

## REGISTRO DE LA JORNADA DIARIA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA

Como les informamos en una circular publicada el pasado 8 de marzo del presente año, les recordamos que, las empresas deben implantar un sistema de **registro a efectos del cómputo de la jornada diaria efectiva de todos los trabajadores y entregar resumen mensual a los representantes legales de los mismos**, en su función de garantes en sus obligaciones de vigilancia y control de la jornada, que establece artículo 64.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**No se limita a los trabajadores a tiempo parcial**, como hasta ahora venía exigiendo la Inspección de Trabajo en sus labores de actuación, con el fin de mantener un control de las jornadas efectivamente realizadas por estos trabajadores y en relación con las horas complementarias pactadas en contrato, sino que **se refiere a la totalidad de la plantilla**.

Así lo recoge la reciente sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 19 de febrero de 2016, reiterando el criterio de 4 de diciembre de 2015 de la misma Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sobre conflicto colectivo.

Como recoge la sentencia de referencia, *“la resolución del litigio exige despejar si el presupuesto constitutivo, para el control efectivo de las horas extraordinarias, es la existencia previa del registro diario de jornada, regulado en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, o si dicho registro será únicamente exigible cuando se realicen horas extraordinarias. La previsión contenida en dicho artículo 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. Por tanto, se puede inferir que el registro de la jornada diaria es la herramienta promovida por el legislador para asegurar efectivamente el control de las horas extraordinarias”*. Esto es tan sencillo como que, sin control diario de la jornada efectiva, no puede haber control de horas extraordinarias.

Mientras no se supere el número total de horas en cómputo anual, no se puede saber a ciencia cierta el número de horas extras o complementarias realizadas, ya que se puede compensar el exceso con descansos y estar éstos pendientes de disfrute, de modo que, hasta la finalización del año natural, no habría un control real y efectivo y no se cumpliría la obligación de comunicación a los representantes legales de los trabajadores. Y 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.

En cuanto a la representación legal de los trabajadores, indica la sentencia que *"tienen derecho a 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. Por lo tanto, para que la empresa esté obligada a cumplir este deber informativo, es que esté obligada, a su vez, a efectuar el registro diario de la jornada para cumplimentar la entrega de los resúmenes reiterados a cada trabajador"*.

Por todo lo expuesto, se condenó a Bankia a *"establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza la plantilla, que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, tanto en el convenio sectorial como en los pactos de empresa que sean de aplicación, así como que proceda 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 previsto en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995"*.

El contenido de estas sentencias es extensible a todas las empresas, viéndose en la obligación de realizar el registro diario de la jornada efectiva de todos los trabajadores de plantilla, tanto sean de jornada completa como a tiempo parcial, dándosele a la firma para su correspondiente conocimiento y aceptación, y elaborando, mensualmente, un informe que ha de ser trasladado a la representación legal de los trabajadores, de existir, quienes velarán por el correcto cumplimiento de las jornadas pactadas o convencionalmente instauradas.

Bufete ESCURA