

Las empresas no están obligadas a registrar la jornada diaria de su plantilla

El Tribunal Supremo anula una sentencia de la Audiencia Nacional y da la razón a Bankia en su recurso

La sentencia declara que el empresario solo debe llevar un registro de las horas extras realizadas por los trabajadores

Irene Ruiz de Valbuena
5 de abril de 2017

La Sala IV del Tribunal Supremo ha establecido en su sentencia de 23 de marzo de 2017 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.

En la sentencia del Supremo se hace una interpretación del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el cómputo de las horas extraordinarias, muy distinta de la efectuada en su momento por la sentencia de la Audiencia nacional de 4 de diciembre de 2015, que establecía que las empresas deben mantener un control diario de las horas que trabajan todos sus empleados para determinar si se trabajan horas extraordinarias. Además, extendía esta obligación incluso a aquellas compañías que manifiesten que sus trabajadores no realizan horas extras. "Si el registro diario de la jornada solo fuera obligatorio cuando se realicen horas extraordinarias, provocaríamos un círculo vicioso, que vaciaría de contenido la institución y sus fines, puesto que el presupuesto, para que las horas extraordinarias tengan dicha consideración, es que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo (...), siendo esta la razón por la que, sin el registro diario de la jornada, sea imposible controlar la realización de horas extraordinarias".

Por su parte, 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".

En cuanto a la parte del fallo de la Audiencia Nacional que determinó que la empresa debía trasladar a la representación legal de los trabajadores la información sobre las horas extras realizadas en cómputo mensual, el Alto Tribunal lo mantiene porque no fue impugnada por Bankia.

Antecedentes

En octubre de 2015 los sindicatos con representación en Bankia presentaron una demanda contra dicha entidad por la que reclamaban la imposición de un sistema de registro de la jornada laboral de los empleados así como el traslado a los representantes de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas por los empleados. La Audiencia Nacional dio la razón a los sindicatos en su sentencia de 4 de diciembre de 2015 que fue recurrida por Bankia respecto a la obligación de llevar un registro de la jornada laboral de la plantilla.

Confirmando la doctrina de esta sentencia encontramos dos pronunciamientos, también de la Audiencia Nacional, de 19 de febrero 2016 y de 6 de mayo de 2016, así como la respuesta de la Dirección General de Trabajo de 1 de marzo de 2016 a la consulta sobre la obligación de registro de la jornada. De todas ellas se desprende que las horas trabajadas por empleados a tiempo completo deben computarse a diario para poder conocer las horas extraordinarias que se hacen y evitar que se

supere el número máximo de ellas que prevé la ley (ochenta horas al año en virtud del artículo 35.2 ET).

Tras estos pronunciamientos, la Inspección de Trabajo dictó en marzo del año pasado la Instrucción 3/2016 con el objetivo de intensificar el control sobre el registro del tiempo de trabajo en las empresas, para así evitar el fraude en la realización de horas extraordinarias y procurar su correcta vigilancia, retribución y cotización.

Falta de legislación sobre el sistema de registro horario

El Supremo anula la sentencia de la audiencia respecto al establecimiento obligatorio para Bankia de un sistema de registro de la jornada laboral. Aunque 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", destaca que "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".

No llevar registro de la jornada laboral es una falta leve

La sentencia explica que la falta de llevanza o incorrecta llevanza del registro así como no informar a los trabajadores sobre las horas realizadas en jornadas especiales solo podrán ser consideradas infracciones leves del artículo 6 la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, pero en ningún caso una falta grave artículo 7.5 la misma ley en base al principio de interpretación restrictiva de las normas sancionadoras.

Además la sentencia de la Audiencia nacional señalaba que el control de las horas trabajadas supone una prueba documental para los trabajadores a la hora de defender su derecho a que le sean remuneradas las horas extraordinarias. A lo que el Supremo contesta que la solución dada por él "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 Ley de 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.