser modificado o alterado por la empresa**.

Esta sentencia viene a reafirmar la importancia de que el sistema de registro de jornada sea acordado mediante la negociación colectiva, ya sea mediante acuerdos en la empresa o con los representantes legales de los trabajadores, o con acuerdos a través de los convenios colectivos.