

SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL SOBRE LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE REGISTRO DE LA JORNADA DIARIA DE TRABAJO

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha dictado en fecha 19 de febrero de 2016, la sentencia por la cual, en relación con el registro de jornada y horas extraordinarias, la obligación de informar a la representación legal de los trabajadores sobre las horas extraordinarias realizadas, reiterándose el criterio de la misma Sala de la Audiencia Nacional de fecha 4 de diciembre de 2015.

En ese sentido, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional considera que el presupuesto constitutivo para el control efectivo de las horas extraordinarias es la existencia previa del registro diario de jornada, lo que no puede enervarse porque existan múltiples horarios en la empresa, algunos de los cuales de modo flexible, estando obligada a la implantación de dicho sistema de cómputo de la jornada.

El conflicto jurídico del que conoció la Audiencia Nacional tuvo su origen en la demanda interpuesta por el sindicato CIG, en procedimiento de conflicto colectivo, contra Abanca Corporación Bancaria S.A., donde en el *petitum de la demanda*, solicitaba que la empresa quedara obligada a establecer "un sistema de registro de jornada efectiva que realizaba la plantilla, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que permitiera comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, registrando la jornada diaria efectiva, las horas extraordinarias que se podían realizar, así como que se procediese a dar traslado a la representación legal de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas, de acuerdo con lo previsto en el citado precepto legal".

Para la mejor comprensión del litigio, conviene retener que según consta como hecho probado octavo de la sentencia, **no existía ningún tipo de registro de jornada efectiva realizada por la plantilla**, es decir no había un control sobre el cumplimiento de los horarios pactado, quedando igualmente probado por la Sala que la empresa no facilitaba información a la representación legal de los trabajadores de las horas extraordinarias efectuadas, y que tampoco comunicaba al personal de su plantilla "la jornada laboral realizada y el monto de las horas extraordinarias".

En suma, la respuesta jurídica al conflicto colectivo, quedó probado en el acto de juicio que no existía ningún tipo de registro de la jornada efectiva realizada por cada trabajador de la plantilla, no se facilitaba información a la representación del personal ni de las jornadas efectuadas ni del montante de horas extraordinarias.

En ese sentido, debemos indicar que, "la Sala constata que el artículo 35.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores tiene por finalidad que el trabajador conozca cuál ha sido la jornada de trabajo que ha realizado en un día determinado, para en su caso poder demostrar, si fuere necesario, que ha realizado horas extraordinarias, con lo que ello supondrá probablemente de incremento de la retribución." Por tanto, y como afirma correctamente la Sala, "queda claro... que en el resumen no se contiene el número de horas extraordinarias realizado diariamente, sino la jornada realizada diariamente". **Si no se dispone de un registro diario de jornada es materialmente imposible, saber si un trabajador ha realizado o no horas extraordinarias.** Lo afirma con contundencia la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en esta frase: "...si el registro diario de la jornada solo fuera obligatorio cuando se realicen horas extraordinarias, provocaríamos 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...".

Para concluir, la Sala de lo Social reitera que, "el registro diario de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada y su negación coloca a los trabajadores en situación de indefensión, que no puede atemperarse, porque las horas extraordinarias sean voluntarias, 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".

