

El registro de la jornada de la plantilla no es obligatorio: ¿y ahora qué?

El cambio de criterio sobre el registro de la jornada desconcierta a las empresas

Cómo actuará la Inspección de trabajo al respecto

Irene Ruiz de Valbuena

24 de abril de 2017

Tras la sentencia del Supremo de 23 de marzo de 2017 que estableció que las empresas no están obligadas a llevar un registro de la jornada diaria de toda la plantilla, sino únicamente de las horas extras realizadas, cómo deben actuar las empresas al respecto. Sería razonable pensar que si la empresa ha invertido en un sistema de registro que ya tiene instalado, siga realizando el control de jornada de todos sus trabajadores, asegurando así el cumplimiento efectivo su deber de computar las horas extras que realizan sus empleados. Pero si no tiene un mecanismo de registro de las horas trabajadas ¿le convendría tenerlo a pesar de que no sea obligatorio?

Los expertos coinciden en que con esta sentencia se vuelve a la situación anterior a la sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015. "Las empresas no tendrán ninguna obligación adicional a las existentes hasta ahora en virtud del Estatuto de los Trabajadores y convenios colectivos correspondientes" apunta Miguel Pastur, abogado del grupo de Recursos Humanos Internacionales del despacho Bird & Bird. Tal y como explica Fabián Valero, fundador del despacho Zeres especializado en derecho de trabajo, "solo se obliga a registrar la jornada de los trabajadores a tiempo parcial (artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores) o jornadas especiales como ferroviarios, marinos mercantes, personal de transporte en carretera, navegación aérea, etc. Para los demás trabajadores solo es obligatorio registrar las horas extra".

Entonces, cómo va a actuar a partir de ahora la Inspección de Trabajo, sobre todo teniendo en cuenta que hace más de un año se dictó la Instrucción 3/2016 con la que intensificó el control sobre el registro del tiempo de trabajo en las empresas.

Cuál será la actuación de la Inspección de Trabajo

La sentencia en principio no sienta doctrina ya que para ello, según indica el artículo 1.6 del Código civil es necesario que haya más de una sentencia del Tribunal Supremo que se pronuncie en el mismo sentido. Afirmación, que por otra parte ha sido contradicha en reiteradas sentencias del propio Tribunal Supremo. En cualquier caso, la Inspección de Trabajo en sus visitas a empresas podría, en principio, seguir exigiendo el control de jornada de todos los trabajadores. Por lo que en principio la Inspección podría seguir exigiendo el control de jornada de todos los trabajadores en sus visitas a las empresas. Aunque como señala Fabián Valero, a pesar de no sentar jurisprudencia "es una decisión del pleno del Supremo con lo cual es de obligado cumplimiento" y en caso de que la empresa no llevara este registro, la Inspección no podría imponer ninguna multa o en caso de que abriera un proceso para sancionarla no prosperaría, ya que esta sentencia "resulta ser argumento de peso para evitar la sanción". En este sentido, Miguel Pastur apunta que "es esperable y deseable, por razones de seguridad jurídica, que la Inspección de Trabajo siga el criterio establecido por el Tribunal Supremo".

Por tanto, en consonancia con el mandato que hace el propio Tribunal Supremo en la sentencia, lo más probable es que se modifique la normativa sobre el registro de la jornada, y en concreto, la

Instrucción 3/2016 de la Inspección de trabajo. Entretanto habrá que ver qué ocurre caso por caso. Según afirma Miguel Pastur "previsiblemente quedarán sin efecto los procedimientos abiertos y las sanciones que aún no sean firmes". Aunque puntualiza que "queda la duda de si los procesos abiertos se archivarán de oficio por la propia Inspección de Trabajo, o si serán las empresas quienes tengan que solicitarlo". En cuanto a las sanciones ya impuestas, Fabián Valero advierte que "no hay posibilidad de revocarlas porque no se recurrieron cuando se pudo y son firmes".

Cómo probar las horas extra

Los tres votos particulares de la sentencia destacan que el cómputo diario de las horas trabajadas por los empleados supone un medio de prueba para acreditar por parte de los trabajadores las horas extraordinarias frente a la empresa. Sin él, tal y como señala Fabián Valero "el trabajador tiene difícil dar con un medio de prueba que le permita acreditar que ha realizado horas extra". La propia sentencia explica refiriéndose al artículo 217-6 de la Ley de Enjuiciamiento Civil que la "norma que no permite presumir la realización de horas extras cuando no se lleva su registro, pero que juega en contra de quien no lo lleva cuando el trabajador prueba que si las realizó", es decir, el empleado debe probarlas. A lo que añade la inexistencia de una obligación de contabilizar las horas trabajadas a diario "no deja indefenso al trabajador a la hora de probar la realización de horas extraordinarias, pues a final de mes la empresa le notificará el número de horas extras realizadas". Pero qué tipo de prueba sería válida si lo notificado por la empresa difiere de lo que afirma el trabajador: ¿la testifical de un compañero, un informe de la inspección de trabajo previa denuncia del trabajador afectado?

La falta de obligatoriedad del registro diario de la jornada también plantea la duda de cómo la empresa contabilizará esas horas extra, lo cual sigue quedando a su libre criterio. El voto particular emitido por el magistrado D. Antonio Sempere Navarro destaca la importancia de llevar un registro de las horas trabajadas para poder computar horas extra, eso sí mediante un mecanismo de control de carácter flexible, que se elija en función de lo que la empresa considere que más se adapta a sus circunstancias. Entre los modos de acordar un sistema de registro de las horas trabajadas que propone están la negociación colectiva, los pactos colectivos, los usos de la empresa o la decisión empleador.

Además, desde el punto de vista de la empresa mantener un sistema de registro de la jornada de sus trabajadores supone en muchos casos una ventaja tal y como señala Miguel Pastur "jugará a su favor al permitirles acreditar cumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales en materia de jornada de trabajo".