

NOTA INFORMATIVA SOBRE EL REGISTRE DEL TEMPS DE TREBALL.

La Direcció General de la Inspecció de Treball i Seguretat Social ha dictat la Instrucció 3/2016, que té per objecte crear una campanya específica per comprovar si les empreses realitzen un registre i un control específic de la jornada que efectuen tots els seus treballadors.

Aquesta campanya, té el seu origen en dues sentències de l'Audiència Nacional, la número 207/2015, de 4 de desembre i la 25/2016, de 19 de febrer.

En resum, aquestes dues sentències van analitzar l'article 35.5 de l'Estatut dels Treballadors i van abordar la problemàtica de quan una empresa ha de realitzar un recompte de la jornada dels seus treballadors.

Per entendre la qüestió, començarem per recordar que aquest article 35.5 estableix que: *"A efectes del còmput d'hores extraordinàries, la jornada de cada treballador s'ha de registrar cada dia i s'ha de totalitzar en el període fixat per a l'abonament de les retribucions, lliurant còpia del resum al treballador en el rebut corresponent"*.

A partir de l'anterior, les empreses demandades van intentar defensar davant l'Audiència Nacional que el control de la jornada era una facultat que tenia l'empresari sobre els empleats que estava reconeguda expressament a l'art. 20.3 ET i que, per tant, no era un deure, sinó d'una opció (és a dir, defensaven que no hi havia cap obligació legal o convencional que imposés a disposar d'un sistema de control horari). Així, consideraven que la norma només obligava a enregistrar les hores extraordinàries que es realitzessin pel què, si no es feien hores extraordinàries, no era necessari portar a terme cap registre.

Ara bé, tot i que l'Audiència Nacional va reconèixer que ni el text literal de la norma ni la jurisprudència dictada fins a la data, resolien de manera clara si només era necessari dur a terme un registre de les hores extraordinàries que es feien (i no de la jornada ordinària) o si, per contra, s'havia de realitzar un registre de tota la jornada laboral,

inclòs en els casos en què es complia estrictament l'horari pactat, també va manifestar que l'essencial era indagar en quin va ser el propòsit pel qual el legislador va introduir l'article 35.5.

En fer aquesta anàlisi, va valorar que la Llei havia imposat aquesta obligació a l'empresa a fi de donar una eina al treballador per aconseguir que aquest pogués provar, en un hipotètic judici, les hores extraordinàries que realitzava. Doncs va entendre que en aquests casos el treballador es trobava molt desprotegit, ja que molts cops li era molt complicat poder acreditar les hores de més que feia.

En conseqüència, i atenent a la finalitat del precepte, l'Audiència Nacional va entendre que les empreses no es podien negar ni a realitzar un registre de la jornada ni a entregar un resum mensual als treballadors. A més, també va considerar que els representants dels treballadors podien demanar informació sobre la jornada que es realitzava.

Per tot l'anterior, l'Audiència Nacional va condemnar a les empreses demandades a establir un sistema de registre de la jornada diària efectiva que realitza la plantilla, que permetés comprovar l'adequat compliment dels horaris pactats, tant en el conveni sectorial com en els pactes d'empresa que fossin d'aplicació.

A partir de l'anterior (i malgrat que el Tribunal Suprem encara no s'ha pronunciat sobre aquesta qüestió), Inspecció de Treball ha començat inspeccions sobre dos assumptes:

- D'una banda, controlar que en els contractes de treball a temps parcial consti la distribució horària de la jornada pactada amb el treballador, per tal de comprovar que les hores efectives de treball coincideixen amb les contractades i cotitzades.
- D'altra banda, controlar que es dugui a terme el registre diari de les hores de treball, amb totalització mensual, que s'ha de lliurar al treballador, diferenciant les hores ordinàries de les complementàries i extraordinàries, afectant tant a treballadors amb contracte a temps parcial com a temps complet. Aquest

registre ha d'incloure l'hora concreta d'entrada i sortida de cada treballador, pel què no serveix un horari general o un quadrant horari elaborat "*ex ante*".

Davant d'aquesta situació, la Unió i els seus assessors jurídics laborals (Bufet Vallbé) recomanem que s'introdueixi un sistema registre a fi d'evitar hipotètiques reclamacions (tenint sempre present que el Tribunal Suprem encara no s'ha pronunciat al respecte i que, per tant, és possible que es modifiqui tota aquesta pràctica i deixi de ser obligatori dur a terme un registre de totes les hores). A tal fi, s'ha d'apuntar que la norma no estableix cap sistema en concret de còmput, pel què cada empresa té la llibertat de fixar el mètode que millor consideri, sempre i quan el mateix garanteixi una fidelitat i una invariabilitat de les dades. Alguns d'aquests sistemes són:

- a) Introduir un sistema de fitxar mitjançant algun sistema tècnic de control d'entrada i sortida dels treballadors, mitjançant targeta magnètica, ordinador, empremta dactilar o similars.
- b) Fer un quadrant mensual per treballador, en el qual ha de figurar l'horari que va realitzant cada dia i la signatura del treballador.
- c) A través de les respectives Intranets, on el treballador pot consultar "*diàriament*" quins canvis ha patit la seva jornada en relació amb el calendari, i per tant conèixer el comptador d'hores en cada moment.