

CIRCULAR DPTO. JURIDICO-LABORAL

EL TRIBUNAL SUPREMO ESTABLECE QUE LAS EMPRESAS NO ESTÁN OBLIGADAS A LLEVAR UN REGISTRO DE LA JORNADA DIARIA DE LA PLANTILLA

El Departamento Jurídico de CEOE-CEPYME GUADALAJARA, informa de la **Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2017**, en la que se establece claramente que el art. 35.5 ET **“no exige la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para poder comprobar el cumplimiento de los horarios pactados”**, y que la inexistencia de llevar un registro de control horario no puede ser considerado como una infracción muy grave a efectos de las sanciones laborales a aplicar a las empresas.

El Pleno de la Sala de lo Social señala que 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 Pleno de la Sala IV del Tribunal Supremo ha establecido en una sentencia 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 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 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 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”.

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”.

Fuente: Consejo General del Poder Judicial <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-establece-que-las-empresas-no-estan-obligadas-a-llevar-un-registro-de-la-jornada-diaria-de-la-plantilla>.

Para más información dirigirse a la Asesoría de CEOE-CEPYME Guadalajara. 949 21 21 00.

El Departamento Jurídico-Laboral queda a tu entera disposición. Telf. 949.21.21.00

- Agustín Carrillo – e-mail: djuridico@ceoeguadalajara.es
- José Luis Cuevas – e-mail: ajuridico@ceoeguadalajara.es
- Oscar Serra – e-mail: mjuridico@ceoeguadalajara.es