

REGISTRE DE LA JORNADA DIÀRIA – NO OBLIGARIETAT? NOVA TENDÈNCIA JURISPRUDENCIAL !!!

Com des d'un temps ençà us venim informant -arran d'allò que s'establia en la Sentència de l'Audiència Nacional de 04.12.2015- les empreses, pels treballadors a temps complert (*quasi com s'havia de venir fent pels de temps parcial*) havien d'implantar els mecanismes que fossin per registrar diàriament la seva jornada realitzada, per comunicar-li al treballador, i per acreditar-ne l'acompliment si escau davant la inspecció de treball. No fer-ho implicava que es pugues considerar una infracció greu (art. 7.5 Lisos) amb una sanció des de 626,00€ a 6.250,00€. Vegeu els nostres fulls informatius laborals d'abril i novembre 2016; setembre 2014 i L-149.

Recentment s'ha dictat la **Sentència del Tribunal Suprem de 23.03.2017** que resol precisament el recurs presentat contra l'anterior Sentència de l'AN, estimant les pretensions de l'empresa. Així ara per part de l'alt tribunal -*amb tres vots particulars*- s'estableix, que:

· Pel que fa al **REGISTRE DE JORNADA DIÀRIA**: No portar, o portar de forma incorrecta el registre, no es tipifica per la norma com una infracció de forma evident i terminant, cosa que obliga a una interpretació restrictiva i no extensiva d'una norma sancionadora com la continguda en l'article 7.5 del RDL 5/2000, LISOS, norma de naturalesa sancionadora que impedeix una interpretació extensiva de l'art. 35.5 de l'Estatut dels Treballadors, ja que és un principi de dret el de la interpretació restrictiva de les normes limitadores de drets i de les sancionadores. A més, tampoc es tipifica com a falta no portar el registre i no informar els treballadors sobre les hores realitzades en jornades especials o incomplir obligacions merament formals o documentals constitueix, només, una falta lleu, en els supòsits previstos en l'art. 6, números 5 i 6 del Reial Decret Legislatiu citat.

· Pel que fa al **RESUM DE LA JORNADA REALITZADA PELS TREBALLADORS**: A final de mes l'empresa li notificarà, si n'hi ha, el nombre d'hores extres realitzades, o la no realització. Aquest fet ja li permetria al treballador reclamar davant aquesta comunicació, i a l'hora de provar les hores extraordinàries realitzades tindrà al seu favor de l'article 217.6 de la LEC, norma que no permet presumir la realització d'hores extres quan no es porta el seu registre, però que juga en contra de qui no el porta quan el treballador prova que sí les va realitzar.

Pels treballadors a **temps parcial**, cal recordar que l'art 12.4 de l'ET -segons el RDLlei 16/2013- determina que *la seva jornada es registrarà dia a dia i es totalitzarà mensualment, lliurant-li còpia al treballador, juntament amb el rebut de salaris, d'un resum de totes les hores realitzades cada mes, tant les ordinàries com les complementàries. Si s'incompleix el contracte es presumirà a temps complert, excepte prova que n'acrediti la parcialitat. L'empresari ha de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys.*

Resumint: El Ple de la Sala IV del Tribunal Suprem ha establert en la seva Sentència de 23/03/2017 que les empreses no estan estrictament obligades a portar un registre de la jornada diària de tota la plantilla per comprovar-ne el compliment de la jornada laboral i horaris pactats, i que només han de portar -i notificar als treballadors i als seus representants- un registre d'hores extres realitzades, d'acord allò que estableix l'article 35.5 de l'Estatut dels Treballadors. Tot això s'entén sense perjudici d'allò establert en el mateix Estatut des del 20.12.2013 pel que fa als treballadors a **temps parcial, dels quals *la seva jornada caldrà que es registri dia a dia i es totalitzi mensualment, lliurant còpia al treballador, juntament amb el rebut de salaris, d'un resum de totes les hores realitzades cada mes, tant les ordinàries com les complementàries.***

Tanmateix cal anar veient com la Inspecció de Treball interpreta a la pràctica això exposat