

La empresa debe registrar a diario las horas de trabajo. Las empresas tienen la obligación de llevar a cabo un registro diario de las horas que realice cada empleado, a fin de poder asegurar el control de las horas extraordinarias. Este control, según la Audiencia Nacional (AN), debe realizarse incluso en aquellas compañías en las que no se hagan horas extra.

La sentencia, del 4 de diciembre de 2015, determina que "el registro de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada". Además, asevera que la negación de este registro "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".

La creación de un registro, concluye la resolución, eliminará cualquier duda sobre si se hacen o no horas extraordinarias y si su realización es voluntaria.

En el asunto enjuiciado, los sindicatos de una entidad financiera reclamaron el establecimiento de un registro para poder llevar a cabo un control de las jornadas de trabajo.

En su demanda alegaron que, en virtud del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, el control de las horas de trabajo ordinarias diarias es imprescindible para el cómputo de las extraordinarias. Dicho precepto asegura que "a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente".

La parte demandada se opuso a dicha pretensión argumentando que en la entidad no se realizaban horas fuera de la jornada.

A la vista de las alegaciones de las partes, el ponente, el magistrado Bodas Martín, plantea que debe resolverse "si el presupuesto constitutivo" del control efectivo de las horas es la existencia previa del registro diario; o si, por el contrario, dicho registro sólo es exigible cuando se realicen horas extraordinarias, como defendió el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en sentencia del 24 de octubre de 2012.

Asimismo, el magistrado recuerda que el Tribunal Supremo determinó que la previsión del artículo 35.5 del ET "tiene por objeto procurar al trabajador un medio de prueba documental que facilite la acreditación [...] de la realización de horas extraordinarias, cuya probanza le incumbe" (sentencias del 11 de diciembre de 2003).

Bodas Martín concluye, por lo tanto, que si la razón es procurar un medio de prueba, "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".

En el supuesto contrario, es decir, si el registro sólo fuera obligatorio cuando existan horas extra, se provocaría "un círculo vicioso" que vaciaría de contenido la institución. Esto es así porque, si el presupuesto de las horas extraordinarias es que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo, sin el registro es imposible controlar su realización.

La sentencia añade que el registro diario de jornada resulta "aún más exigible" en caso de empresas con múltiples horarios, porque será el único modo de garantizar que se cumpla el derecho de los empleados de percibir una retribución por las horas extraordinarias. Su formato, no obstante, "podrá instrumentarse de múltiples maneras".

Por último, el fallo determina que los sindicatos tienen derecho a ser informados mensualmente de las horas extra realizadas en la empresa, de acuerdo con el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas de trabajo.

Los asalariados en España realizan cada semana un total de 2.967.100 horas extraordinarias que no son remuneradas por sus empresas, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta cifra supone que los empresarios se están ahorrando el pago de casi 75.000 empleos a tiempo completo (40 horas semanales) que cubren con estas horas a coste cero.

De hecho, son más frecuentes las horas extraordinarias que no están pagadas por las empresas que aquellas que sí son remuneradas, que en el cuarto trimestre del pasado año ascendieron a 2.516.700.

El sector en el que las empresas se 'ahorran' más puestos de trabajo a tiempo completo gracias a estas horas extra es la hostelería, con más de 8.000 empleos (8.227) de 40 horas semanales.

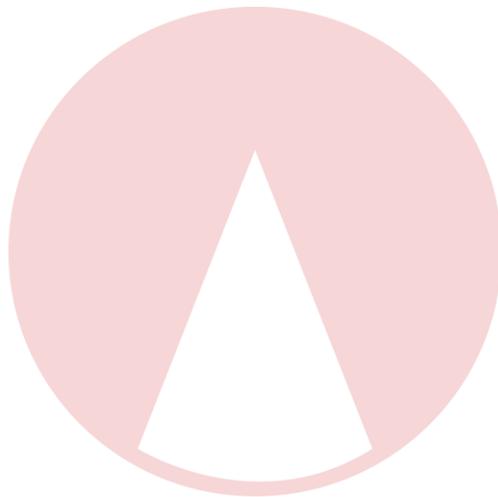
A continuación se sitúan la educación, con algo más de 6.700 (6.722); las actividades profesionales, científicas y técnicas, con 5.872; y la construcción, con 5.012.

No obstante, en relación con el número de asalariados que hay en cada sector, el que concentra un mayor número de horas por cada 100 trabajadores son las industrias extractivas, con 105 horas. Tras estas industrias, aunque a gran



Alfredogarcialopez
ABOGADOS

distancia, aparecen las actividades financieras y seguros (54 horas semanales por cada 100 asalariados), el suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (44 horas) y las actividades profesionales, científicas y técnicas (42 horas).



Alfredogarcialopez
ABOGADOS



Alfredogarcialopez
ABOGADOS





Alfredogarcialopez
ABOGADOS





Alfredogarcialopez
ABOGADOS







Alfredogarcialopez
ABOGADOS





Alfredogarcialopez
ABOGADOS



ABOGADOS

10

Campoamor 9 2º 33001 OVIEDO
984 186 927
984 081 875f
www.alfredogarcialopez.es/com



Alfredogarcialopez
ABOGADOS



