

## **SE REVOCA LA OBLIGACIÓN TAXATIVA DE CONTROL HORARIO**

El Tribunal Supremo ha fallado 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.

- Según el Alto Tribunal el Estatuto de los Trabajadores solo obliga a contabilizar las horas extras realizadas.

- La sentencia de 23/03/2017 rechaza *«llevar a cabo una interpretación extensiva del art. 35.5, ET imponiendo obligaciones que limitan un derecho como es el principio de libertad de empresa»*

Para el Alto Tribunal las empresas no están obligadas, al menos hasta el momento, a llevar un registro horario, indicando que los tribunales no pueden *«suplir al legislador imponiendo el establecimiento de un complicado sistema, 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»*.

A pesar del rechazo a la obligatoriedad del registro, el TS 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»*.

La sentencia explica del mismo modo que *«la falta de llevanza, o incorrecta llevanza del registro, no se tipifica por la norma como infracción de forma evidente y terminante»*, aclarando que el cambio de criterio emitido *«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 Art. 217 de la Ley 1/2000 de 7 de Enero (Enjuiciamiento civil), 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, partidarios de desestimar el recurso de Bankia y de confirmar el fallo de la Audiencia Nacional.

El R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre (Estatuto de los Trabajadores), establece textualmente la obligación del registro de jornada en dos supuestos:

- Horas extraordinarias

El apdo. 5, Art. 35, establece *«A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente»*.

La empresa se encontrará obligada a entregar al trabajador, en cada periodo de pago salarial, un comprobante de horas incluido en el recibo de salarios.

- Jornada de trabajadores a tiempo parcial

El apdo. 4 c) Art. 12, establece respecto a los trabajadores a tiempo parcial *«A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias»*

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario

El TS ha interpretado el precepto del texto estatutario únicamente referido a la obligación de registro de las horas extraordinarias por lo que se anula la obligación del control diario sobre toda jornada realizada, limitándose sólo la obligación de la empresa al registro a las horas extra.

El contexto en el que se ubica el Estatuto de los Trabajadores debe entenderse que su finalidad es el control de la realización de horas extraordinarias, para evitar excesos con los que se sobrepasen los límites que establece, pero no en la necesidad de implantar un control de la jornada ordinaria.

La Sentencia Social Nº 77/2016, AN, Sala de lo Social, Sec. 1, Rec 59/2016, 06-05-2016 había matizado que los Inspectores de Trabajo no podrían controlar si se superan o no los límites de la jornada ordinaria, si no existía un registro de jornada diaria. Con el cambio de criterio la única “obligación” de registro se circunscribe a las horas extra (y en el caso de los trabajadores a tiempo parcial).

Como ahora concreta la Sentencia del Alto Tribunal a la luz del texto estatutario «no cabe negar la obligación empresarial de llevar algún tipo de registro, pues solo tras su llevanza, cabrá determinar si cada uno de los trabajadores en concreto ha superado o no la jornada ordinaria pactada». No obstante, la normativa no establece la fórmula que pudiera ser más adecuada para cada actividad o sector de actividad. Siempre que «el registro resulte fiable y se gestione de modo objetivo» ha de considerarse válido.

### ¿Qué pasa si tengo una Inspección?

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen sus propias instrucciones de actuación en relación al control del cumplimiento de las normas sobre tiempo de trabajo. No obstante, es evidente que ha de realizar cambios en las mismas en referencia a la realización de horas extraordinarias e implantación de sistemas de registro de jornada diario.

Tras la nueva jurisprudencia emitida por el Alto Tribunal para la superación del límite máximo de horas extras la ITSS podrá seguir solicitando un registro de las horas trabajadas, pero solo en relación a las horas extras. Por lo que no resultará sancionable la ausencia de un registro global de toda la jornada laboral. Como especifica la STS «La falta de llevanza, o incorrecta llevanza del registro, no se tipifica por la norma como infracción de forma evidente y terminante»