



CAMBIO DE CRITERIO: EL TRIBUNAL SUPREMO ESTABLECE QUE LAS EMPRESAS NO ESTAN OBLIGADAS A LLEVAR UN REGISTRO DE LA JORNADA DIARIA DE SUS TRABAJADORES.

Importante cambio de criterio el que establece el Tribunal Supremo en su reciente sentencia del pasado 23.03.17 en Sala General, que por su trascendencia adjuntamos íntegramente a la presente circular.

Concretamente el Pleno de la Sala de lo Social del Alto Tribunal ha establecido 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 horas extras realizadas, de acuerdo a la interpretación que realizan de lo fijado en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores.

El Supremo estima así el recurso de casación formalizado por Bankia contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 4.11.14, que condenaba a dicho banco, atendiendo una demanda de los sindicatos, a establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza la totalidad de su plantilla. De esa sentencia de la Audiencia nos hacíamos eco en nuestras Circulares Laborales 8 y 14/2016, de marzo y junio de ese año, respectivamente. Recordar que estas sentencias han generado una muy importante campaña por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos de verificar que todas las sociedades cumplimentasen esa obligación que ahora se modifica.

El Alto tribunal sí mantiene, ya que no fue impugnada por Bankia, la parte del fallo de la Audiencia Nacional que determinó que la empresa debía proceder a dar traslado a la representación legal de los trabajadores de la información sobre las horas extras realizadas en cómputo mensual.

El Supremo admite, de forma literal, 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 obligará, necesariamente, a negociar con los sindicatos el sistema a implantar, por cuanto, no se trata, simplemente, de registrar la entrada y salida, sino el 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, cuando se pacte”.*

En atención a ello, 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 nuestro Tribunal Constitucional como imprescindible para la buena marcha de la actividad productiva (S. 170/2013)”.*

La sentencia explica que *“la falta de llevanza, o incorrecta llevanza del registro, no se tipifica por la norma como infracción 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, norma cuya naturaleza sancionadora impide una interpretación extensiva del art. 35.5 del ET, pues es principio de derecho el de la interpretación restrictiva de las normas limitadoras de derechos y de las sancionadoras. Además, tampoco se tipifica como falta la no llevanza del registro que nos ocupa y 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 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.

Recordar que la sentencia se refiere al registro de jornada de todos los trabajadores de la empresa de forma general. La obligación legal prevista expresamente para los contratados a tiempo parcial en el artículo 12.4 c) del Estatuto de los Trabajadores – registro diario de la jornada de estos empleados y totalización mensual entregando copia al trabajador junto al recibo de salarios del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, ya sean ordinarias o complementarias – se mantiene sin variación o modificación alguna.

Barcelona, 6 de abril de 2017.