

## EL TRIBUNAL SUPREMO REITERA QUE LAS EMPRESAS NO ESTAN OBLIGADAS A LLEVAR UN REGISTRO DE LA JORNADA DIARIA DE LA PLANTILLA

El Pleno de la Sala de lo Social en fecha 20 de abril de 2017 dictó la sentencia número 338/2017 estimando el recurso de casación interpuesto por la Letrada en representación de la mercantil ABANCA Corporación Bancaria S.A, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 19 de febrero de 2016, en virtud de la demanda a instancia de la Confederación Intersindical Galega.

El fallo del Tribunal estableció que sólo se debe llevar un registro de horas extraordinarias realizadas, de acuerdo a la interpretación que realizan de lo fijado en el artículo 35.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El fundamento de derecho cuarto asimila el caso en cuestión a la sentencia de 23 de marzo de 2017 (recurso de casación número 81/2016) dictada también por el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

En esta sentencia se resolvió 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 extraordinarias realizadas, de acuerdo a la interpretación estricta del artículo 35.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo adhiere al fallo la jurisprudencia sobre la materia de obligación de registro de las horas extraordinarias estableciendo que las sentencias de 11 de diciembre de 2003 (recurso 63/2003), 25 de abril de 2006 (recurso 147/2005) y 18 de junio de 2013 (recurso 99/2012) determinaron que del artículo 35.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores solo se desprende la obligación de llevar el registro de las horas extraordinarias realizadas y en ningún caso del registro de todas las horas de la jornada. Además, incorpora lo dictaminado por la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993 la cual establece la necesidad de llevar un registro de jornadas especiales pero no de la ordinaria cuando no se sobrepase la jornada máxima.

El Tribunal Supremo admite que de "lo razonado hasta aquí se deriva que el artículo 35-5 del 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 e insta a que, de "lege ferenda" 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 de "lege data" 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.

De todos los razonamientos expuestos se determina que no se debe “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), sin que, por lo demás se deba olvidar que la introducción o modificación de sistemas de control por el empresario no constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (SSTS 19 de julio de 2016 (R.162/2015) y 25 de enero de 2017 (R. 47/2016).”

BUFETE ESCURA

