



Querol & Querol · Assessors

MORELLA - FORCALL - VILAFRANCA - CANTAVIEJA

Telf. 964.160.958

Fax 964.173.290

comunicacion@querolassessors.com

NUEVO CRITERIO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN LO REFERENTE AL REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

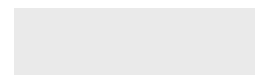
Como consecuencia de la reciente sentencia del Tribunal Supremo de 23-03-2017, que establece que las empresas no están obligadas a llevar un registro de la jornada diaria de toda la plantilla a efectos de comprobar si efectivamente se cumplen los horarios y la jornada laboral pactada (solamente se deberá llevar a cabo un registro de horas extraordinarias realizadas), la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha especificado a través de una reciente Instrucción 1/2017, de 18 de mayo, como complementaria de la Instrucción 3/2016, de 21 de marzo, la no obligatoriedad del empresario de registrar de las horas de la jornada efectiva diaria en contratos a tiempo completo y por lo tanto, la omisión de tal registro no constituye una infracción. Eso no exime a las empresas a respetar los límites legales en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias. Por un lado, en la modalidad de trabajo a tiempo parcial, la empresa debe seguir registrando la jornada. En tanto a los trabajadores a tiempo completo, la empresa únicamente debe anotar las horas extraordinarias realizadas, no siendo exigible si no se hacen.

Estimado/a cliente/a:

Como ya le informamos en su día, el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en Sentencia de 23-03-2017, 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 un registro de horas extras realizadas**, de acuerdo a lo establecido en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Pues bien, a raíz de esta sentencia, parece que quedaba claro que no era obligatorio para toda la plantilla realizar un registro de la jornada laboral sino **solamente para controlar si se llevan a cabo o no horas extraordinarias**.

No obstante, a pesar de ello, en la práctica **las inspecciones a empresas seguían teniendo un escenario de poca seguridad jurídica** plena en esta materia, dado que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) no había adaptado su Instrucción 3/2016 sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias, en la que sí se exige un control de la jornada diaria de la plantilla, con independencia de la realización de horas extraordinarias.



La posición de los inspectores hasta ahora no estaba siendo uniforme y, en muchas ocasiones han manifestado que seguían aplicando la Instrucción 3/2016, a pesar de la sentencia del Tribunal Supremo de 23-03-2017, pues ésta no constituía jurisprudencia.

Nuevo criterio de la Inspección de Trabajo: Instrucción 1/2017 de 18 de mayo de 2017

Ahora, se ha dado a conocer una reciente Instrucción 1/2017, de fecha 18-05-2017, de la Dirección general de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que aclara en qué medida entiende la Dirección General de la ITSS que queda afectada su anterior Instrucción 3/2016 como consecuencia de haberse estimado la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 27-03-2017.

En síntesis, la Instrucción ahora dictada señala que el criterio de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, reiterado también en la Sentencia de fecha 20-04-2017, es que las empresas no están obligadas a todos los efectos a traer un registro de la jornada diaria de trabajo.

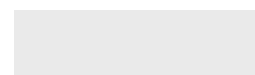
Así, el punto 2 de la Instrucción establece literalmente que **“la omisión del registro de la jornada diaria de trabajo no es constitutiva, como tal, de una infracción de la orden social”**.

Por otro lado, el punto 3 añade que, a pesar de no ser obligatoria la existencia de un registro de control del tiempo de trabajo, jornada y horario, **esto no impide a la Inspección de Trabajo su fiscalización mediante actuaciones inspectoras y de comprobación**.

El punto 4 recuerda que las empresas están obligadas a respetar los límites legales y convencionales en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias, por lo cual **la Inspección podrá sancionar las infracciones a las normas sobre tiempos de trabajo y horas extraordinarias en base a las comprobaciones hechas en las actuaciones inspectoras**.

El punto 5 señala que el criterio establecido por las Sentencias del Tribunal Supremo de no obligatoriedad del registro de la jornada diaria **no es aplicable a los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores móviles del transporte por carretera, los trabajadores ferroviarios y de la marina mercante, dado que ya existen disposiciones específicas en el respeto**.

Atención. A final de mes, junto el recibo de salarios de los trabajadores a tiempo parcial, la empresa está obligada a entregar a la plantilla un cómputo mensual y de conservar una copia firmada por el trabajador durante cuatro años. En tal registro debe aparecer cada día registrada la hora de entrada y salida. Los trabajadores que se encuentren prestando servicios fuera del centro de trabajo también están incluidos.



- Toda la plantilla debe tener un registro de horas extra
- La empresa no tiene la obligación de registrar la jornada de trabajo de los trabajadores a tiempo completo
- La empresa si tiene la obligación de registrar la jornada de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial

CONCLUSIÓN

- A) Se confirma la vigencia de la Instrucción 3/2016 exceptuando la obligación empresarial de registrar diariamente la jornada de trabajo, la omisión de la cual no se tiene que considerar constitutiva de infracción de la orden social.
- B) La doctrina de las mencionadas sentencias no afecta a las obligaciones empresariales de respetar los límites legales y convencionales en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias, el control de las cuales será función esencial de la Inspección.
- C) La Inspección podrá sancionar las infracciones a las normas sobre tiempos de trabajo y horas extraordinarias en base a las comprobaciones hechas en las actuaciones inspectoras.
- D) Las normas sobre registro de la jornada en trabajadores a tiempo parcial, trabajadores móviles en el transporte por carretera, de la marina mercante o ferroviarios no quedan afectadas por la doctrina del Tribunal Supremo y la Inspección debe seguir exigiendo a las empresas la llevanza de los registros y proponiendo las sanciones por incumplimientos.

Por tanto, conviene realizar un análisis de la situación en que se encuentra cada empresa objeto de inspección en esta materia (si el procedimiento sancionador sigue abierto, si existe acta de infracción o no, si la sanción ha sido ejecutada, etc.), para determinar las eventuales vías de reclamación en cada caso.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Departamento Laboral Q&Q

