

La Inspección de Trabajo modifica el criterio sobre el control horario en las empresas

A raíz de la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de marzo, la Inspección de Trabajo se ha visto obligada a modificar su criterio y ya no podrá imponer sanciones a las empresas que no lleven un sistema de registro diario de las jornadas de trabajo de sus trabajadores, como se venía haciendo hasta ahora.

Así se ha puesto de manifiesto a través de la publicación de una nueva Instrucción de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social (Instrucción 1/2017, de 18 de mayo), que viene a complementar y matizar lo dispuesto en la Instrucción 3/2016, sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias, y en base a la cual se venía exigiendo a las empresas la llevanza un registro de jornada diaria de cada trabajador.

Pues bien, el Tribunal Supremo ha entendido que el Estatuto de los Trabajadores obliga al empresario a llevar registro únicamente de las horas extraordinarias y no de toda la jornada de trabajo. Del mismo modo, la normativa Europea establece la necesidad de las empresas de llevar registro de las “jornadas especiales” pero no de la ordinaria si no se sobrepasa la jornada máxima.

En la nueva Instrucción, la Dirección General concluye que, aunque la Instrucción de 2016 sigue vigente, **la omisión del registro de la jornada de trabajo ya no podrá considerarse en sí misma como una infracción social, por lo que no cabrá imponer sanciones únicamente por este hecho.**

Cabe matizar que la no obligatoriedad de las empresas de llevar el registro de la jornada diaria de trabajo no les exime de respetar los límites legales y convencionales en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias. Por ello, la Inspección seguirá controlando el cumplimiento de estos límites y seguirá llevando a cabo actuaciones de comprobación para detectar posibles infracciones por parte de las empresas, aunque para ello deba apoyarse en otros mecanismos de prueba distintos del registro horario.

No obstante lo anterior, tratándose de empresas que tengan implantado un sistema de registro diario de las jornadas de trabajo, este seguirá siendo un medio de prueba válido y los inspectores podrán acudir a esta información cuando lleven a cabo comprobaciones en materia de tiempo de trabajo.

Por último, se señala que existen supuestos en los que el registro horario sigue siendo obligatorio porque así lo establece expresamente la norma, como es el caso de los contratos a tiempo parcial, de los trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios. En estos casos, la Inspección de Trabajo podrá exigir a las empresas la llevanza de los registros y podrá imponer sanciones por su incumplimiento.