



FIN DE LA OBLIGACIÓN (ESPEREMOS DEFINITIVAMENTE) DE REGISTRO DIARIO DE LA JORNADA DE TRABAJO CON CARÁCTER GENERAL.

El Tribunal Supremo ha vuelto a dictar una segunda sentencia, rectificando el criterio anteriormente desarrollado por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, estableciendo y confirmando la doctrina jurisprudencial de la inexistencia de la obligación empresarial de llevar un registro de la jornada diaria de toda la plantilla.

Como se recordará, pues hemos comentado esta cuestión durante estos dos últimos años en diversas Circulares, el criterio del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, interpretando el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET), venía fijado en la Instrucción de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social Núm. 3/2016 sobre «*Intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias*», estableciendo la obligación de las empresas de llevar el registro diario de jornada de los trabajadores con contrato a tiempo completo (con inclusión del horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador, con el fin de determinar las horas realmente realizadas cada día por cada uno de ellos). Dicha Instrucción derivada de una serie de sentencias de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la línea indicada y todas, curiosamente, relativas al sector bancario si bien su aplicabilidad, dado su contenido, tenía un carácter general.

No obstante ese criterio administrativo y las sentencias previas de la Audiencia Nacional, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dicta en su día la Sentencia de 23 de marzo de 2017 (Rec. 81/2016), en la que considera que no hay obligación empresarial de llevar un registro de la jornada diaria de toda la plantilla, pues el artículo 35.5 ET 5 solo obliga a llevar el registro de las horas extras realizadas y a comunicar, a final de mes, su número –en el caso de haberse realizado– al trabajador y a la representación legal de los trabajadores.

Tras esta Sentencia del Alto Tribunal, el Ministerio matizó que mantenía la aplicación de la Instrucción de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social Núm. 3/2016 pero como control del tiempo de trabajo, no de la obligación de registro de jornada. Y si el trabajador consigue demostrar la realización de horas extraordinarias (o la Inspección de Trabajo comprueba por otros medios su realización), la inexistencia del registro de horas juega en contra del empresario.

Pero el Tribunal Supremo ha dictado una segunda Sentencia (caso ABANCA), de fecha 20 de abril de 2017 (Rec. 116/2016) en el mismo sentido, estableciendo ya la doctrina jurisprudencial consolidada relativa a la inexistencia de la obligación empresarial de llevar un registro de la jornada diaria de toda la plantilla para comprobar el cumplimiento de la jornada laboral y horarios pactados, pues sólo se debe llevar el registro de horas extraordinarias realizadas. Con ello, se pone fin de forma definitiva, entendemos pues la seguridad absoluta no existe en nuestro ámbito jurídico-laboral, al registro diario de jornada de los trabajadores contratados a tiempo completo.

Tras las dos sentencias del Tribunal Supremo la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha dictado una **nueva Instrucción 1/2017, de 18 de mayo**, que complementa la anterior Instrucción Núm. 3/2016 sobre “Intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias”, estableciendo lo siguiente:

1. La llevanza del registro de la jornada diaria de trabajo no es una obligación exigible a las empresas y, por tanto, la falta de tal registro no es constitutiva de infracción del orden social.
2. La no obligatoriedad del registro de la jornada diaria no exime a las empresas de respetar los límites legales y convencionales en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias, compitiendo a la Inspección de Trabajo velar por su cumplimiento debiendo establecer los hechos en los que basa los incumplimientos que tendrán que ser completados por razonamientos o deducciones lógicas, según la doctrina de la prueba indiciaria.
3. Las normas sobre registro de jornada de los trabajadores contratados a tiempo parcial, trabajadores móviles en el transporte por carretera, de la marina mercante o ferroviarios no quedan afectadas por la doctrina del Tribunal Supremo y la Inspección debe seguir exigiendo a las empresas la llevanza de tales registros.

Barcelona, a 24 de Mayo de 2017