

NEWSLETTER | Circular informativa. Departamento Jurídico Laboral

REGISTRO DE LA JORNADA DE LOS TRABAJADORES

1. Cambio de criterio en la obligación de registro diario de la jornada

2. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, recurso nº 246/2017

3. Conclusión

4. Nota: Ley de Protección de Datos y Responsabilidad Penal Empresas

1. Cambio de criterio en la obligación de registro diario de la jornada

En fecha 23 de marzo de 2.017, el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, recurso nº 246/2017, dictó sentencia donde introdujo un cambio en el criterio en la obligación de registro diario de la jornada, para los trabajadores a tiempo completo, no teniendo desde ese momento el empresario la obligación de llevar un registro de la jornada diaria de toda la plantilla, sino, únicamente está obligado a llevar el registro de las horas extraordinarias realizadas y a comunicar a final de mes, tanto al trabajador como a la representación legal de los trabajadores, el número de horas extraordinarias realizadas, en caso de haberse efectuado.

Dicho cambio de criterio afecta únicamente a los trabajadores de jornada completa, manteniéndose la obligatoriedad del control horario para los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Dicha sentencia anuló la dictada en su día por la Audiencia Nacional, de fecha 04 de diciembre de 2.015, la cual establecía la obligación de registro diario de la jornada, es decir, dicha obligación, a priori, queda anulada con la sentencia referida del Tribunal Supremo, siempre y cuando no haya horas extraordinarias.

La forma de registro queda a la elección del empresario, siempre y cuando quede claro y quede constancia de la hora de la entrada y la hora de la salida.

2. Sentencia del Tribunal de Supremo, Sala de lo Social, recurso nº 246/2017

El **Tribunal Supremo, con su sentencia de fecha 23 de marzo de 2.017 considera** que de la interpretación sistemática, literal e histórica de la norma, **no se desprende otra obligación que la de llevar el registro de las horas extraordinarias realizadas y comunicar al final del mes su número al trabajador** y a la representación legal de los trabajadores (artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores).

Dicha sentencia, además, considera que sería conveniente clarificar la obligación legal de llevar un registro horario, la cual no existiría por ahora dado que los tribunales no pueden suplir al legislador imponiendo un sistema de control horario mediante una condena genérica que obliga necesariamente a negociar con los sindicatos el sistema a implantar, ya que no se trataría únicamente de registrar la entrada y salida sino también del desarrollo de la jornada efectiva de trabajo (diferentes turnos, distribución irregular de horas, etc.)

Dicha sentencia también aboga por la protección de datos, advirtiendo que la creación de este registro horario en lo que implica un aumento del control empresarial de la prestación de servicios y un tratamiento de los datos obtenidos pueden suponer una inferencia indebida de la empresa en la intimidad y libertad del trabajador, por lo que dicho control deberá llevarse bajo la protección de la Ley Orgánica de Protección de Datos.

3. Conclusión

El **artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores no exige la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla** para poder comprobar el cumplimiento de los horarios pactados, **exigiendo la normativa la necesidad de llevar un registro de las jornadas especiales**, pero no de la ordinaria cuando no se sobre pase la jornada máxima, es decir, cuando no se realicen horas extraordinarias.

Pero ello no obsta a que debemos seguir manteniendo el control horario de los trabajadores a tiempo parcial (artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores), no habiéndose alterado dicha obligación en modo alguno por la sentencia referida.

4. Nota: Ley de Protección de Datos y Responsabilidad Penal de las Empresas y Empresarios

Se les recuerda a todos los clientes que la implantación de la Ley de Protección de Datos es totalmente obligatoria para quienes tratan con datos de terceros (personas físicas). Nuestro despacho está habilitado para poder implementar dicha normativa, quedando a su entera disposición para ello o para todo aquello que pudiera necesitar.

De igual modo y de igual obligatoriedad es la implantación de los Modelos de Prevención de Delitos en todas las personas jurídicas con el fin de hacer frente a la responsabilidad penal de las empresas y empresarios, restando a su disposición para asesorarles y aplicarles tal normativa.