# EL TRIBUNAL SUPREMO CONTRA EL CONTROL HORARIO EN LOS CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO

Tribunal Supremo contra el control horario en contratos a tiempo completo

El Pleno de la Sala IV del Tribunal Supremo acaba de establecer en su Sentencia nº 246/2017 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 de los horarios pactados y sólo deben llevar un registro de las horas extras realizadas, de acuerdo a la interpretación que realiza de lo fijado en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores.

El Supremo estima así un recurso de BANKIA contra la sentencia

de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015, que condenaba a dicho banco, atendiendo una demanda de los sindicatos, a establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza toda su plantilla.

Este problema no se limita al caso BANKIA. Con la entrada en vigor del nuevo Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, se estableció (artículo 12.4.c) la obligación legal para los contratos a tiempo parcial de registrar día a día la jornada del trabajador y totalizarla mensualmente, "entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas cada mes.". No obstante, aunque este requerimiento alcanzaba exclusivamente a los contratos a tiempo parcial, la Inspección de Trabajo, conforme a una reinterpretación que realizó en aquel momento del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, empezó a requerirlo, asimismo, y sin soporte legal alguno, para los contratos a tiempo completo.

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".

No obstante, 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".

Añade que la solución dada "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 LEC, 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".

En conclusión, esta sentencia deja claro que los cuadrantes de jornada y control horario, que viene exigiendo la Inspección de Trabajo, solo resultan obligatorios para los contratos a tiempo parcial (esto no es objeto de discusión), pero no, mientras no cambie la Ley, para los contratos a tiempo

completo y, por consiguiente, que su falta de llevanza no resulta sancionable en ningún caso.

No obstante, hasta que se conozca la posición que vaya a adoptar la Inspección de Trabajo en relación con esta relevante sentencia o se clarifique legalmente esta cuestión, parece recomendable seguir llevando este control para evitar problemas innecesarios.

Fdo. Alberto Berdión.

Socio Director