



Registro Empresarial de la jornada efectiva

Febrero.2018

La Sentencia 207/2015, de 4 de diciembre, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y la posterior 246/2017, de 23 de marzo, del Pleno de la Sala 4ª del Tribunal Supremo, resolutoria de recurso presentado contra aquélla, abrieron, en el ámbito de las relaciones laborales, una discusión en cuanto a la procedencia, conveniencia, idoneidad y/o necesidad de llevar un registro de la jornada efectivamente realizada por los trabajadores, es decir, llevar un control del cumplimiento de la jornada laboral.

La cuestión comienza con una demanda de los sindicatos, presentada el 22 de octubre de 2015, en la que se solicita, por una parte, que la empresa – Bankia – establezca un registro de la jornada diaria efectiva realizada por la plantilla que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados y, por otra, que se dé traslado a la

representación legal de los trabajadores de la información de las horas extraordinarias realizadas, en cómputo mensual, de acuerdo con lo establecido en el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo, así como en el art. 32.5 del Convenio Sectorial aplicable.



Tecnología Inteligente para la Gestión de Horarios



El art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores establece que

*"A efectos del cómputo de horas extraordinarias, **la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.**"*

Pues bien, resuelve la Audiencia Nacional obligando a la empresa tanto a llevar un registro de la jornada efectivamente realizada por sus trabajadores, como a dar traslado a sus representantes de la oportuna información relativa a las horas extraordinarias. Considera la Audiencia que, para poder llevar un correcto control de las horas extraordinarias es necesario registrar la jornada diaria completa, ya que sólo así se tendrá un conocimiento exacto y fiel de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, al concurrir éstas únicamente cuando se sobrepasa la jornada ordinaria en cómputo anual. Es

decir, que para saber de la existencia de horas extraordinarias, es preciso conocer si previamente se ha cubierto la jornada ordinaria.

Téngase en cuenta que puede darse incluso el caso de que se supere la jornada ordinaria y ello no implique que el exceso deba ser considerado como horas extraordinarias, ya que tal calificación vendrá determinada por la superación de la jornada semanal en cómputo anual, como así viene recogido en el art. 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, que dispone que

*"la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. **La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.**"*

Al igual que la Audiencia Nacional, también la Inspección de Trabajo comparte el mismo criterio y así, como se puede comprobar en la Instrucción



Tecnología Inteligente para la Gestión de Horarios



nº 3/2006 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, entiende que llevar el registro de la jornada laboral y entregar a los trabajadores los correspondientes resúmenes es la forma que existe de comprobar la jornada efectivamente realizada por los trabajadores y, por tanto, es la forma que tiene la Inspección de comprobar si la empresa cumple con lo legalmente previsto en dicha materia.

A pesar de ello, el 23 de marzo de 2017, el Pleno de la Sala 4ª del Tribunal Supremo dicta una controvertida Sentencia que revoca la de la Audiencia Nacional en lo referente al registro de la jornada laboral. Establece ahora esa Sentencia del Alto Tribunal que el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores no obliga a llevar un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para poder comprobar el cumplimiento de los horarios pactados. Prueba de lo controvertida y polémica que resultó la solución alcanzada en la mencionada Sentencia es la existencia, dentro de la misma, de cinco votos particulares.

Para llegar a esa conclusión, el Tribunal Supremo se apoya en una serie de argumentos que, básicamente, se resumen en una interpretación literal del ya repetido art. 35.5 del Estatuto, en la ausencia de antecedentes normativos que impusieran una obligación semejante, en una interpretación sistemática, por cuanto la norma se ubica dentro de un artículo dedicado a las horas extraordinarias, en una interpretación concordante, en el sentido de que cuando el legislador quiere un registro de toda la jornada laboral y el control horario lo dice expresamente, como es el caso de trabajadores móviles, de marina mercante y de ferroviarios, y si quisiera que ese mandato tuviese carácter general, lo hubiese implantado en el art. 34 E.T. En fin, una serie de argumentos que se dirigen a justificar que el art. 35.5 E.T. no obliga a llevar un registro de la jornada laboral.

Pero, **¿era esto en realidad lo que se pretendía con la demanda iniciadora del procedimiento?** Es decir, ¿se



Tecnología Inteligente para la Gestión de Horarios



pretendía una interpretación del art. 35.5 E.T.? ¿O lo que se pretendía era obligar a la empresa a llevar un registro de la jornada laboral, un control de las horas de trabajo realizadas por sus trabajadores, tanto las de la jornada ordinaria como las extraordinarias?

Quizás se centró demasiado el objeto del pleito en el tantas veces repetido art. 35.5 E.T., desviando la atención de lo que en realidad importaba a la hora de saber si era o no obligación de la empresa llevar ese registro de la jornada laboral que se pretendía. Así, téngase en cuenta que, de conformidad con lo establecido en los arts. 4.2.d) y 19 del Estatuto de los Trabajadores la empresa está obligada a respetar la integridad física de sus empleados y a cumplir con las normas sobre seguridad y salud laborales.

Señala el art. 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que,

“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud

de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores (...)”

Dicho lo cual y teniendo en cuenta que tanto el tiempo de trabajo como la observancia de los límites que se imponen al mismo están íntimamente ligados a la seguridad y salud de los trabajadores, parece incuestionable que el empleador deba tener el control de esos tiempos.

Ni que decir tiene que lo mismo ocurre con respecto a la conciliación de la vida familiar con la vida laboral que la empresa está obligada a facilitar y fomentar. **¿Es posible hacerlo sin antes tener un conocimiento exacto de la realidad de la jornada laboral?**



Tecnología Inteligente para la Gestión de Horarios



Pero es más, existen otros argumentos de peso, más allá de la interpretación del art. 35.5 E.T., como son los beneficios que un estricto control de las horas efectivamente realizadas reportarían a las obligaciones de cotización en materia de Seguridad Social, con un resultado beneficioso tanto para los derechos de los trabajadores como para las arcas de la Seguridad Social, o la obligación de la empresa de abonar al trabajador la remuneración pactada o legalmente establecida, según establece el art. 4.2 f) E.T. y que la misma estará en función de la jornada desempeñada, incluyendo la posibilidad de horas extraordinarias.

En cualquier caso, tampoco parece aceptable que se utilice como "excusa" para no poder llevar un registro de la jornada laboral, el cumplimiento de la normativa sobre protección de datos, máxime cuando la normativa europea de protección de datos considera datos personales los registros de tiempo de trabajo, pero no los considera contrarios a la normativa de control de datos cuando los mismos sean necesarios

para el ejercicio, por esta autoridad, de la misión de supervisión que le incumbe en relación con la normativa sobre condiciones de trabajo y, especialmente, de la relativa al tiempo de trabajo.

No puedo compartir, por todo lo hasta aquí expuesto, ni la fundamentación jurídica ni, por supuesto, el fallo de la Sentencia del Tribunal Supremo. Considero que el registro de la jornada laboral es una obligación del empleador, que dicha obligación nace de todas las obligaciones que como tal tiene, así como de los derechos del trabajador, quedándome, en todo caso, con lo apuntado en el apartado de conclusiones de la referida Sentencia del Alto Tribunal, cuando considera que **"convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario"**.

De todas formas, al día de la fecha aún no se ha escrito la última palabra acerca de este asunto, toda vez que, el pasado mes de enero, la Audiencia Nacional, antes de resolver una nueva demanda sobre esta cuestión, ha elevado tres



Tecnología Inteligente para la Gestión de Horarios



preguntas al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, a saber:

1. Si los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores garantizan la efectividad de las limitaciones en materia de jornada y descanso.
2. Si los mencionados artículos contravienen lo dispuesto por el Derecho de la Unión cuando los mismos, según la interpretación que de los ellos hace el Tribunal Supremo, no exigen el registro de la jornada diaria efectiva de trabajo.
3. Si el mandato del Derecho de la Unión de limitar la duración de la jornada laboral de todos los trabajadores en general se asegura en los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores conforme a la doctrina jurisprudencial que los interpreta.

Esperemos a que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronuncie acerca de dichas cuestiones, esperemos

nuevos acontecimientos pero, mientras tanto, preparémonos para su llegada.

Marcos Vázquez Gestal
Abogado Auren Vigo



Tecnología Inteligente para la Gestión de Horarios



Acerca de CheckJC

CheckJC® es un sistema Cloud que permite registrar, de manera sencilla y personalizable, los **fichajes** del **personal** de su empresa, tanto en instalaciones fijas como **en movilidad**, usando diferentes dispositivos (PC, Webcam, Tablet o Smartphone,...) y tecnologías (RFID/NFC, QR, biométricas o de matrículas,...) según sus necesidades.

El sistema permite registrar el fichaje de los trabajadores, por medio de **cualquier equipo Windows o dispositivo Android** en el que resida un agente validador **CheckJC®**, usando el sistema de fichaje que mejor se adapte a sus necesidades. Esto le permitirá beneficiarse de las múltiples ventajas de una **solución CLOUD**, donde se almacena y procesa toda la información recogida.

Permite **elaborar, de manera automatizada, todos los informes y resúmenes** que pueda necesitar, como por ejemplo el resumen de un empleado y mes para su firma.

Le permite **estar al día en las responsabilidades legales** en relación al registro de la **jornada laboral** de sus empleados, sin tener que llevar un registro en papel susceptible de errores humanos.

Su interfaz web le permite **acceder al sistema desde cualquier lugar**, sin tener que estar físicamente en las instalaciones de su organización.



CheckJC® aprovecha la **infraestructura actual** de las organizaciones con el fin de optimizar el coste. Del mismo modo, el precio se adapta al tamaño y necesidades de cada empresa.

Para más información puede [descargar nuestro folleto resumido](#) o visitar www.checkjc.com

Puede seguirnos en Redes Sociales



[@SistemaCheckJC](#)

