

Comentario Sentencia núm. 207/2015 relacionada con la obligatoriedad para las empresas de llevar un registro diario de la jornada de trabajo

1. Una nota previa a la exégesis de la sentencia

Como factor del contrato de trabajo, el tiempo de trabajo, está considerado como uno de los más esenciales dado que la jornada que realiza el trabajador constituye un elemento capital para su relación laboral al determinar el límite de su prestación. Durante este tiempo de trabajo, el trabajador está obligado a permanecer en la empresa realizando una labor que se considera como efectiva y, ello, porque en el contrato de trabajo formalizado en el que asumió dicha obligación conforme detalla el legislador español por medio del artículo 20.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET¹, en adelante), el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En este mismo sentido, el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo (art. 34.5, ET). La duración de esta jornada de trabajo que será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, como jornada ordinaria de trabajo tendrá como duración máxima: cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual (art. 34.1, ET).

Dicho lo cual, y ya hilado con el precepto nuclear sobre el que gravita el análisis de la sentencia a comentar ¿Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional núm. 207/2015, de 4 de diciembre de 2015, recaída en la demanda de conflicto colectivo núm. 301/2015? aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, tendrán la consideración de horas extraordinarias (art. 35.1, ET). Más concretamente, el principal argumento jurídico llevado a cabo por la Audiencia Nacional, se centra en el apartado 5 del mismo artículo 35 dedicado a las horas extraordinarias y según el cual, a efectos del cómputo de estas últimas, 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.

2. Análisis del supuesto

A efectos de encuadrar a las partes inmersas en el conflicto colectivo que resuelve la sentencia de la Audiencia Nacional en la que actuó como Ponente el Excmo. Sr. Magistrado D. Ricardo Bodas Martín, conviene resaltar, por un lado, a Bankia SA como empresa demandada y, por otro lado, como la parte demandante al sindicato de Unión General de Trabajadores, que fue quien interpuso el conflicto colectivo y al que, a su vez, se adhirieron todas las representaciones sindicales de Bankia: Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FeS-UGT); Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios); Federación de Sindicatos Independientes de Servicios Financieros (CSICA); Asociación de cuadros y profesionales de Bankia (ACCAM-BANKIA); Sindicat Autonom de Treballadors d'Estalvi (SATE); Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-CGT) y; ACB-BANKIA.

Sucintamente, la sentencia objeto de análisis versa sobre la obligatoriedad para las empresas de llevar un

registro de la jornada diaria de sus trabajadores. En especial, como presupuesto constitutivo para controlar los excesos de jornada, estima la entrega de los resúmenes diarios de jornada a cada trabajador. Y ello, porque los mencionados resúmenes no pueden contener las horas extraordinarias realizadas diariamente.

En efecto, la demanda de conflicto colectivo presentada se estima y se condena a la mercantil Bankia SA tal y como detalla el fallo: *«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 ET y en la D.A. 3ª del Real Decreto 1561/1995 que regula las jornadas especiales de trabajo² y en el artículo 32.5 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro»*.

En atención al Convenio Colectivo sectorial de Cajas de Ahorro³, conviene poner de relieve, que, actualmente, se encuentra en situación de ultractividad. Atinente al contenido de su último artículo señalado (32.5) se encuentra relacionado con las horas extraordinarias y es de la siguiente dicción literal: *«la realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente»*.

3. Antecedentes de hecho

Según constata la sentencia, a efectos del día 22 de octubre de 2015, los sindicatos señalados presentaron demanda sobre conflicto colectivo contra Bankia a fin de que se le condene a establecer, en primer lugar, 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 y ello, pese a que la actividad entraña una dificultad en tanto cuenta con un régimen horario complejo (coexiste el previsto en el citado Convenio Colectivo con otros horarios flexibles y específicos) y, en segundo lugar, a que proceda a dar traslado a la representación legal de los trabajadores, de la información sobre las horas extraordinarias realizadas, en cómputo mensual, al amparo de lo previsto en el artículo 35.5 del ET y en la D.A. 3ª del Real Decreto 1561/1995 y en el artículo 32.5 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro.

En congruencia con ambas pretensiones, la parte demandante argumenta que la empresa no solo no registra diariamente la jornada del trabajador pese a que así lo exija el artículo 35.5 ET sino que tampoco informa mensualmente a los representantes de los trabajadores imposibilitando de esta forma, el control de la jornada de trabajo efectiva realizada, así como de sus eventuales excesos.

Mientras, en el otro extremo, la parte demandada admite que no cuenta con un régimen de registro de jornada de sus trabajadores. No obstante, sí que dispone de una Intranet a través de la cual, los trabajadores tienen la obligación de registrar cualquier circunstancia que les impida realizar su jornada ordinaria. En suma, la mercantil no tiene implantado un sistema de registro de jornada sino que, únicamente, cuenta con un sistema que le permite controlar las eventuales ausencias de sus trabajadores. A su vez, Bankia también admite la razón del artículo 20 del ET relativo a la dirección y control de la actividad laboral ¿en concreto de su apartado tercero?, por el que el empresario en virtud de dicho poder de vigilancia y control, podrá adoptar las medidas que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso. No obstante, si bien, admite el contenido del artículo por el que se faculta a la empresa para establecer un sistema de control de jornada, matiza que se trata de una medida que no es

obligatoria sino potestativa y que ha decidido no ejecutar pues apuesta por la presunción de cumplimiento de la jornada.

Por su lado, en cuanto a la pretensión de la parte sindical por la que exige que la empresa proceda a dar traslado a la representación de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias, excepcionó falta de acción, por cuanto en Bankia no se realizan horas extraordinarias, en consecuencia, ello le exime de cumplir la obligación informativa prevista en la D.A. 3ª RD 1561/1995. En sentido contrario, los demandantes se opusieron a esta excepción al considerar que es requisito necesario, para acreditar la realización de horas extraordinarias, que haya un registro de jornada diaria en virtud de lo dispuesto en el artículo 35.5 ET.

Así con todo, de modo compendioso, la cuestión fundamental que debe resolverse se basa en dilucidar qué postura es la que prevalece, si la de Bankia en tanto considera que la realización de horas extraordinarias es el presupuesto constitutivo para actualizar la obligación empresarial prevista en el consabido artículo 35.5 ET, de modo que será únicamente exigible cuando se hagan éstas, o bien la de la parte demandante que entiende que el presupuesto constitutivo para el control efectivo de las horas extraordinarias, es la existencia previa del registro diario de jornada regulado en el art. 35.5 ET, pues en supuesto de que falta este registro, impide a los representantes de los trabajadores al amparo del artículo 64.7 ET⁴, cumplir sus obligaciones de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la jornada.

4. Fundamentos de derecho

Asentado todo lo anterior, la empresa demandada se opone a implantar un registro diario de jornada en tanto considera que no se realizan horas extraordinarias y que es, éste, el presupuesto constitutivo para dar cumplimiento a la obligación empresarial vertida en el artículo 35.5. Para fortalecer su tesis se apoya en jurisprudencia⁵, sin embargo, no consigue su propósito ya que, como sostiene la Audiencia Nacional, tres de las sentencias escogidas no se pronuncian sobre la obligación de registrar diariamente la jornada, sino en la obligación de cumplir lo mandado en la D.A. 3ª RD 1561/1995. En cambio, no ocurre lo mismo con la STSJ de Cataluña de 24 de octubre de 2010 que utiliza Bankia en su argumentación ya que ésta, sí se pronuncia sobre la obligación empresarial de registrar diariamente la jornada. En este sentido, el TSJ sobre un caso idéntico, determinó que no habiéndose probado la realización de horas extraordinarias, la empresa no tiene la obligación de implantar un sistema de registro para computar la jornada de cada trabajador.

Pese a ello, la Audiencia Nacional en base a lo señalado en el Alto Supremo⁶, se desmarca de la última STSJ y, en congruencia con la pretensión de la parte demandante, sostiene que el registro de la jornada diaria es la herramienta para asegurar efectivamente el control de las horas extraordinarias puesto que, de no ser así, es decir, si el registro diario de la jornada solo fuera obligado cuando se realicen horas extraordinarias, según su literalidad, *¿provocaríamos un círculo vicioso, que vaciaría de contenido la institución y sus fines?*

En paralelo a esta última postura, la Audiencia Nacional se apoya también en los informes de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social al señalar que los funcionarios no pueden controlar si se superan o no los límites de la jornada ordinaria si no existe un registro de la misma. En resumidas cuentas, la Audiencia Nacional sostiene que el registro de las jornadas de los trabajadores previsto en el artículo 35.5 ET *¿que no tiene por qué reflejar horas extraordinarias, puesto que una jornada diaria puede prolongarse sin que se produzcan horas extraordinarias?* se presenta como un medio de prueba documental o herramienta, promovida por el legislador, para facilitar la acreditación de la realización de horas extraordinaria ya que,

sin el registro diario de la jornada, resulta imposible controlar la realización de las mismas.

Y no solo ello, sino que sin este registro diario, se priva a los trabajadores y a sus representantes del único modo de comprobar los posibles excesos de jornada. Por consiguiente, a través del registro diario de las jornadas de los trabajadores, se cumple con el derecho de la representación de los trabajadores a *ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, o las pendientes de compensación por excesos de jornada, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores?* [STS de 11 diciembre 2003 (recurso de casación núm. 63/2003)].

Asimismo, la Audiencia Nacional, conforme a lo señalado con anterioridad, no observa relevante los múltiples horarios que coexisten en Bankia, algunos de los cuales, se ejecutan de modo flexible, ya que precisamente por esta complejidad, hace que se aumente la exigencia para un necesario registro diario de la jornada. En consecuencia, sin la existencia de este registro, la tarea para comprobar si los trabajadores han realizado la jornada pactada o la superan, resulta ser muy complicada.

5. Conclusiones

En suma, se estima la primera pretensión de la demanda y, respecto a la segunda, es decir, a que la empresa cumpla con su deber de información contenida en la D.A. 3ª RD 1561/1995 y, con ello, informe mensualmente a los representantes de los trabajadores con objeto de que puedan disponer de un control de la jornada de trabajo efectiva realizada, así como de sus eventuales excesos, Bankia alegó excepción de falta de acción, por cuanto en la empresa no se realizan horas extraordinarias, siendo esta la razón, por la que ni registra la jornada diaria, ni entrega resúmenes de la misma a los trabajadores.

Respecto a la excepción de esta falta de acción, la Audiencia Nacional sostiene que la obligación, contenida en el artículo 35.5 ET respecto de "cada trabajador" individualmente considerado, tiene otra manifestación que se inscribe dentro de las competencias de vigilancia asignados a la representación legal de los trabajadores, en el artículo 64.7 ET. En este contexto, en virtud de la D.A. 3ª RD 1561/1995, la representación de los trabajadores tiene derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, y asimismo, también a recibir a tal efecto copia de los resúmenes que se vierten del contenido del artículo 35.5 ET. Así, en línea a esta argumentación, el presupuesto, para que la empresa esté obligada a cumplir esta obligación informativa, 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. Y ello porque si no fuera así, se entendería la falta de acción que sostiene Bankia dado que si no hay registro de jornada, ni se entregan resúmenes diarios sobre la misma, no habría nada que informar a los representantes de los trabajadores.

Recapitulando, se estima la primera pretensión de la demanda porque el registro de jornada diaria con la entrega consiguiente de los resúmenes diarios de jornada a cada trabajador, es el presupuesto constitutivo para controlar los excesos de jornada, dado que dichos resúmenes no pueden contener las horas extraordinarias realizadas diariamente, que solo concurren cuando se supera la jornada ordinaria en cómputo anual, para lo cual el único medio de comprobación es precisamente el registro diario de jornada, siendo inadmisibles negar el cumplimiento de dichas obligaciones, porque no se realizan horas extraordinarias puesto que, si se admitiera dicho criterio, la finalidad del artículo 35.5 ET, que es asegurar prueba documental sobre las horas extraordinarias a los trabajadores, quedaría totalmente vacía de contenido. Y en cuanto a la mencionada falta de acción, tal y como concluye la Audiencia Nacional, se desestima la excepción propuesta por la mercantil al señalar que los representantes de los trabajadores

tienen acción para reclamar el cumplimiento de los derechos informativos, contenidos en la D.A. 3ª RD 1561/1995.

De modo indubitado, esta sentencia de la Audiencia Nacional resulta de un interés notable en tanto, con ella, se colman las reivindicaciones de los trabajadores a efectos de que, por ejemplo, se erradiquen prolongaciones ilegales de jornada que, no olvidemos, supone un fraude a la Seguridad Social y, de modo análogo, también en tanto puede favorecer la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras del sector de la banca. Para finalizar, resulta conveniente subrayar que, a partir de esta sentencia, en caso de que se confirme su doctrina, obviamente va a tener una relevancia en el modo en que las empresas deben registrar las jornadas de trabajo de sus empleados así como en la estructura de los horarios de trabajo y las eventuales prolongaciones de jornada y/o horas extraordinarias que se puedan realizar.

Francisco Trujillo Pons

Personal Investigador Contratado Doctor

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Jaume I, Castellón

Notas

1 BOE 29 marzo de 1995. ([Volver](#))

2 BOE 26 septiembre 1995. La D.A. 3ª señala a efectos de los derechos de los representantes de los trabajadores en materia de jornada 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 apdo. 5 del art. 35 ET*». ([Volver](#))

3 BOE 29 marzo 2012. ([Volver](#))

4 Por el cual, dentro de los derechos de información y consulta y competencias que les corresponden a los Comités de Empresa, éstos deberán a) ejercer una labor: 1) de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes; 2) de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley; 3) de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; b) participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares; c) colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos; d) colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y, por último; e) informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales. ([Volver](#))

5 STS (Sala de lo Social) de 11 diciembre 2003 (recurso de casación núm. 63/2003); STS (Sala de lo Social) de 25 abril 2006 (recurso de casación núm. 147/2005); SAN (Sala de lo Social) núm. 72/2005 de 12 julio (procedimiento núm. 39/2005) y; STSJ de Cataluña de 24 octubre 2002 (recurso núm. 5241/2002). (

[Volver](#))

6 En STS (Sala de lo Social) de 11 diciembre 2003 (recurso de casación núm. 63/2003) y STS (Sala de lo Social) de 25 abril 2006 (recurso de casación núm. 147/2005). ([Volver](#))