



REGISTRO DE JORNADA: CAMBIO DE CRITERIO

El Supremo determina que no es obligatorio el registro de la jornada diaria

El Pleno de la Sala IV del Tribunal Supremo ha establecido en una sentencia del 23-3-2017, que las empresas **no están obligadas a llevar un registro de la jornada diaria** de toda la plantilla para comprobar el cumplimiento de la jornada laboral y horarios pactados, y sólo deben llevar un registro de las horas extras realizadas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores.

El Supremo estima así un recurso de Bankia contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de noviembre de 2014, que condenaba a dicho banco, atendiendo una demanda de los sindicatos, a establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza su plantilla.

El Supremo admite que *"convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias"*, pero *"esa obligación no existe por ahora y los Tribunales no pueden suplir al legislador imponiendo a la empresa el establecimiento de un complicado sistema de control horario, mediante una condena genérica, que obliga a negociar con los sindicatos el sistema a implantar, por lo tanto, se trata de proceder al desarrollo de la jornada efectiva de trabajo con las múltiples variantes que supone la existencia de distintas jornadas, el trabajo fuera del centro de trabajo y, en su caso, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año"*.

El Supremo rechaza *"llevar a cabo una interpretación extensiva del art. 35.5 del ET imponiendo obligaciones que limitan un derecho como el establecido en el artículo 28.3 del citado texto legal y el principio de libertad de empresa que deriva del artículo 38 de la Constitución y ha reconocido el Tribunal Constitucional como imprescindible para la buena marcha de la actividad productiva (S. 170/2013)"*.

La sentencia detalla que *"la falta de llevanza, o incorrecta llevanza del registro, no se tipifica por la norma como infracción laboral de forma evidente y terminante, lo que obliga a una interpretación restrictiva y no extensiva de una norma sancionadora como la contenida en el artículo 7.5 del RDL 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social."*

Además, tampoco se tipifica como falta la no llevanza del registro y el hecho de no informar a los trabajadores sobre las horas realizadas en jornadas especiales o incumplir obligaciones meramente formales o documentales constituye, solamente, una falta leve, en los supuestos previstos en el art. 6, números 5 y 6 del Real Decreto Legislativo citado".

Añade, también, que la solución dada “no deja indefenso al trabajador a la hora de probar la realización de horas extraordinarias, pues a final de mes la empresa le notificará el número de horas extras realizadas, o su no realización, lo que le permitirá reclamar frente a esa comunicación y a la hora de probar las horas extraordinarias realizadas tendrá a su favor del artículo 217.6 de la LEC, norma que no permite presumir la realización de horas extras cuando no se lleva su registro, pero que juega en contra de quien no lo lleva cuando el trabajador prueba que si las realizó”.

La sentencia cuenta con tres votos particulares, firmados por 5 de los 13 magistrados que la suscriben, partidarias de desestimar el recurso de Bankia y de confirmar el fallo de la Audiencia Nacional y que por tanto se continúe llevando el registro de horas.

En definitiva, según el Tribunal Supremo, la empresa sólo tiene las siguientes obligaciones:

- ***Debe registrar la jornada diaria de los empleados contratados a tiempo parcial.***
- ***Debe llevar el registro de las horas extras realizadas (ya sean retribuidas o compensadas posteriormente con descanso).***
- ***Debe comunicar a final de mes al empleado y a los representantes de los trabajadores, el número de horas extras realizadas en la empresa.***

Seguiremos informando si con posterioridad a esta sentencia, la Inspección de Trabajo fija algún criterio de actuación sobre los controles de jornada, pues por nuestras conversaciones con dicha Inspección, nos indican que hasta la fecha no han recibido comunicación alguna de cambio de criterio sobre la “*Instrucción 3/2016 sobre Intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias*”, de la que les informamos en su día.

Por tanto, como esta sentencia es la primera del Tribunal Supremo que trata el tema y, al ser única no sienta jurisprudencia, es probable que en breve se dicte norma o instrucción que aclare definitivamente la situación, pero hasta que ello suceda **en base a ella, no es necesario llevar el control horario diario de los trabajadores/as que realicen su trabajo en jornada completa.**

Barcelona, Abril -2017

Dpto. Laboral.