



CIRCULAR N^o 17
FECHA: 31/03/2016
MATERIA: Jurisprudencia

1

LA AUDIENCIA NACIONAL ESTABLECE QUE TODAS LAS EMPRESAS DEBEN TENER IMPLANTADO UN SISTEMA DE REGISTRO DE LA JORNADA DIARIA DE SUS EMPLEADOS

En esta circular damos cuenta de dos muy comentadas sentencias dictadas por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el **4 de diciembre de 2015**¹ y el **19 de febrero de 2016**², de las que han sido ponentes, respectivamente, el presidente de la misma el Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas y la Excmo. Sra. D^a Emilia Ruiz-Jarabo. Indudablemente hay que señalar que nos encontramos ante dos pronunciamientos que no son firmes, si bien han sido objeto de numerosas y recientes reseñas en prensa³ lo que hace que debamos ocuparnos de los mismos, por su importancia, y que de confirmarse, obligaría a todas las empresas a implantar mecanismos de control de la jornada y a informar a la representación laboral de los datos que los mismos registren.

En el primer procedimiento colectivo, en el que fue parte Bankia, se analiza, de un lado, si la empresa tiene la obligación de establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realice la plantilla que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, tanto en el convenio sectorial como en los pactos de empresa que resulten de aplicación, que como es sabido es el presupuesto necesario para el cómputo de las horas extraordinarias de cada trabajador; y de otro, si los representantes de los

¹ CENDOJ 28079240012015100204 y AS\2016\97

² CENDOJ 28079240012016100023 y JUR 2016\43642

³ EXPANSIÓN 30 de marzo de 2016, pág. 29

trabajadores tienen acción para reclamar el cumplimiento de los derechos informativos en relación a las horas extraordinarias.

Para la Sala la obligación del registro es independiente que en la práctica se realicen HORAS EXTRAORDINARIAS, premisa muy importante.

Algunos datos adicionales a tener en cuenta y que fueron a su vez utilizados por la empresa en su oposición a la demanda: (i) la existencia de un horario complejo (trabajadores con un régimen de horario flexible frente a otros que se rigen por un horario específico) y (ii) la existencia de un control de ausencias que se gestiona a través de la Intranet corporativa.

A pesar de estos argumentos esgrimidos por el banco, la Sala entiende que para conocer si los trabajadores realizan horas extraordinarias es indispensable que exista un registro de la jornada diaria. **Es decir, no puede condicionarse el establecimiento de dicho registro a la realización efectiva de horas extraordinarias**, sino que esta herramienta tiene que existir en la empresa con carácter previo e independiente, pues de lo contrario sería imposible controlar la realización de horas extraordinarias. Indudablemente, aunque en principio se trata de un pronunciamiento que tiene unos destinatarios muy concretos, la doctrina que se sienta es sin duda aplicable a cualquier otra Compañía, con independencia de su tamaño o plantilla. Se trata de llevar a la práctica lo previsto en el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores complementado por la Disposición Adicional Tercera b) del RD 1561/1995, de 21 de septiembre⁴.

Lo que sucede es que dichos artículos “parece” que condicionaban la necesidad de ese registro para el cómputo de las horas extraordinarias (el art. 35 se ocupa de la regulación de las horas extraordinarias y la necesidad de registro de la jornada, y no está, como sistemáticamente debiera, en el precepto que se ocupa de regular la jornada de trabajo) y la doctrina de la Sala

⁴ BOE de 26 de septiembre

no responde exactamente a esta interpretación, ya que la decisión que se adopta para estimar la demanda es que como hemos dicho la obligación de registro es independiente de esta circunstancia.

3

La duda por tanto es si es presupuesto constitutivo para el control efectivo de la jornada de trabajo la existencia de un registro diario de la jornada o si dicho registro es únicamente exigible cuando se realicen horas extras.

Es importante reseñar que el hecho que se lleve este cómputo de jornada (que no de horas extraordinarias únicamente) no implica necesariamente que se dé la concurrencia de horas por encima de la jornada pactada (o la legal de cuarenta horas en ausencia de pacto individual o colectivo), pues como es sabido el cómputo anual de la jornada, así como su distribución irregular permitiría compensaciones de los desfases en la jornada diaria (que a falta de pacto se puede distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta el diez por ciento de la jornada de trabajo, *ex art. 34.2 del ET*).

En la segunda de las sentencias, en la que también fue parte otra entidad financiera, Abanca, se reitera el criterio de la SAN anterior de 4 de diciembre de 2015 (Proc. 301/2015). La AN 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, como queda explicado en el Fundamento Jurídico Tercero de la misma, dando cuenta el Cuarto, en cuanto a la obligación de informar a los representantes de los trabajadores, de la existencia de una previa acta de infracción extendida por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Lugo, y de otro requerimiento a los mismos efectos, por la Inspección provincial de Pontevedra, acerca del derecho de información de la representación de los trabajadores.