

El criterio de la Inspección de Trabajo en materia de registro de entrada: Nueva Instrucción 1/2017 de 18 de mayo

El pasado 18 de mayo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha emitido una nueva instrucción, la 1/2017, complementaria de la instrucción 3/2016, tras haber sido fijada por parte del Tribunal Supremo la nueva doctrina que exime a las empresas de llevar un registro de la jornada ordinaria de su plantilla. Así las cosas, dicha Instrucción define finalmente que *“con carácter general, la omisión de la jornada diaria de trabajo no es constitutiva, en cuanto tal, de una infracción del orden social”*.

No obstante, lo anterior, y a pesar de que el Tribunal Supremo en su sentencia de 27 de marzo de 2017 determina claramente que las empresas no están obligadas a llevar a cabo un registro de la jornada diaria y que dicha obligación se extiende sólo a las horas extraordinarias realizadas, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su nueva instrucción recuerda y aclara que la Instrucción 3/2016 sigue plenamente vigente en relación a:

- Control y registro de las horas extraordinarias, siendo además una obligación legal comunicarlas a final de mes tanto al trabajador como a los representantes legales de los trabajadores.
- Control de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial.
- Control de las jornadas especiales de trabajo (trabajadores móviles en transporte por carretera, de la marina mercante o ferroviarios).

A pesar de que la sentencia del Tribunal Supremo determina con claridad el alcance de lo del contenido del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, la Inspección

de Trabajo y Seguridad Social manifiesta que, puesto que la jornada sigue siendo una de las contraprestaciones básicas del contrato de trabajo, resulta clara la necesidad de intensificar el control en materia de tiempo de trabajo y de horas

extraordinarias. Esto quiere decir, que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social va a continuar su campaña

en materia de control de tiempo de trabajo con el objeto de detectar infracciones en relación con la superación de la jornada laboral.

Es por ello por lo que consideramos oportuno recordar los medios de los que Inspección se puede hacer valer a la hora de llevar a cabo las comprobaciones inspectoras en relación al control del tiempo de trabajo y que vienen determinadas en la propia Instrucción 1/2017:

- Si la empresa cuenta con registros de jornadas, los inspectores pueden seguir acudiendo a él a realizar comprobaciones en materia de tiempo de trabajo.
- La ausencia de control diario de la jornada de trabajo no impedirá que la Inspección pueda desplegar sus actuaciones de comprobación en relación a esta materia, haciendo uso de razonamientos y deducciones lógicas una vez que haya tenido conocimiento de los hechos.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social recuerda que, si bien no será sancionable la ausencia de registro de la jornada diaria de los trabajadores, sí continúa siendo objeto de comprobación y por tanto de sanción los hechos que contravengan las normas sobre tiempo de trabajo que impliquen una superación de límites legales y convencionales, siendo ésta una función de control esencial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

A la vista del criterio asentado por la Inspección de Trabajo, ante una visita inspectora a un centro de trabajo, no consideramos oportuno proteger la postura empresarial manifestando la falta de obligatoriedad de llevar

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social va a continuar su campaña en materia de control de tiempo de trabajo con el objeto de detectar infracciones en relación con la superación de la jornada laboral

a cabo un registro de la jornada ordinaria, ya que la a través de dicha circular, la Inspección quiere hacer valer su potestad en esta materia, advirtiéndole que si bien el registro de la jornada no es obligatorio, sí lo es, contar con herramientas que justifiquen el control del cumplimiento de las normas en materia de jornada, tales como: el cumplimiento de la jornada máxima determinada en el convenio, la distribución de la jornada, las horas extraordinarias, el descanso diario, semanal y anual, entre otras.

Es por ello por lo que, si bien podemos quedar exonerados de llevar un registro diario en relación a la jornada,

Es recomendable contar con protocolo de control propio que permita dar respuesta a una posible comprobación inspectora en esta materia

es recomendable contar con **protocolo** de control propio que permita dar respuesta a una posible comprobación inspectora en esta materia. Así las cosas, un **protocolo** en relación a los cumplimientos de jornada

puede facilitar las comprobaciones y evitar posibles sanciones que se produzcan como consecuencia de las deducciones realizadas por la Inspección en relación a la jornada. Dicho protocolo debería contener:

- En todo caso, el cumplimiento de las jornadas de los trabajadores a tiempo parcial.
- En todo caso, el registro de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores.
- Relación de los descansos efectuados como compensación de los excesos de jornada realizados.
- Relación de los trabajadores a tiempo completo por

grupo profesional en el que se determine el número de horas ordinarias que realizan (las fijadas en su contrato).

- Relación del cómputo total de la jornada realizada al mes tanto de horas ordinarias como extraordinarias, así como las jornadas especiales que se realicen durante el año, durante los viernes o en su caso durante el verano.
- Relación de los horarios desarrollados por cada grupo profesional.
- Pacto o acuerdo suscrito con los trabajadores o sus representantes legales en relación a una distribución irregular de la jornada.
- Copia, en su caso, de los cuadrantes de los trabajadores.

Asimismo, consideramos oportuno revisar aquellos conceptos salariales que retribuyan trabajos por unidad de tiempo para que los mismos se ajusten a la realidad de los controles recogidos en el **protocolo** y permitan que la Inspección compruebe con facilidad el cumplimiento de la norma convencional en relación al número de horas realizadas retribuidas o compensadas.

Como siempre, nos encontramos a vuestra disposición para las aclaraciones o consultas que necesitéis realizar en relación a esta materia.

Esther Melero

Abogada

Departamento de Derecho Laboral
Chávarri Abogados

