

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO SOBRE EL REGISTRO DE LA JORNADA DIARIA

La nueva Sentencia concluye que: *“(…) el art. 35 no exige la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para poder comprobar el cumplimiento de los horarios pactados.”* La obligación de llevar un registro horario *“no existe por ahora”* y por ello los Tribunales no pueden suplir la ley, como pretendió la sentencia de la Audiencia Nacional, ahora revocada.

También afirma 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.”* Deslegitima así la instrucción de la ITSS que ya comentamos en la noticia de septiembre pasado <http://www.serpyme.es/noticias/item/136-el-registro-obligatorio-de-la-jornada-diaria/136-el-registro-obligatorio-de-la-jornada-diaria>

En este sentido, es destacable la consideración de la Sala de que sería conveniente una **reforma legislativa** que *“clarificara la obligación de llevar un registro horario”*, que no sería *“simplemente, registrar la entrada y salida, sino el desarrollo de la jornada efectiva de trabajo con las múltiples variantes que suponen 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.”*

Esta sentencia del Pleno de la Sala de lo Social contiene tres votos particulares, suscritos por cinco de los trece magistrados que lo componen, quienes consideran que el recurso debió ser desestimado. Tal y como viene sucediendo en los últimos tiempos, no existe unanimidad en el criterio judicial supremo; por ello, es más que conveniente fijar nítidamente las normas para su mejor comprensión y cumplimiento.

Y, sobre esta cuestión, uno de los votos particulares señala la **“necesidad de fiscalizar el cumplimiento de la actividad desarrollada”**, más incluso desde la perspectiva del control empresarial, si bien atendiendo a que el **“método de comprobación”** del tiempo de trabajo ha de ser necesariamente flexible para adecuarse a la **“heterogénea realidad empresarial: poco tiene que ver la empresa minúscula donde su titular (persona física) está al frente con la gran corporación multicéntrica; distinta es la actividad agrícola y la industrial; la muy tecnificada y la arcaica; etc. De igual modo, nada tiene que ver el centro de trabajo donde existe un horario rígido y uniforme a los largo de cinco días con la empresa que permite el horario libre y la realización de jornadas según demanda, etc. “**

Que tome nota el legislador; a ver si por fin empezamos a arrinconar el, tan cómodo como injustificable, café para todos.

SERPyme // 06.04.2017

(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia. Queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)