

Una nueva realidad, el control de la jornada laboral

Arturo Caballer
Abogado del área
de Derecho Laboral
de BROSETA



Una nueva realidad parece instaurarse definitivamente en el mundo de las relaciones laborales, el registro diario de la jornada de trabajo para los contratos a tiempo completo.

Hasta la fecha, el empresario tenía asumido que el registro de la jornada diaria debía efectuarse para aquellos trabajadores contratados a tiempo parcial, obligación establecida no hace tanto tiempo por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

En este sentido, el control de la jornada diaria efectuada de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, ya fue objeto de campaña específica por parte de la Inspección de Trabajo, campaña que todo sea dicho, motivó múltiples actas de infracción por transgredir la normativa en materia de jornada de trabajo.

No obstante lo anterior, sendas sentencias de la Audiencia Nacional, de fecha 4 de diciembre de 2015 (Proc. 301/2015) y de fecha 19 de diciembre de 2015 (Proc. 383/2015), ambas dos relacionadas con el sector banca, han provocado que por parte de la Inspección de Trabajo se haya promovido la reciente Instrucción 3/2016, sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias, dirigida específicamente al control de la jornada diaria de los trabajadores a tiempo completo.

La Audiencia Nacional viene a separarse de la interpretación efectuada por algunos tribunales, como por ejemplo, por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 24 de octubre de 2002 (Rec. 5241/2002), que venía a interpretar el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante “ET”), en el sentido de que el presupuesto necesario para llevar a cabo un registro de la jornada diaria era que realmente se efectuaran horas extraordinarias en la empresa.

En este sentido, para entender estas interpretaciones, debemos partir de lo que dispone literalmente el artículo 35.5 del ET: “*A los 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*”.

En base a lo anterior, la Audiencia Nacional entiende que si el registro de la jornada únicamente fuera obligatorio cuando en las empresas se realizaran horas extraordinarias, esta premisa provocaría “*un círculo vicioso*”, puesto que el registro diario es la única manera de poder controlar y poder probar los excesos de jornada que pudieran producirse.

La Inspección de Trabajo, aferrándose a los pronunciamientos anteriormente referenciados, endurece aún más si cabe la posición mantenida hasta el momento respecto al control de las jornadas de trabajo y, la hace extensible a todos los trabajadores, realicen la jornada de trabajo que realicen, ya sea a tiempo completo o parcial, puesto que asume que: “*No es admisible que, con la invocación de la flexibilidad horaria que brindan las normas laborales, puedan perjudicarse los dere-*

“No es admisible que, con la invocación de la flexibilidad horaria que brindan las normas laborales, puedan perjudicarse los derechos de los trabajadores y se altere el mencionado equilibrio contractual mediante la prolongación indebida de la jornada laboral”

chos de los trabajadores y se altere el mencionado equilibrio contractual mediante la prolongación indebida de la jornada laboral”.

La campaña inspectora, se centra principalmente en empresas entre 4 y 5 trabajadores y en sectores muy específicos, como son la industria manufacturera, comercio al por mayor y por menor, banca, actividades sanitarias y servicios sociales, bajo siguiente premisa: *“El registro de la jornada diaria es obligatorio, se realicen o no horas extraordinarias”.*

De este modo, de las comprobaciones inspectoras que se realicen en base a esta campaña, pueden ser varias las consecuencias para el empresario, principalmente las siguientes:

- Que se constate la superación del límite máximo de 80 horas extraordinarias anuales del artículo 35.2 del ET, aun llevando el empresario correctamente el registro de la jornada diaria, considerándose este hecho como una infracción grave del artículo 7.5 LISOS.
- Que se constate el incumplimiento de no llevar a cabo el registro diario de la jornada, por lo que el Inspector procederá a requerir su cumplimiento y sancionar por una infracción grave del artículo 7.5 LISOS.
- Que se detecte la realización de horas extraordinarias no declaradas, siendo las sanciones múltiples (i) sanción grave (art. 7.5 LISOS), por no llevar a cabo el registro diario de la jornada; (ii) sanción grave

(art.7.5 LISOS) por superación de la jornada máxima; (iii) infracción muy grave o grave(arts. 8.1 y 7.10 LISOS), a juicio del Inspector por impago de salarios; (iv) sanción grave (art.7.3 LISOS), por no consignar en el recibo de salarios las cuantías realmente abonadas al trabajador y; (v) liquidación de las diferencias de cotización existentes.

- Que se compruebe que la remuneración de las horas extras se enmascare en otros conceptos salariales, por lo que comunicará a la TGSS para que se imputen adecuadamente las cuotas satisfechas y, podrá sancionarse por infracción muy grave (art. 23.1.e. LISOS), por incrementar indebidamente las bases de cotización.

- Que se constate que no se haya comunicado las horas extraordinarias a la representación legal de los trabajadores y se requiera al efecto o, se sancione por infracción grave (art. 7.7 LISOS), si ha existido previa denuncia por transgredir los derechos de información de los representantes de los trabajadores.

La principal conclusión que puede extraerse es clara, más allá de las consecuencias pecuniarias por las sanciones, las empresas necesariamente tienen que comenzar a implantar sistemas de control de la jornada diaria, ya sea en soporte papel con la firma del trabajador con la entrada y salida, o en soporte digital o informático, como puede ser fichajes con tarjetas magnéticas, huellas dactilares, aplicaciones en el ordenador, intranet, etc.

Con todo ello, salvo que el Tribunal Supremo se pronuncie en sentido contrario, una nueva realidad se ha instaurado en las relaciones laborales, el obligatorio control de la jornada de trabajo diaria, que si bien es cierto que inicialmente ha generado un gran revuelo en las empresas, lo bien cierto es que puede ser una oportunidad para mejorar los índices de productividad y lo que es más importante, puede llegar a contribuir a mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral. ■