DE ANDRÉS Y ARTIÑANO
Abogados

Velázquez, 90
28006 MADRID
Tel.: 91 435 97 57
Fax: 91 435 82 27
daya@daya.es

01/2017

BOLETÍN DE INFORMACIÓN JURÍDICA Y TRIBUTARIA
El contenido de este Boletín es meramente informativo y no constituye
un asesoramiento suficiente para la toma de decisiones sobre las materias tratadas

NOVEDADES INTRODUCIDAS POR LA SENTENCIA DEL PLENO DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 23 DE MARZO DE 2017 EN LA QUE SE DECLARA LA NO OBLIGATORIEDAD DE SEGUIR UN REGISTRO DIARIO DE LA JORNADA DE LOS TRABAJADORES.

El 23 de marzo de 2017 el Tribunal Supremo, reunido en pleno, dicta sentencia por la que se anula la sentencia de 4 de diciembre de 2015 dictada por la Audiencia Nacional por la que se obligaba a establecer un sistema de registro diario de la jornada de los trabajadores.

De acuerdo a este nuevo pronunciamiento, el Tribunal Supremo viene a entender que las empresas no están obligadas a llevar un registro de la jornada laboral y horarios pactados, únicamente procede el registro de aquellas horas que tengan la consideración de horas extraordinarias.

1.- Antecedentes

Las obligaciones de la empresa en cuanto al registro de la jornada de los trabajadores no ha sido una cuestión pacífica en nuestra doctrina y jurisprudencia.

El artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores establece que a efectos de 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 copias del resumen al trabajador.

En relación con los trabajadores a tiempo parcial, el artículo 12.5 apartado h) dispone que la jornada de estos trabajadores se registrará día a día, y se totalizará mensualmente entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salario de todas las horas realizadas cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

Por su parte, la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1996, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, establece el derecho a los representantes de los trabajadores de ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los

Trabajadores. El Tribunal Supremo, en su sentencia de 18 de junio de 2013, considera que el deber de información a los representantes de los trabajadores solo opera cuando se acredita, por parte del trabajador, la superación de la jornada.

En aplicación de estos artículos, algunos tribunales han venido interpretando que la obligación de registro de la jornada se limitaba a los trabajadores a tiempo parcial, y al resto solo en el caso de que realizaran horas extraordinarias. Sin embargo, otra doctrina consideraba que el registro de la jornada diaria resultaba obligatorio se realizaran o no horas extraordinarias.

En este línea, se ha pronunciado la Audiencia Nacional en sus sentencia de 6 de mayo de 2015, 4 de diciembre de 2015 y 19 de febrero de 2016, en las que se declara la obligación de establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realizan los trabajadores con independencia de la realización o no de horas extraordinarias, al considerar básicamente que el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores tiene por finalidad procurar al trabajador un medio de prueba documental para acreditar la realización de horas extraordinarias, constituyendo un registro diario de la jornada la herramienta promovida por el legislador para asegurar efectivamente el control de las horas extraordinarias.

Aunque dichos pronunciamientos han sido objeto de recurso, desde que tuvieron lugar, la interpretación referida ha sido utilizada por la Inspección de Trabajado y Seguridad Social en una campaña inspectora específica en materia de jornada de trabajo.

En esta campaña de la Inspección de Trabajo el objetivo principal se centraba en la detección de horas extraordinarias no declaradas. La Instrucción 3/2016, sobre la intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias, estableció los criterios de actuación inspectora en esta materia. Como consecuencia de ello se ha estado sancionando como un incumplimiento autónomo e independiente la ausencia del mencionado registro de jornada.

2.- Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2017: no es necesario un registro diario de la jornada ordinaria de los trabajadores.

Este pronunciamiento del Alto Tribunal anula la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 4 de diciembre de 2015 que obligaba a establecer un sistema de registro diario de la jornada de los trabajadores.

El Tribunal Supremo, en esta reciente sentencia, que cuenta con tres votos particulares en contra, centra su argumentación en la interpretación del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores al entender que el término “registrará” empleado por dicho artículo hace únicamente referencia a la jornada extraordinaria y no, sin embargo, al resto de horas trabajadas cada día, porque de ser otra la intención, y si el legislador quisiera realmente registrar también la jornada ordinaria de trabajo, habría incluido dicha mención de modo expreso el en artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores al regular la jornada ordinaria de trabajo.

Asimismo, el Tribunal entiende que la llevanza o la incorrecta llevanza del registro no está tipificada por ninguna norma como una infracción evidente y terminante. Eso le lleva a entender que no se trata de una obligación, ya que de lo contrario se prevería como una infracción y estaría prevista como tal dentro de las normas limitadoras de derechos así como en las leyes sancionadoras.

En el mismo sentido afirma que convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de las horas extraordinarias. Sin embargo, y dado que dicha obligación no existe por el momento, concluye que los tribunales no pueden suplir al legislador imponiendo a la empresa el establecimiento de un complicado sistema de control horario, mediante la condena genérica, que obligaría necesariamente a negociar con los sindicatos el sistema a implantar. Desde su punto de vista no

se trata solamente de registrar la entrada y la salida, sino el desarrollo de la jornada efectiva de trabajo con las múltiples variantes que esta puede suponer (diversas jornadas, trabajo fuera del centro de trabajo, distribución irregular de la jornada…).

Por otra parte, en contra del argumento de la sentencia de la Audiencia Nacional, el Tribunal Supremo afirma que la solución dada no deja indefenso al trabajador a la hora de probar la realización de horas extraordinarias, pues al final del mes la empresa debe notificar al trabajador el número de horas extras realizadas, lo que permitirá a éste reclamar frente a esta comunicación.

3.- Conclusión

La sentencia objeto de este comentario revoca, por tanto, la doctrina contenida en la sentencia de la Audiencia Nacional sobre la obligatoriedad de la llevanza de un registro diario de la jornada de los trabajadores.

En virtud de lo previsto en la reciente sentencia del Tribunal Supremo no resultaría necesario para las empresas llevar dicho registro diario de la jornada, con la salvedad de los supuestos contemplados legalmente para los trabajadores a tiempo parcial y para los trabajadores a tiempo completo que realicen horas extraordinarias.

Al amparo de esta doctrina, que previsiblemente se ratificará en los recursos interpuestos contra las otras dos sentencias de la Audiencia Nacional, procedería que se revisaran los criterios de actuación inspectora en esta materia en virtud de los cuales se ha venido sancionando como incumplimiento autónomo e independiente la ausencia del registro de jornada diaria, sin perjuicio de que continúe desarrollándose la campaña llevada a cabo para la intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias dirigida a la detección de horas extraordinarias no declaradas.

No dude en consultarnos si necesitan cualquier información o aclaración adicional.

En Madrid, a 20 de Abril de 2017