



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

La audiencia nacional obliga a registrar la jornada de todos los trabajadores

Dos recientes sentencias de la Audiencia Nacional, de 4 de diciembre de 2015 y de 19 de febrero de 2016, han interpretado el artículo 35, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, relativo al registro de las horas extraordinarias, llegando a la conclusión de que la empresa tiene la obligación de registrar la jornada diaria de todos los trabajadores, realicen o no horas extraordinarias, con la

consiguiente entrega de los resúmenes diarios de jornada a cada trabajador. Según dicho Tribunal el registro diario de la jornada es el único medio idóneo para controlar los excesos de jornada y el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, ya que en caso contrario, según su criterio, resultaría imposible saber si los trabajadores han realizado o no horas extraordinarias.

La primera de dichas sentencias, de 4 de diciembre de 2015, de la que es ponente el Ilmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín (cuyos argumentos son reproducidos en la sentencia de 19 de febrero de 2016), estima la demanda de conflicto colectivo interpuesta por seis sindicatos contra la entidad Bankia, cuya pretensión era que dicha empresa estableciera un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza la plantilla, que permitiera comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, tanto en el convenio sectorial como en los pactos de empresa de aplicación en la misma. Así mismo, reclamaban que Bankia procediera a dar traslado a la representación legal de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas, en cómputo mensual, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y en la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, así como en el convenio colectivo sectorial de aplicación.

Su pretensión se basaba en que la empresa demandada tenía unos regímenes horarios complejos, en los que coexistían el previsto en el convenio colectivo con otros horarios flexibles y específicos, no registrando diariamente la jornada del trabajador, ni informando a los representantes de los trabajadores, lo que impedía su control, así como sus eventuales excesos. La empresa opuso que no se realizaban horas extraordinarias y señaló que, aunque el artículo 20, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores faculta a la empresa a establecer un sistema de control de jornada, se trata de una opción potestativa que Bankia decidió no ejecutar, no existiendo una obligación legal o convencional que obligue a disponer de un sistema de control horario.

El artículo 35, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores establece lo siguiente: "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 del trabajador en el recibo correspondiente". La Audiencia Nacional centra el interrogante en sí, para el control efectivo de las horas extraordinarias, es preciso un registro diario de la jornada, o si dicho

registro es únicamente exigible cuando se realicen horas extraordinarias. Para despejar la cuestión acude a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que ha venido a establecer que la previsión del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores tiene por objeto procurar al trabajador un medio de prueba documental, que facilite la acreditación, siempre difícil, de la realización de horas extraordinarias.

Por ello establece la sentencia que, si la razón de ser de este precepto es procurar al trabajador un medio de prueba documental para acreditar la realización de horas extraordinarias, el registro de la jornada diaria sería la herramienta promovida por el legislador para asegurar efectivamente su control, pues si el registro diario de la jornada solo fuera obligatorio cuando se realizasen horas extraordinarias, se provocaría un círculo vicioso que vaciaría de contenido el precepto, ya que el presupuesto para que las horas extraordinarias tengan tal consideración es que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo en cómputo anual; y

sin tal registro diario de la jornada sería imposible controlar su realización.

Alude, asimismo, a la existencia de diversos informes de la Inspección de Trabajo según los cuales la autoridad laboral afirmaría no tener capacidad para controlar si se superan o no los límites de la jornada ordinaria, si no consta el registro de jornada diaria regulado en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores; señalando que los resúmenes diarios a que se refiere el precepto no tienen que reflejar horas extraordinarias, puesto que una jornada diaria puede prolongarse sin que se produzcan horas extraordinarias -que solo concurrirán cuando se supere la jornada en cómputo anual- sino reflejar día a día la jornada realizada, que es el único medio para constatar si se superaron o no los límites de la jornada ordinaria.

La existencia de múltiples horarios, como sucede en el caso de Bankia, algunos de los cuales se ejecutan de modo flexible, es otro de los argumentos utilizados, señalándose que dicha complejidad exige aún más, si cabe, el registro diario de la jornada, como único modo para compro-

bar si los trabajadores realizan la jornada pactada o la superan, en cuyo caso tendrán derecho a percibir la retribución por horas extraordinarias, o disfrutarlas como descanso compensatorio en otros días.

Se afirma incluso que el registro diario de la jornada constituiría una herramienta de modernización de las relaciones laborales, generalizada en las grandes empresas del siglo XX, y cuya omisión coloca a los trabajadores en situación de indefensión, puesto que el único medio de acreditarlas es "precisamente el control diario de la jornada cuya actualización ya no dejará dudas sobre si se hacen o no horas extraordinarias y si su realización es voluntaria".

Por último, concluye que solo con el registro diario de la jornada es factible el cumplimiento de la obligación impuesta por la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, de informar a la representación legal de los trabajadores mensualmente de las horas extraordinarias realizadas en la empresa.

Establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realice la plantilla

Su pretensión se basaba en que la empresa demandada tenía unos horarios complejos

