



CIRCULAR Nº 19

ASUNTO: CIRCULAR SOBRE LA SENTENCIA 1275/2017 DE 23 DE MARZO DE 2017 DEL TRIBUNAL SUPREMO. CONTROL EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS

DIRIGIDO A: TODOS LOS SECTORES DE INSTALACIONES

Sevilla, abril de 2017

Estimado asociado:

Hace unos meses, se informó sobre la necesidad de llevar un control horario de todos los trabajadores de la empresa en virtud de la Instrucción 3/2016 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y dos Sentencias de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015 y de 19 de febrero de 2016; como ya se notificó en su momento, esta obligación de control horario tenía como fundamento un mejor control de las horas extras realizadas por los trabajadores.

Sin embargo, la reciente Sentencia 1275/2017 de 23 de marzo de 2017 del Tribunal Supremo, ha establecido 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, de acuerdo a la interpretación que realizan de lo fijado en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores; en concreto, este art. exige que las horas extras realizadas se deben registrar día a día, entregando copia al trabajador.

El Supremo 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”*, 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”*.

En esta nueva Sentencia el Tribunal 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 (S. 170/2013)”*.



La sentencia explica que *“la falta de llevanza, o incorrecta llevanza del registro, no se tipifica por la norma como infracción de forma evidente y terminante, lo que obliga a una interpretación restrictiva y no extensiva de una norma sancionadora como la contenida en el artículo 7.5 del RDL 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, norma cuya naturaleza sancionadora impide una interpretación extensiva del art. 35.5 del ET, pues es principio de derecho el de la interpretación restrictiva de las normas limitadoras de derechos y de las sancionadoras. Además, tampoco se tipifica como falta la no llevanza del registro que nos ocupa y no informar a los trabajadores sobre las horas realizadas en jornadas especiales o incumplir obligaciones meramente formales o documentales constituye, solamente, una falta leve, en los supuestos previstos en el art. 6, números 5 y 6 del Real Decreto Legislativo citado”*.

“Finalmente, dado el contexto en el que se ubica la norma –art. 35.5 E.T-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 implantar un control de la jornada ordinaria, registro al que no obliga en el art. 34 E.T. y sí impone en los supuestos especiales que antes se citaron, lo que evidencia el espíritu de la norma que sólo establece esa obligación en esos casos concretos (...) lo que permitirá conocer las horas que trabaja sin necesidad de que la empresa lleve un complicado registro general de la jornada diaria realizada por cada uno de sus empleados”

Concluyendo, en virtud, de la referida Sentencia del Tribunal Supremo, **desaparece la obligación de registrar día a día y totalizar mensualmente la jornada ordinaria de los trabajadores contratados a tiempo completo; respecto a éstos, sólo se llevará un registro de las horas extraordinarias que pudieran realizar.**

Recordamos que, en virtud del art. 12.4. c) del E.T. el empresario sí está obligado al registro para el control del tiempo de trabajo en el caso de los trabajadores con contratos a tiempo parcial *“obligación de registrar día a día y totalizar mensualmente todas las horas realizadas cada mes por el trabajador con contrato parcial y con obligación del patrono de entregar al operario un resumen mensual de las horas que trabaja obligándole a guardar esos resúmenes 4 años”*. **Es decir, se sigue manteniendo la obligación de llevanza del control horario para los trabajadores que están contratados a tiempo parcial.**



MANUEL DE ELIAS RODRIGUEZ
SECRETARIO GENERAL-GERENTE