



María del Mar Alarcón Castellanos, Socia del Departamento Laboral de Ceca Magán.

A partir de este año, “y en los sucesivos años”, dentro de la actividad de control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ha incluido una campaña específica que tiene como objeto la intensificación del control del cumplimiento de la normativa sobre el tiempo de trabajo en general, y particularmente sobre la realización de las horas extraordinarias (en los sectores donde se ha apreciado más incidencia en la realización de horas extras).

En consecuencia, la Inspección mediante esta campaña está comprobando las siguientes obligaciones: que la jornada de trabajo realizada por los trabajadores no supera los máximos legales o convencionales permitidos; que las empresas abonan a los trabajadores la retribución que les corresponda en función de la jornada “real” realizada por éstos; que los empresarios están cotizando correctamente con las horas extraordinarias efectivamente realizadas.

Por otra parte, las empresas que serán objeto de inspección serán aquéllas que tengan entre cuatro y cincuenta trabajadores y estén dentro de los sectores que recurren en mayor medida a la realización de las horas extraordinarias (tal y como indica la propia Inspección en la Instrucción 3/2006 sobre la intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias). Así, de los datos que figuran en la EPA, se ha decidido iniciar la actividad inspectora en las secciones relativas a la industria manufacturera (C), al comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas (G), actividades financieras y de seguros (origen de este conflicto) y sanitarias y de servicios sociales (Q). Por otra parte, las órdenes de servicio asociadas a esta campaña, serán también de aplicación en las campañas desarrolladas por

Relaciones Laborales

la Inspección en el sector de hostelería (que es uno que presenta una incidencia elevada en la realización de las horas extraordinarias);

En base a su actividad de control, la Inspección de Trabajo solicitará información de los registros de jornada que el empresario utilice para controlar la jornada diaria realizada por cada uno de los trabajadores. Y es que la Inspección de trabajo considera que el registro de jornada diaria es obligatorio, se realicen o no horas extraordinarias, puesto que si no se realiza tal registro es imposible que se puedan contabilizar todas las horas que realicen los trabajadores para determinar en un momento posterior si se ha recurrido o no la utilización de horas extraordinarias (debemos recordar que dentro de las 80 horas extraordinarias que se pueden realizar al año, no se computan -entre otras- aquéllas que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización).

Esta cuestión sigue planteando dudas interpretativas, puesto que se puede mantener también que el legislador realmente no ha querido imponer la obligación de controlar la jornada laboral diaria, puesto que la obligación de llevar un registro diaria la tienen exclusivamente aquéllas empresas que realizan horas extraordinarias. En este sentido, el art. 35.5 ET comienza diciendo “A efectos del cómputo de horas extraordinarias...”. En este sentido también se pronuncia el Tribunal Supremo en la Sentencia de 11 de diciembre de 2003.

CONTRAPUNTO JURÍDICO

Por el contrario, la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 4 de diciembre de 2015 condenó a la empresa a crear un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realicen sus trabajadores, **de manera que se pueda constatar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados tanto en el convenio sectorial como en los pactos de empresa que sean de aplicación**. El argumento que utiliza la Audiencia Nacional coincide por el ya expuesto más arriba por la Inspección de Trabajo: el registro diario de jornada en las empresas no es únicamente exigible cuando se realicen horas extraordinarias, ya que para el control efectivo de las mismas este registro debe existir en cualquier caso, aunque la empresa no recurra en ningún momento a la realización de horas extraordinarias; de otra manera, si registro solo fuera obligatorio cuando éstas se realizaran, se provocaría un círculo vicioso que vaciaría de conte-



A vueltas con el registro diario de la jornada

nido la institución y su finalidad de control. Por ello, los resúmenes diarios a los que se alude en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores no tienen que reflejar solo las horas extraordinarias (que solo se realizarán efectivamente cuando se superen, en cómputo anual, la jornada de cuarenta horas semanales), sino que además deben reflejar día a día la jornada realizada para que se pueda constatar si realmente se superan o no los límites de la jornada ordinaria.

En el mismo sentido se ha pronunciado la **Audiencia Nacional en la Sentencia de 19 de febrero de 2016** y hace escasas semanas en la de **6 de mayo de 2016**.

Es la propia Audiencia Nacional la que recuerda la imposibilidad de controlar el cumplimiento de los límites de la jornada de trabajo por parte de la Inspección de Trabajo “si no existe el registro de la jornada diaria”. Ya habían acogido esta misma postura distintos Tribunales, como el Superior de Justicia de Andalucía en su sentencia de 19 de diciembre de 2002 o el de TSJ de Asturias de 22 de marzo de 2005 y el TSJ de Andalucía (Málaga) de 26 de noviembre de 2006 (contencioso-administrativo).

Se debe tener muy en cuenta por parte de las empresas cuál puede ser el final de la actuación Inspectora, puesto que si la empresa cumplimenta el registro diario de jornada y se declara la existencia de horas extraordinarias por encima del límite legal de 80 horas anuales, se considerará infracción grave (art.7.5 de la LISOS), sancionable con multa por importe de 626 a 6.250 € (el límite legal es anual, por lo que se considerará una infracción por cada año); pero si la empresa no cumplimenta el registro diario de jornada, la Inspección considera que se comete una infracción grave (art. 7.5 LISOS) con el resultado previsto anteriormente.

No obstante, podríamos argumentar que la infracción debería calificarse de leve si se entiende que el registro diario es obligatorio puesto que estaríamos incumpliendo una obligación formal (artículo 6.6. LISOS). Por razones de espacio, no podemos especificar cada una de las sanciones en las que puede incurrir la empresa en esta materia (además de las liquidaciones que, en su caso, puede practicar la Inspección de Trabajo por las diferencias de cotización), no obstante su estudio resulta imprescindible por la actualidad de este asunto. ■