



## **INFORMACIÓN SOBRE EL REGISTRO DE JORNADA, SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social en PLENO.**

**Sentencia núm. 246/2017**

Se informa a todos los Colegios Oficiales de Gestores Administrativos de España que, con fecha 23 de marzo de 2017 se ha dictado Sentencia por el Tribunal Supremo en Pleno en la que se resuelve sobre la interpretación del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a la obligatoriedad de realizar un cómputo diario de la jornada del trabajador.

La Sentencia, en resumen, establece:

### **1.- SOBRE LA OBLIGACIÓN DE REGISTRAR LAS HORAS DE JORNADA. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 35.5 DEL ET.**

#### *Artículo 35.5*

*«A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.»*

*“Del tenor literal de esta disposición se deriva que la misma se refiere exclusivamente a las horas extras, cual se deriva de la determinación literal de su fin "a efectos del cómputo de horas extraordinarias" objeto que se cumple mediante el registro diario de la jornada realizada, sin que se deba olvidar que la expresión "la jornada... se registrará día a día" hace referencia a la necesidad de establecer un registro donde se anote, asiente o apunte, pues este es el sentido propio del término "registrará". Pero la obligación del empresario de anotar (registrar) se extiende sólo a las horas extraordinarias realizadas para lo que se*



*apuntará el número de horas trabajadas cada día y se dará copia de esos apuntes al trabajador a final de mes, según que los pagos sean mensuales o tengan otra periodicidad.*

*En efecto, obsérvese que el deber de registrar la jornada laboral se contempla al tiempo de regular el legislador las horas extraordinarias (título del estudiado artículo 35) y no la jornada laboral ordinaria, el tiempo de trabajo, lo que es relevante por cuanto el diferente encabezamiento de cada artículo indica que el legislador constriñe el deber empresarial que nos ocupa al registro diario de las horas extras, por cuanto de ser otra su intención habría incluido esa disposición en el artículo 34 que regula la jornada ordinaria, lo que habría obligado al registro diario de toda la jornada laboral, lo que no ha hecho.”*

*“...().. lo que supone que la comunicación habrá de realizarse en los supuestos de realización de horas extraordinarias, pues como ha afirmado la Sala de lo contencioso administrativo de este Tribunal Supremo (STS 5 de junio de 1989) dictada en materia sancionatoria por infracción del artículo 35.5 ET, "caen consiguientemente por su base las infracciones imputadas por no llevar el registro o control de aquellos y por no dar a los trabajadores copia del resumen semanal, innecesarias tanto aquella llevanza como esta entrega, por cuanto no se realizaban, ni eran por tanto retribuidas". ».*

*“De estas sentencias se desprende que el artículo 35-5 sólo obliga, salvo pacto que amplíe ese deber, a llevar el registro de las horas extras realizadas y a comunicar a final de mes su número al trabajador y a la representación legal de los trabajadores el número de horas extras realizadas, caso de haberse efectuado.”*

*“Conclusión:*

*De estas sentencias se desprende que el artículo 35-5 sólo obliga, salvo pacto que amplíe ese deber, a llevar el registro de las horas extras realizadas y a comunicar a final de mes su número al trabajador y a la representación legal de los trabajadores el número de horas extras realizadas, caso de haberse efectuado.”*

**Es por lo tanto que sólo deberán anotarse diariamente las horas extraordinarias, y sólo en caso de que se hayan producido. Si no hay horas extraordinarias no es necesario anotar las mismas.**

## **2.- TRABAJADORES CON CONTRATO PARCIAL.**

**Para los trabajadores con contrato a tiempo parcial, SI rige la obligación de registrar día a día la jornada laboral y entregar mensualmente al trabajador un resumen mensual de las horas de trabajo, y guardarlos durante 4 años.**

*“Esta interpretación sistemática se ve avalada por lo dispuesto en el artículo 12-4-c) del ET, sobre la obligación de registrar día y día y totalizar mensualmente todas las horas realizadas cada mes por el trabajador con contrato parcial y con obligación del patrono de entregar al operario un resumen mensual de las horas que trabaja obligándole a guardar esos resúmenes cuatro años (periodo de tiempo superior al de la prescripción del art. 59 del ET)”*

## **3.- DE LA INEXISTENCIA DE SANCIÓN.**

*“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”*



**Es por lo anterior que no se puede sancionar a una empresa por no llevar el registro diario de jornada de trabajo, y en caso de no informar a los trabajadores sobre las horas realizadas en jornadas especiales o incumplir obligaciones meramente formales o documentales constituye, solamente, una falta leve.**

El presente documento informativo deroga en todo lo que contradice al documento informativo sobre “El registro de jornada, el calendario laboral y las inspecciones de trabajo en esta materia” de fecha 19 de diciembre de 2016.

En Madrid a 7 de abril de 2016.