

SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO REGISTRO TIEMPO DE TRABAJO

En nuestra Circular 34.16, de 25 de octubre de 2016, informábamos sobre la interpretación que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional había hecho del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores –considerando que el registro diario de la jornada era obligatorio en relación con todos los trabajadores- así como de la existencia de una campaña de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para controlar el cumplimiento de esa obligación.

Pues bien, el Pleno de la Sala de lo Social del **Tribunal Supremo** acaba de comunicar que ha dictado una sentencia, fechada el **23 de marzo de 2017**, en la que anula la doctrina citada de la Audiencia Nacional, y establece, con apoyo en jurisprudencia anterior sobre la materia, que **no existe obligación de llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla**, sino que dicha obligación se extiende solo a los siguientes supuestos:

- Trabajadores con contrato a tiempo parcial.
- Trabajadores que realicen horas extraordinarias, aunque limitado al registro de dichas horas extraordinarias.
- Trabajadores cuya normativa específica así lo establezca.

El artículo 10.bis del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo establece, en relación con las **empresas de transporte por carretera**, lo siguiente:

"5. El empresario será responsable de llevar un registro del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles. Este registro se conservará, al menos, durante tres años después de que finalice el período considerado. El empresario estará obligado a facilitar a los trabajadores móviles que así lo soliciten una copia del registro de las horas trabajadas".

En definitiva, **la doctrina establecida por la nueva sentencia del Tribunal Supremo no afecta en absoluto a la obligación de las empresas de transporte por carretera de registrar el tiempo de trabajo de sus trabajadores móviles.**

En relación con la reciente Sentencia de nuestro Alto Tribunal y su contenido, consideramos conveniente destacar las siguientes cuestiones:

Primera. La normativa "general" de aplicación a todas las empresas, y respecto de todos sus trabajadores, obliga solo a llevar un registro de las horas extraordinarias realizadas y a comunicar a final de mes su número al trabajador y a la representación legal de los trabajadores, caso de haberse efectuado.

Segunda. Como algo excepcional, la normativa sí prevé la obligación de registrar la jornada diaria de trabajo cuando los trabajadores lo sean a tiempo parcial, o cuando alguna norma específica lo exija para determinados colectivos, como es el caso de los trabajadores móviles del transporte por carretera.

Tercera. La falta de llevanza, o incorrecta llevanza del registro, no se tipifica como infracción de forma evidente y terminante, y el incumplimiento de obligaciones meramente formales o documentales, así como el hecho de no informar a los trabajadores sobre las horas realizadas, constituyen solamente una falta administrativa leve.

Cuarta. La introducción o modificación de sistemas de control por el empresario, a lo que le autoriza el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, no constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Quinta. La ausencia de obligación empresarial de llevar un registro del tiempo de trabajo de todos sus trabajadores no deja a estos indefensos, pues su no llevanza jugará en contra de la empresa cuando el trabajador en cuestión pruebe que sí realizó horas extraordinarias.

Sexta. El Tribunal Supremo indica que sería conveniente una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de las horas extraordinarias.

Séptima. La sentencia cuenta con tres votos particulares a los que se suman un total de cinco magistrados de los trece que componen el Pleno de la Sala.