



Junio 2016

Departamento de Derecho Laboral

### **OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO DE LA JORNADA DIARIA DE LOS TRABAJADORES**

A la luz de las recientes resoluciones dictadas por los Tribunales de Justicia y la Audiencia Nacional (“AN”) en materia de control de las horas realizadas por los trabajadores, parece que se consolida el **deber de registrar la jornada diaria efectiva** de los mismos otorgando, a su vez, el **derecho a los representantes de los trabajadores a ser informados mensualmente de las horas extraordinarias**.

En este sentido, la AN en su sentencia del 4 de diciembre de 2015 (que aún no es firme) considera que el registro de la jornada diaria es la herramienta que permitirá al trabajador por un lado comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados y, por otro lado, controlar la realización de las horas extraordinarias; si éste registro sólo y exclusivamente fuera obligatorio cuando se realizasen dichas horas *“provocaríamos un círculo vicioso que vaciaría de contenido la institución y sus fines”*. Asimismo, señala la mencionada sentencia que sin tales registros sería imposible para los Inspectores de Trabajo controlar si se superan o no los límites de la jornada diaria. Tal ha sido la notoriedad de dicha sentencia que posteriormente el mismo Tribunal ha condenado a otras dos entidades en idénticos términos a la anterior (Sentencias de la AN del 19 de febrero de 2016 y 6 de mayo de 2016).

Cabe destacar el que esta doctrina no sería únicamente aplicable al trabajador que presta sus servicios físicamente en la empresa, sino que también se extiende al trabajo realizado a distancia coloquialmente denominado “teletrabajo”; en este sentido, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en sentencia del 3 de febrero de 2016 señala que *“el tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo”* siendo responsabilidad de la empresa el control y registro de la jornada diaria de los trabajadores.

Efectivamente, la vigilancia del registro de jornadas implicará que el empresario tendrá que poner a disposición de la plantilla los mecanismos a través de los cuales se va a llevar a cabo el mencionado control horario, obligación que de ser incumplida llevará aparejada la correspondiente infracción conforme al art. 6.6 de la Ley de Infracciones del Orden Social, en incluso pautas cuando se trate de trabajo a distancia.

Finalmente, si el Tribunal Supremo **confirmarse esta doctrina lo que ello implicaría sería (i) de un lado, el que obviamente, existiría una mayor protección para el trabajador en términos del control de excesos de jornada y, (ii) de otro lado, para la empresa supondría la preceptiva adopción de medidas para la elaboración de un registro diario de jornada laboral y, posiblemente, de protocolos empresariales útiles para definir o para concretar cuándo se está en presencia de horas extraordinarias, en contraste o a diferencia de otros supuestos**.