

La Inspección de Trabajo rectifica y ya no exigirá el registro diario de jornada

El organismo emite una nueva instrucción en la que renuncia a pedir este registro

La decisión obedece a dos sentencias del Supremo que contradicen a la Audiencia Nacional

Raquel Pascual Cortés

25 de mayo de 2017

La polémica sobre si las empresas están o no obligadas a registrar a diario la jornada de sus trabajadores podría haber llegado a su fin. Y el veredicto es que no están obligadas. Así lo acaba de admitir la Inspección de Trabajo, después de dos sentencias del Tribunal Supremo en ese sentido, que ya han dictado jurisprudencia.

De esta forma, la Inspección acaba de emitir una nueva instrucción interna, a la que ha tenido acceso CincoDías, en la que se “complementa” otra instrucción anterior de marzo de 2016, en la que se pedía a los inspectores y subinspectores de Trabajo que exigieran a las empresas el registro diario de jornada como método obligatorio para poder comprobar si existía la realización de horas extras. De no existir este registro, la Inspección podía considerarlo infracción grave en materia de jornada, lo que reporta sanciones de hasta 6.260 euros.

Pero lo cierto es que en lugar de “complementar” la instrucción de 2016, lo que ha hecho en realidad la Inspección de Trabajo es una rectificación en toda regla.

En la citada instrucción de 2016, este organismo decidió exigir este registro diario de la jornada laboral a las empresas, a pesar de que el Estatuto de los Trabajadores solo lo requiere para los trabajadores a tiempo completo y solamente si el empleado hacía horas extra.

Esta decisión estuvo motivada por tres sentencias de la Audiencia Nacional –del 4 de diciembre de 2015 (*caso Bankia*); del 19 de febrero de 2016 (*caso Abanca*) y del 5 de mayo de 2016 (*caso Sabadell*)– en las que se indicaba esta obligación de registro de la jornada, aunque no se realizaran horas extraordinarias en la compañía. Tras estos pronunciamientos, los inspectores de Trabajo recibieron, por tanto, la orden de exigir los registros. Y así lo han venido haciendo, con la consiguiente polémica generada en las empresas, que entendían que el Estatuto de los Trabajadores les amparaba, al no especificar esta exigencia en su artículo 35.5.

De hecho, la mayoría de las compañías afectadas por los requerimientos y, en su caso, por sanciones al no registrar a diario la jornada de su plantilla, han recurrido estas decisiones a los tribunales, según aseguran fuentes jurídicas consultadas.

Si bien ahora, el Tribunal Supremo ha contradicho a la Audiencia Nacional. Primero en su respuesta al recurso por el caso Bankia, el pasado 23 de marzo; y, más recientemente por el caso Abanca, el pasado 20 de abril, ha emitido sendas sentencias en las que exime a las empresas de la obligatoriedad de registrar a diario la jornada de los trabajadores.

En concreto, la nueva instrucción de la Inspección explica que el Supremo razona su decisión porque “el Estatuto de los Trabajadores no exige la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para poder comprobar el cumplimiento de los horarios pactados”, como establecen las sentencias recurridas.

El Supremo precisa que la obligación del empresario de registrar el tiempo de trabajo afecta solo a las horas extra y no a toda la jornada laboral. Así, indica que si la intención del legislador hubiera sido que se

anotara toda la jornada, lo habría incluido en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores que regula la jornada ordinaria, y no ha sido así.

De hecho, este tribunal argumenta que cuando el Estatuto quiere un registro de toda la jornada, lo especifica, como en el caso de los contratos a tiempo parcial, los trabajadores móviles, los de la marina mercante o los ferroviarios.

Y, finalmente, el Supremo añade otras dos justificaciones: que ceñir el registro solo a las horas extra cumple la normativa europea. Y, en segundo lugar, que un control exhaustivo de toda la jornada diaria y el tratamiento de los datos que se obtengan puede llegar a “suponer una injerencia indebida de la empresa en la intimidad y libertad del trabajador”.

Por todo ello, la Inspección de Trabajo rectifica y aclara ahora a sus inspectores que “no siendo una obligación exigible a las empresas con carácter general, la omisión del registro de la jornada diaria de trabajo no es constitutiva de una infracción del orden social”. Es más, el Supremo había corregido también a la Inspección al considerar que en todo caso, se trataría de una infracción leve y no grave, como la consideraban los inspectores.

Dicho todo esto, la Inspección hace mucho hincapié en su última instrucción en que sus inspectores no renuncian a seguir controlando el cumplimiento de la ley en materia de jornada laboral. Por lo tanto, aunque el registro ya no sea exigible, esto “no exime a las empresas de respetar los límites legales y convencionales en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias”, dice este organismo. Y añade: “está claro que no claudicará” en su función de control.

Además, indica que sus inspectores “desplegarán las actuaciones de comprobación pertinentes” para asegurarse de que se cumplen la ley. El socio de laboral de Pérez-Llorca, Daniel Cifuentes, resalta esta actitud de los responsables de este organismo --dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social--, por lo que considera que los inspectores "buscarán la forma de seguir ejerciendo este control". Por ejemplo podrán hablar con los trabajadores o hacer visitas fuera de la hora habitual de trabajo para comprobar si existen empleados haciendo horas extra.