

## ACREDITACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y LA OBLIGACIÓN DEL REGISTRO DE LA JORNADA

En relación sobre la obligación empresarial del registro de la jornada diaria de trabajo de los empleados de la empresa, hemos de indicar que, la previsión contenida en el **artículo 35.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, en orden al registro día a día de la jornada de cada trabajador, a efectos del cómputo de horas extraordinarias, a la totalización en el período fijado para el abono de las retribuciones y a la entrega de una copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente, tiene como objeto, procurar al trabajador un medio de prueba documental, que facilite la acreditación de la realización de horas extraordinarias.

De este modo, la finalidad de lo dispuesto en el citado artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores es **procurar al trabajador un medio de prueba documental hábil al objeto de acreditar la realización de horas extraordinarias, ya que parece evidente que el registro de la jornada diaria es la herramienta, promovida por el legislador, para asegurar efectivamente el control de las horas extraordinarias.**

Si ello no fuera así, y el registro diario de la jornada sólo fuera obligatorio cuando se realicen las 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.

Por lo tanto, si un trabajador interesa como prueba en su escrito de demanda judicial que se requiera al empresario para que aporte el registro de entradas y salidas correspondiente al período que reclame, si dicha prueba es admitida por el Juzgado de lo Social y en la celebración del juicio la empresa demandada no lo aporta o lo aporta de forma parcial, es claro que desatiende la carga procesal que sobre ella pesa y que no cabe depositar sobre el trabajador las consecuencias perniciosas derivadas de dicho incumplimiento, ya que el trabajador es diligente tratando de traer al proceso los instrumentos de prueba adecuados para la constatación de su pretensión.

Cabe recordar que, para la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el registro día a día de la jornada de cada trabajador, es un mecanismo legal idóneo de acreditación de la jornada que se realiza.