

BOLETÍN INFORMATIVO

Madrid, 13 de Septiembre de 2016

OBLIGACIÓN DE REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL DIARIA

La Sentencia de la Audiencia Nacional –Sala de lo Social- de 19 de Febrero de 2016, junto con otra anterior de la misma Sala, de 4 de Diciembre de 2015, clarifica la interpretación del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) acerca de si es obligatorio establecer por parte de la empresa un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza la plantilla de los trabajadores.

Aunque ambos pronunciamientos están dictados en supuestos específicos, son extrapolables a todas las empresas con cualquier número de trabajadores en plantilla.

I. LEGISLACIÓN ESTUDIADA.

El artículo 35.5 ET, el cual establece:

Artículo 35 Horas extraordinarias

(...)

5. 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.

Inicialmente se interpretó por una parte de la doctrina que la ley obliga al empresario que contabilice las horas de sus trabajadores contratados a tiempo parcial, para determinar la realización de las denominadas horas complementarias, pero que no establece esta obligación con la misma nitidez para los trabajadores con jornadas completas.

La cuestión sometida a debate es si el registro de la jornada laboral del trabajador debe registrarse diariamente únicamente en el caso en que aquél realice horas extraordinarias, o si dicho registro debe realizarse en todo caso, se realicen o no horas extraordinarias.

II. POSTURAS DOCTRINALES.

El Tribunal Superior de Cataluña, en su Sentencia de 24 de Octubre de 2012, estima que el registro debe establecerse únicamente cuando se realicen horas extraordinarias.

Por su parte, la Audiencia Nacional, en sus Sentencias de 4 Diciembre 2015 y 19 Febrero 2016, entiende que dicho registro debe realizarse en todo caso, se realicen o no horas extraordinarias.

ALEDIA

A B O G A D O S

III. DOCTRINA ACTUAL: FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.

La doctrina seguida actualmente por los Tribunales de Justicia es la contenida en las citadas Sentencias de la Audiencia Nacional, en las cuales se concluye:

1. La obligación de registrar diariamente la jornada laboral efectiva de todos los trabajadores.

La Audiencia Nacional fundamenta su decisión en que la previsión contenida en el artículo 35.5 ET tiene por objeto procurar al trabajador un medio de prueba documental que facilite la acreditación, de otra parte siempre difícil, de la realización de horas extraordinarias, cuya probanza le incumbe.

El registro de la jornada diaria es la herramienta promovida por el legislador para asegurar efectivamente el control de las horas extraordinarias.

Si no fuera así, es decir, si el registro de la jornada diaria solo fuera obligatorio cuando se realizasen horas extraordinarias, se provocaría un círculo vicioso que vaciaría de contenido la institución y sus fines, puesto que el presupuesto para que las horas extraordinarias tengan dicha consideración es que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo.

Avalan esta decisión los Informes de la Inspección de Trabajo, que permiten concluir que los Inspectores de Trabajo no pueden controlar si se superan o no los límites de la jornada ordinaria si no existe el registro de la jornada diaria regulado en el artículo 35.5 ET.

Los resúmenes diarios no tienen que reflejar horas extraordinarias, puesto que una jornada diaria puede prolongarse sin que se produzcan horas extraordinarias, que sólo concurrirán cuando se supere, en cómputo anual, la jornada fija en Convenio Colectivo o, en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores (40 horas semanales), sino reflejar día a día la jornada realizada.

Dicha conclusión no puede enervarse porque existan múltiples horarios, incluso cuando algunos de los cuales se ejecuten en modo flexible, puesto que dicha complejidad exige aún más, si cabe, el registro diario de jornada, medio idóneo para comprobar si los trabajadores realizan la jornada pactada o la superan.

Es irrelevante también que algunos de los trabajadores no realicen su jornada total o parcialmente en los locales de la empresa, puesto que dicha circunstancia obliga, con mayor razón, a que la empresa contribuya a la transparencia de su prestación, evitando desbordamientos de la jornada pactada.

El registro de la jornada es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada y su negación coloca a los trabajadores en situación de indefensión, puesto que el medio de acreditarlas es precisamente el control diario de la jornada.

2. La obligación de informar mensualmente a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores.

La Audiencia Nacional, citando la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de Diciembre de 2013, determina la obligación de informar mensualmente a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias que estos realizan.

ALEDIA

ABOGADOS

Esta obligación viene amparada por lo establecido en la Disposición Adicional 3ª del Real Decreto 1561/95, de 21 de Septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, el cual es del siguiente tenor literal:

Disposición adicional tercera. Competencia de los representantes de los trabajadores en materia de jornada

Sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto, éstos tendrán derecho a:

(...)

- b)** *Ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.*

IV. CONCLUSIONES.

1.- Toda empresa que tenga trabajadores está obligada a establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realice la plantilla, el cual permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados y las horas extraordinarias que, en su caso, se puedan realizar.

Los resúmenes diarios no tienen que reflejar horas extraordinarias, sino reflejar día a día la jornada realizada.

Una copia del resumen debe ser entregada al trabajador junto con el recibo correspondiente al abono de sus retribuciones.

Esta obligación alcanza a todo tipo de horarios, incluidos los horarios flexibles y los de los trabajadores que realicen su jornada total o parcialmente fuera de los locales de la empresa.

2.- La empresa está obligada a dar traslado a la representación legal de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas, en cómputo mensual.

A este respecto, hemos de señalar que, al amparo de lo dictaminado por la Audiencia Nacional, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha dictado su reciente Instrucción 3/2016, y está llevando a cabo una campaña intensiva de control y vigilancia de las jornadas y horarios laborales; en particular, ha intensificado su control sobre la realización de horas extras y que éstas no superen el máximo legal (80 anuales); su remuneración y cotización; el registro de la jornada por parte de la empresa; y si, tal y como exige la ley, los representantes de los trabajadores están siendo informados de su realización.

ALEDIA ABOGADOS

El presente boletín divulgativo contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico, y se emite bajo la condición de mejor criterio o parecer fundado en Derecho.