



F.E.D.A.M.A.





Por cortesía de Villanueva Asesores

Abril 2017/09

Circular informativa sobre el alcance obligacional que cabe conferir por la empresa a lo dispuesto en el núm. 5., del artículo 35º., del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-legislativo núm. 2/2015, de 23 de octubre, a raíz de la sentencia núm. 246/2017, dictada en recurso de casación por el Excmo. Tribunal Supremo el día 23 de marzo de 2017, resolución judicial que no afecta a los contratos a tiempo parcial respecto a registrar día a día la jornada de trabajo.

Sin duda alguna las interpretaciones forzadas de preceptos legales o, en su caso, extensivas y/o deductivas atribuyéndose al precepto de que se trate un alcance que no le ha sido conferido por el legislador, genera la asunción de obligaciones artificiales por parte de la empresa, por no hablar de la inseguridad jurídica para la estabilidad económica y social que dimana de una norma a la cual se atribuye una obligación afectante a terceros de la que carece.

Tal situación, por cierto frecuente en la actualidad, ha acontecido con la interpretación errónea por forzada que tanto la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, acatando instrucciones de su Superioridad, como distintas Sentencias de la Audiencia Nacional y de Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia, han conferido al núm. 5, del artículo 35º., de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sosteniendo que la jornada de cada trabajador/a se registrara día a día y se totalizara en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador/a en el recibo correspondiente, cuando es lo cierto y así siempre lo hemos entendido, que la mencionada obligación solo resulta exigible al empleador cuándo se efectúen por el trabajador/a horas extraordinarias y a efectos del cómputo de las mismas.

Indica la Sentencia en alguno de sus fundamentos de derecho, que la obligación del empresario de anotar (registrar) se extiende solo 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.

Tal interpretación, al decir de la sentencia, es acorde con una interpretación sistemática del precepto (núm. 5, del artículo 35º. del Estatuto de los Trabajadores), pues el deber de registrar la jornada laboral se contempla al tiempo de regular el legislador las horas extraordinarias, y no la jornada laboral ordinaria, lo que es relevante por cuanto el diferente encabezamiento de cada artículo del Estatuto de los Trabajadores indica que el legislador constriñe el deber de la empresa al registro diario de las horas extras, por cuanto de ser otra su intención habría incluido esa disposición en el artículo 34º., de igual Ley, que regula la jornada ordinaria, lo que habría obligado al registro diario de toda la jornada laboral.

En definitiva, la sentencia de 23 de marzo de 2017, concluye que el núm. 5, del artículo 35º., del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sólo obliga a llevar registro día a día de las horas extraordinarias realizadas y a comunicar a final de

RUVICAL IMPRESORES
Pol. Ind. El Viso III Fase
C/ Carabela nº 24 • 29006 MÁLAGA
Telf./Fax: 952 32 22 25

ME
MARTÍNEZ-
ECHIBARRIA
PÉREZ-
FERRERO
ABOGADOS

TOPdigital
Grupo de Telecomunicaciones

atochacincinco
Atención al cliente y soporte técnico especializado

ATD
AUTODIAGNOSIS

FutuRO
Informática Profesional, s.l.

DTC
DISTECON

Europcar
moving your way

Talleres de Málaga

ESPACIO PUBLICITARIO DISPONIBLE

CONTACTAR
Avd. Europa nº51 bajo, Edificio España
29003 Málaga [MAPA](#)

Tel: 952 311 494
Fax: 952 356 813
Email: fedam@fedama.com



F.E.D.A.M.A.





mes su número al trabajador y a la representación legal de los trabajadores el número de horas extraordinarias efectuadas, caso de haberse realizado.

Cabe advertir que la obligación del registro día a día por el empresario de la jornada ordinaria de trabajo de sus trabajadores/as, fue decidida mediante Instrucción emanada de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En dicha Instrucción se fijaban los criterios de la actuación inspectora en el control de la normativa sobre tiempo de trabajo y horas extraordinarias.

En nuestro parecer, consideramos que el mencionado Centro Directivo, dependiente funcionalmente del Ministerio de Empleo y Seguridad, habrá de adoptar las medidas correspondientes en las mencionadas materias ajustando su interpretación de las mismas al criterio judicial plasmado en la mencionada Sentencia del Pleno del Tribunal Supremo, aunque teniendo en cuenta el calado adquirido a nivel nacional en cuanto al registro día a día de la jornada ordinaria de trabajo, y la existencia de Sentencias anteriores a la que motiva ésta circular informativa, que sostienen la licitud de la exigencia del aludido registro, consideramos que el tema en debate requiere del dictado por el legislador de la correspondiente disposición que establezca nitidamente la controvertida obligación.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, procede aclarar a nuestros clientes y amigos:

a).- La alusión que se hace anteriormente en orden a la obligación de comunicar el número de horas extraordinarias a los representantes de los trabajadores, viene establecida en la letra b), de la Disposición Adicional tercera, del Real Decreto núm. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo, **que dispone que los representantes de los trabajadores tendrán derecho a: Ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5, del artículo 35º., del Estatuto de los Trabajadores.**

b).- Por otro lado, la obligación de registrar día a día la jornada de trabajo subsiste plenamente vigente cuando la relación laboral se mantiene con trabajadores/as contratados a tiempo parcial.

En efecto, pues el apartado tercero, de la letra c), del artículo 12º., de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ya citada dispone: **“La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas la horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.**

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años”.

RUVICAL IMPRESORES
Pol. Ind. El Viso III Fase
C/ Carabela nº 24 • 29006 MÁLAGA
Telf./Fax: 952 32 22 25

ME
MARTÍNEZ-
ECHEVARRÍA
PEREZ-
FERRERO
ABOGADOS

TOPdigital
Grupo de Telecomunicaciones

atochacinco
Centro de Diagnóstico y Reparación de Vehículos

ATD
AUTODIAGNOSIS

FutuRO
Informática Profesional, s.l.

DTC
DISTECON

Europcar
moving your way

Talleres de Málaga

ESPACIO PUBLICITARIO DISPONIBLE

CONTACTAR
Avd. Europa nº51 bajo, Edificio España
29003 Málaga [MAPA](#)

Tel: 952 311 494
Fax: 952 356 813
Email: fedam@fedama.com