

El fin al control de la jornada de trabajo: el Supremo anula de forma definitiva el registro horario. Ya es definitivo: las empresas no tienen la obligación de llevar un registro diario de las horas de trabajo de sus empleados. El Tribunal Supremo (TS) ha dictado la segunda sentencia que anula la condena impuesta a una empresa de establecer un sistema de registro de la jornada de la plantilla, con lo que sienta jurisprudencia en este sentido. Una resolución que está fechada el 20 de abril de 2017.

La sentencia, que resuelve una demanda de los sindicatos contra Abanca, supone un varapalo a la Inspección de Trabajo, que seguía exigiéndolo a las empresas a pesar de la primera resolución del TS sobre la materia.

En el texto, del que ha sido ponente la magistrada Segoviano Astaburuaga, se reproducen los argumentos del primer fallo, dictado el 23 de marzo. Esto es: el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET) "no exige la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla", sino que "su finalidad es el control de la realización de horas extraordinarias".

La primera sentencia, del Pleno de la Sala de lo Social, advertía de la conveniencia de una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extras. 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", aseveraba, reprochándole a la Audiencia Nacional que lo estableciera en la sentencia recurrida.

Tras la resolución de los litigios que afectaban a Bankia -la primera sentencia- y a Abanca -la segunda-, queda pendiente un tercer asunto relativo al registro horario, el del Banco Sabadell, que todo indica que correrá la misma suerte.

La obligatoriedad o no de tener que llevar un registro diario de la jornada había suscitado la queja de los empresarios, que denunciaban la inseguridad jurídica que creaba que la Inspección de Trabajo siguiera exigiendo, bajo la amenaza de sanción, llevar a cabo un control horario que había sido tumbado por el Supremo. Desde los sindicatos también se reclamaba certidumbre en los elementos para evitar el abuso en las horas extra.

Ambos, no obstante, coincidían en que la posición de la Inspección buscaba no empobrecer sus herramientas para luchar contra el fraude laboral y no perder ingresos por cotizaciones sociales.

Fuentes jurídicas apuntan que la postura de la Inspección de Trabajo y la Audiencia Nacional era jurídicamente difícil de sostener, al pretender sancionar una conducta que no se encontraba tipificada en una norma.

Los expertos laboristas coinciden en que debe darse respuesta a la necesidad de controlar la jornada de trabajo. Y apuntan dos posibles soluciones. En primer lugar, introducir el registro en el artículo 34 del ET. Una opción, sin embargo, que contemplan complicada a la vista de la dificultad para alcanzar acuerdos en el Congreso.

La segunda -teoría sugerida en uno de los votos particulares de la primera sentencia- es que, en lugar de fundar la obligación del registro horario en el 35.5 del ET, se inspire en otros principios del Derecho laboral, como la obligación de abonar una remuneración adecuada, la prevención de riesgos o la necesidad de control sobre el tiempo de trabajo.



Alfredogarcialopez
ABOGADOS



Alfredogarcialopez
ABOGADOS

3

Uría 13 4ºD 33003 OVIEDO
984 186 927
www.alfredogarcialopez.es/com



Alfredogarcialopez
ABOGADOS



Alfredogarcialopez
ABOGADOS

4

Uría 13 4ºD 33003 OVIEDO
984 186 927
www.alfredogarcialopez.es/com



Alfredogarcialopez
ABOGADOS



Alfredogarcialopez
ABOGADOS

5

Uría 13 4ºD 33003 OVIEDO
984 186 927
www.alfredogarcialopez.es/com