



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

El Supremo establece que no hay que registrar las jornadas de trabajo

El Tribunal Supremo, en sentencia de 23 de marzo pasado, ha concluido que las empresas no tienen la obligación de registrar diariamente la jornada de trabajo de sus empleados, contradiciendo así las resoluciones de la Audiencia Nacional en varias sentencias anteriores, en las cuales se establecía dicha obligación como método para controlar la realización de horas extraordinarias. El Alto Tribunal,

si bien señala la conveniencia de llevar a cabo una reforma legislativa que clarifique tal obligación de registrar diariamente la jornada de trabajo, concluye que ese compromiso no existe por ahora y no es posible realizar una interpretación extensiva del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, precepto en el que la Audiencia Nacional se basaba para imponer dicha obligatoriedad de registro.

Prácticamente un año más tarde de que la Audiencia Nacional dictara la última sentencia, de las tres recaídas en esta materia, en la que reiteraba su criterio de que las empresas, en cumplimiento del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), están obligadas a llevar un registro diario de la jornada de trabajo de todos sus empleados, el Tribunal Supremo, estimando el recurso interpuesto por “Bankia”, ha concluido que dicha obligación es inexistente.

La Audiencia Nacional, dando la razón a los sindicatos accionantes, había condenado a la entidad bancaria a establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva realizada por la plantilla, que permitiera comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, así como que procediera a dar traslado a la representación legal de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas, en cómputo mensual, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.5 ET. Dicho precepto, básico para entender la polémica suscitada, establece que: “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”.

El Tribunal Supremo señala que de dicho precepto se desprende que la obligación del empresario de registrar se refiere exclusivamente a las horas extraordinarias realizadas, no a aquellos casos en que no se realicen excesos de jornada. Señala, en primer término, que esta interpretación literal es acorde con los antecedentes históricos y legislativos, que nunca impusieron una obligación de registrar diariamente la jornada para todos los trabajadores; en segundo término, se apoya en la normativa que expresamente obliga a registrar la jornada diariamente a los trabajadores, caso de los contratados a tiempo parcial, los trabajadores móviles, de la marina mercante y ferroviarios. Concluye, de estas normas específicas, que cuando el legislador ha querido regular un registro de toda la jornada laboral y de control horario, lo ha establecido así expresamente, y por tanto, si hubiera querido que ese mandato fuese general no tendría sentido reiterarlo para supuestos especiales. Además, si lo hubiera querido implantar con carácter general, lo habría hecho en el artículo 34 ET, que es el que regula la jornada ordinaria, en vez de

en el artículo 35, destinado a las horas extraordinarias.

Por ello, según el Tribunal Supremo, cuando en el artículo 35.5 ET se establece una obligación de registro, esta instrucción debe referirse exclusivamente a las horas extraordinarias, de cuyo control trata el precepto, para evitar excesos con los que se sobrepasen los límites que establece, pero no se pretende implantar un control integral y general de la jornada ordinaria; asimismo, obliga a comunicar a final de mes el número de horas extraordinarias realizadas al trabajador y a la representación legal de los trabajadores, caso de haberse efectuado.

Señala también que esta conclusión es acorde tanto con la doctrina tradicional del Tribunal Supremo, como con la normativa comunitaria sobre la jornada laboral y la ordenación del tiempo de trabajo.

El Tribunal Supremo establece, no obstante, 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”.

Por último señala que la falta de llevanza, o incorrecta llevanza del registro, no se tipifica por la norma como infracción de forma evidente y terminante, por lo que no puede hacerse una interpretación extensiva de la norma sancionadora

(Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

En conclusión, tras el pronunciamiento del alto tribunal puede afirmarse que la obligación de registro de jornada diaria se limita a los trabajadores a tiempo parcial (además de a aquellos colectivos de trabajadores cuya normativa específica así lo establezca); que, no obstante, sí existe una obligación de registro diario de las horas extraordinarias realizadas, totalizándose en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, y entregando copia del resumen al trabajador, así como a la representación legal de los trabajadores.

Final “feliz”, por ahora, para una polémica que nos lleva ocupando algo más de un año, desde que la Audiencia Nacional dictaminara la obligación de registrar diariamente la jornada laboral de todos los trabajadores, y que llevó a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a emitir unas instrucciones internas en materia de intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias, basadas, en buena medida, en las normas sobre registros de jornada.

El TS establece que convendría una reforma que clarificara la obligación de llevar un registro

