

LA FALTA DE REGISTRO DIARIO DE LA JORNADA ¿QUÉ CONLLEVA EN UN PROCESO JUDICIAL?

Desde que el pasado 12 de mayo entró en vigor la obligación empresarial de registrar la jornada laboral realizada por los trabajadores, se ha incidido en las posibles sanciones por parte de la Inspección de trabajo ante el incumplimiento de esta nueva exigencia. Pero la ausencia de registro tiene otras **consecuencias en los conflictos en los que es elemento nuclear el tiempo de trabajo**, tales como reclamaciones de salarios por horas trabajadas de más – sean ordinarias o extraordinarias – o sanciones disciplinarias por faltas de asistencia o puntualidad, por citar las más evidentes.

Ante estos conflictos en sede judicial hay que tener en cuenta los **criterios de disponibilidad y facilidad probatoria**, que actúan invirtiendo la carga de la prueba. Sin obligación de registro diario era el trabajador quien tenía que probar la realización de horas extras o de jornadas superiores a las pactadas a tiempo parcial; a partir de ahora, con la obligación del registro horario que incumbe a la empresa, puede el órgano judicial **requerir que se aporte el registro horario** y, si no existe o no se aporta, tener por acreditadas las alegaciones del trabajador sobre excesos de jornada.

En otro escenario, ante una sanción o despido por **faltas de asistencia del trabajador, abandono del puesto, etc.**

resulta que el registro se erige en prueba imprescindible, mientras hasta ahora existían muchas veces dificultades para acreditar esta clase de incumplimientos. Sin duda, la ausencia del registro obligatorio resta credibilidad a la imputación laboral.

Es cierto que esta medida calificada como de *lucha contra la precariedad laboral* puede **reconducir situaciones irregulares** haciendo que se ajuste la jornada a los límites legales, y servir como instrumento para comprobar ambas partes – empresa y trabajador – que la jornada efectivamente realizada se ajusta a la legal pactada.

Por último, hemos de insistir en que **los trabajadores deben cumplir correctamente con el registro mediante el sistema implantado**; si a la empresa la ley le obliga a garantizar el registro, ésta a su vez debe obligar al trabajador a realizarlo. En caso de conflicto, la ausencia de registro de jornada perjudica la defensa de la empresa.

SERPyme // 27.05.2019

(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia, queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)

#asesoriaenleon #asesoriadeempresas #asesoriajuridica #aseorialaboral #aseoriafiscal #asesoriaserpyme

#serpyme