

El Tribunal Supremo declara la exención a las empresas de tener que llevar un control horario generalista

El Pleno de la Sala IV del TRIBUNAL SUPREMO declaró el pasado 23 de Marzo de 2017 la exención a las empresas de la obligación de IMPLANTAR UN SISTEMA DE CONTROL HORARIO DE LA PLANTILLA EN SU AMBITO GENERAL en contra del fallo de la Audiencia Nacional del año 2014, cuya doctrina acabó reconvertida en una norma de obligado cumplimiento en materia de control horario y que se imponía a las Empresas de manera extensiva, actuando además, con la implantación una campaña de amplio calado por parte de la Inspección de Trabajo donde dio las instrucciones precisas para que las empresas CONTROLASEN DE MANERA FEHACIENTE Y DOCUMENTADA LA ENTRADA Y SALIDA DE LOS TRABAJADORES SEA CUAL FUERE EL TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO QUE TUVIESEN VIGENTE, bajo apercebimiento de sanción.

El Tribunal Supremo, en nueva y reciente sentencia (338/2017) de fecha 20 de abril de (Caso Abanca), reitera la doctrina contenida en la sentencia al principio referenciada (246/2017 de 23 de marzo).

Los aspectos básicos a tener en cuenta de éstas SENTENCIAS son los siguientes:

- 1º) Efectivamente, establece que no se puede ir más allá en la interpretación del artículo 35 del ET, y considera que el mismo sólo se refiere a las horas extraordinarias.
- 2º) Por tanto, no es necesario un registro de la jornada diaria de los trabajadores, salvo que se supere la jornada ordinaria.
- 3º) No obstante, se introduce un importante matiz en la Sentencia: que al final de mes, la empresa debe notificar al trabajador, el número de horas extras realizadas, o su no realización, **por lo que sigue existiendo una obligación empresarial de comunicación mensual.**
- 4º) Comunicadas las horas extras o su no realización, el trabajador puede reclamar frente a esa comunicación.
- 5º) Se establece, igualmente, que pese a que no existe esa obligación de registro de la jornada diaria de trabajo, su no llevanza juega en contra de la empresa, si el trabajador prueba que realizó horas extras.
- 6º) Además, **el registro de la jornada ordinaria de trabajo, sigue existiendo en ciertas mo-**

dalidades de contratación: en la del trabajador a tiempo parcial, y en otros casos más específicos como trabajadores móviles, de la marina mercante, ferroviarios.

- 7º) Se indica que la Inspección de Trabajo no podrá sancionar por no llevar este registro de jornada diaria, evidentemente, salvo en los casos en que se pruebe la realización de horas extra.
- 8º) Sobre este particular, téngase en cuenta que si una empresa realiza una jornada anual superior a la establecida en Convenio, estaríamos ante horas extraordinarias, que obligarían a la llevanza del registro.

Finalmente, indicar que se trata ya, como decíamos al principio del presente artículo, de DOS SENTENCIAS en el mismo sentido, dictadas por el TRIBUNAL SUPREMO, Sala de lo Social, y que por tanto, consolidan doctrina.

Por tal motivo, las Inspecciones de Trabajo no van a poder seguir exigiendo ese registro diario de jornada, salvo en los casos expuestos de trabajadores a tiempo parcial.

También, como ya se ha expuesto, podrán exigir la comunicación de horas extras mensual a cada trabajador.

No obstante, también «ad cautelam» (es decir, por precaución) debemos esperar el pronunciamiento de la Inspección de Trabajo y ver a futuro si modifican o regulan el modo de operar sobre los controles de jornada.

SALVADOR GARCÍA NÚÑEZ
ADADE TOLEDO

