

Un “Déjà Vu”, el control de la jornada laboral

Arturo Caballer Martínez

abogado área de
Derecho Laboral

40
BROSETA

Hace poco más de un año, en este mismo Boletín, escribíamos acerca de una nueva realidad que parecía instaurarse en el mundo de las relaciones laborales, esto es, el registro de la jornada laboral de los trabajadores a tiempo completo.

En este sentido, como consecuencia de dos sentencias de la Audiencia Nacional, de fechas 4 de diciembre de 2015 y 19 de diciembre de 2015, donde se concluía que el registro de la jornada ordinaria era obligatorio para las empresas independientemente de la realización de horas extraordinarias, la Dirección General de la Inspección de Trabajo (en adelante ITSS), acogiendo el criterio expuesto, endureció aún más si cabe el control de la jornada de trabajo, elaborando para ello la Instruc-

ción 3/2016, de 21 de marzo.

La citada Instrucción determinaba que los inspectores debían exigir con carácter general el registro de la jornada de trabajo, tanto para los trabajadores a tiempo parcial como para los trabajadores a tiempo completo, independientemente de que se realizaran horas extraordinarias o no, determinando que en caso de incumpliendo de la llevanza del registro por parte del empresario se debían levantar las correspondientes actas de infracción, con las consecuencias sancionadoras dispuestas en la LISOS.

Pues bien, esta nueva realidad se vio interrumpida por la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 23 de marzo de 2017 (caso Bankia), al considerar que “el artículo 35.5 ET no exige la llevanza de un re-





gistro de jornada diaria efectiva de toda la plantilla para poder comprobar el cumplimiento de los horarios pactados”.

Para alcanzar tal conclusión, el Alto Tribunal efectúa un análisis del tenor literal del artículo 35.5 ET, concluyendo que la obligación de registrar las horas solo se extiende para las horas extraordinarias, interpretación que se acompasa con los antecedentes históricos y legislativos previos, así como por una interpretación lógico sistemática del precepto, ya que el deber de registrar la jornada se contempla en el artículo que regula las horas extraordinarias (art. 35 ET), pero no en el que regula la jornada laboral ordinaria (art. 34 ET).

Esta interpretación sistemática encuentra refuerzo por el hecho de que el artículo 12.4.c) del ET, que regula la contratación a tiempo parcial, sí que establece la obligatoriedad de registrar la jornada, motivo por el cual si el legislador hubiera querido que se registrara toda la jornada diaria, no hubiera establecido una disposición específica para la contratación a tiempo parcial.

Del mismo modo, el Alto Tribunal hace un repaso de la jurisprudencia existente sobre la materia, así como de la normativa de la Unión Europea, principalmente de la Directiva 93/104/CE y de la Directiva 2003/88, concluyendo que “la normativa examinada impone, al igual que la española, la necesidad de llevar un registro

de las jornadas especiales, pero no de la ordinaria cuando no se sobrepase la jornada máxima”.

No obstante lo anterior, pese a que el Tribunal Supremo concluye claramente que el artículo 35.5 del ET no impone la obligación de llevar a cabo un registro de la jornada diaria ordinaria, hace un llamamiento “*lege ferenda*” al poder legislativo, para que se lleve a cabo una reforma legislativa que clarifique la obligación o no de llevar un registro horario. Cabe decir, que la doctrina expuesta fue ratificada por la posterior sentencia del Tribunal Supremo de fecha 20 de abril de 2017 (caso Abanca), sentando por tanto jurisprudencia sobre la materia.

Por su parte, la postura mantenida por la ITSS, tras la primera sentencia del Tribunal Supremo fue la de mantener los criterios de la Instrucción 3/2016, al considerar que una única sentencia no constituía jurisprudencia, lo que ocasionó en el mundo de las relaciones laborales una considerable inseguridad jurídica. No obstante, tras la segunda de las sentencias dicho criterio fue modificado, viéndose obligada la Dirección General de la ITSS a dictar la Instrucción 1/2017, de 18 de mayo.

La Instrucción 1/2017 acoge la jurisprudencia del Tribunal Supremo, concluyendo que “con carácter general, la omisión del registro de la jornada diaria no es constitutiva, en cuanto tal, de una infrac-

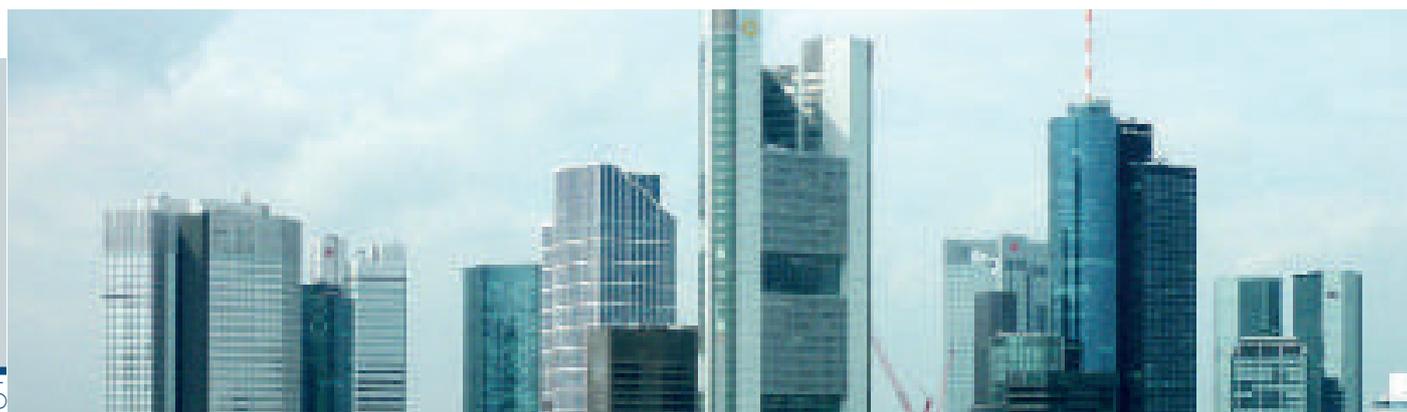
ción en el orden social”. Ahora bien, cabe advertir que la única materia afectada por la nueva Instrucción es la relacionada con la llevanza del registro de jornada, manteniéndose plenamente vigentes el resto de criterios contenidos en la Instrucción 3/2016.

A la vista de lo anterior, parecía que tras las sentencias del Tribunal Supremo se había instaurado de nuevo la tranquilidad en el mundo de las relaciones laborales. No obstante lo anterior, el poder legislativo ha entrado en juego con objeto de establecer la obligatoriedad del control de la jornada diaria ordinaria, recogiendo de este modo el guante lanzado por el Tribunal Supremo sobre la conveniencia de una reforma legislativa al respecto.

En este sentido, el Grupo Parlamentario Socialista presentó una Proposición de Ley para modificar el artículo 34 del ET, con objeto de incluir la obligación de registrar diariamente e incluyendo el horario concreto de entrada y salida de cada trabajador, así como la obligación empresarial de conservar los registros durante cuatro años. Del mismo modo, propone modificar el artículo 7 de la LISOS, tipificando como infracción grave la transgresión de la obligación del registro de jornada.

En fecha 17 de octubre de 2017, la mencionada Proposición de Ley, ha sido aprobada para tomarse en consideración con los votos a favor de PSOE, Podemos, PNV y UPN y las abstenciones de Ciudadanos y PP. Tras ello, dicha Proposición ha sido remitida a la Comisión de Empleo del Congreso de los Diputados, aperturándose la correspondiente fase de enmiendas, que dependiendo del volumen de las mismas alargará en mayor o menor medida la entrada en vigor definitiva de la obligación de registro de la jornada ordinaria de trabajo.

Con todo ello, parece ser que el poder legislativo vuelve a abrir de nuevo el debate sobre la conveniencia o no de registrar obligatoriamente la jornada laboral, que si bien a mi entender es necesario para garantizar la seguridad jurídica en el ámbito de las relaciones laborales, entiendo igualmente que requiere de un profundo análisis o desarrollo reglamentario posterior, que regule o bien clarifique los interrogantes que a mi entender se abren con la modificación del artículo 34 ET, como por ejemplo ¿cómo se debe regular el control horario del trabajo no presencial, trabajo a distancia o el trabajo en plataforma? o, ¿el control horario se podrá efectuar de manera distinta en función del sector de actividad en el que se opere?.





En conclusión, como si de un “Déjà Vu” se tratase, el control de la jornada laboral ordinaria, parece ser que vuelve de nuevo pero esta vez para quedarse definitivamente. ■

Master Universitario ↑
en GESTION FINANCIERA ↑

BOLSA DE TRABAJO
NETWORKING - PRÁCTICAS

PROFESORES:
Profesionales en activo-Expertos

TÍTULO OFICIAL

25 ediciones

Fundación de Estudios Bursátiles y Financieros
www.febf.org

CEU Universidad Cardenal Herrera