



## NUMERO EXTRAORDINARIO



### *El registro de la jornada diaria: nueva sentencia. La ausencia de obligación de llevar un registro diario de la jornada de trabajo.*

El Tribunal Supremo, en sentencia de 23 de marzo, pero hecha pública ayer, 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 el registro de horas extras que se hubiesen realizado.

De esta forma, estimando el recurso de Bankia contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de noviembre de 2014, revoca esta sentencia y aunque advierte 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”, considera que “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”. Debe advertirse que el Tribunal Supremo mantiene, ya que no fue impugnada por Bankia, la parte del fallo de la Audiencia Nacional que determinó que la empresa debía proceder a dar traslado a la representación legal de los trabajadores de la información sobre las horas extras realizadas en cómputo mensual.

Debe destacarse, y ello es importante, pues no conviene olvidar que la Inspección de Trabajo realizaba una campaña en esta materia, que la sentencia expresamente indica 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”.

Ha de destacarse, que la sentencia cuenta con tres votos particulares discrepantes, en los que 5 de los 13 magistrados de la Sala, consideran que debió de confirmarse el fallo de la Audiencia Nacional. Habrá que estar atento a lo que el mismo Tribunal nos indique en los próximos fallos sobre esta materia para ver si se puede afirmar que la posición mayoritaria deviene ya jurisprudencia (necesarias dos sentencias). El número de votos con el que cuenta la posición mayoritaria y una elemental exigencia de seguridad jurídica nos invitan a pensar que así será.

**La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.**

**Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: [newsletter@antras.net](mailto:newsletter@antras.net)**