



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/12440

17/05/2017

34504

**AUTOR/A:** DEL CAMPO ESTAÚN, Sergio (GCS)

#### RESPUESTA:

Según el artículo 12 de Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la función inspectora comprende la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos en diversos ámbitos, entre los que se encuentra el de las relaciones laborales, que incluye específicamente las normas en materia de tiempo de trabajo, en particular el respeto los límites legales y convencionales sobre jornada máxima y horas extraordinarias.

El artículo 20.2 de la citada Ley 23/2015, señala lo siguiente:

“2. Se garantiza la efectividad de los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ejercicio de la actividad inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social mediante una aplicación homogénea de la normativa del orden social. A tal fin se establecerán las oportunas instrucciones de organización de los servicios, criterios operativos generales y criterios técnicos vinculantes, que serán objeto de publicación, en su caso, conforme a lo previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.”

Corresponde a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social establecer las citadas instrucciones y criterios conforme al artículo 47.5 del Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.

En atención a ello se dictó la Instrucción 3/2016, de 21 de marzo, sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias.

Se significa que la Instrucción no fijaba de ninguna manera cómo debían llevar las empresas el registro de la jornada de los trabajadores. Se indica esto a raíz del contenido del preámbulo de la pregunta formulada por el Grupo Parlamentario cuando señala que la Inspección de Trabajo ordenó una campaña para controlar las horas de trabajo y dictó la Instrucción 3/2016 que detallaba cómo debían llevar a cabo las empresas el cómputo horario.



Al contrario, la instrucción indicaba sobre este particular que los modelos o tipos de registro que utilice la empresa serán los que la propia empresa elija libremente, dado que la Ley nada dice sobre este particular, siempre y cuando quedase garantizada la fiabilidad y la invariabilidad de los datos. No obstante, la instrucción señalaba, entre otras cuestiones, que la omisión de la llevanza de registro diario de la jornada constituía, en cuanto tal, una infracción de las empresas en el orden social. En otro orden de cosas, la instrucción contenía otras muchas pautas de actuación a los inspectores para la comprobación de los hechos relevantes en la materia, en aplicación de las facultades atribuidas a los mismos por el artículo 13 de la citada Ley 23/2015, de 21 de julio, y que tiene por objetivo garantizar la posibilidad del cumplimiento de la función inherente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tal y como reconocen los convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

Tal y como se indica también en la pregunta, el Tribunal Supremo (TS), en sentencias de 23 de marzo y 20 de abril de 2017, modificó el criterio de la Audiencia Nacional sobre interpretación del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que establecía la obligatoriedad del registro diario de jornada de trabajo como modo de conocer si, de este registro, se derivaba la realización de horas extraordinarias para poder establecer así el cómputo de estas. El TS establece que sólo hay que registrar las horas extraordinarias.

Dado que la Instrucción 3/2016 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social contenía el mismo criterio sobre la interpretación del artículo 35.5 del ET que el sostenido por la Audiencia Nacional respecto a la obligatoriedad del registro de jornada, se emitió en fecha 18 de mayo pasado una nueva instrucción, complementaria de la anterior, para adaptar el criterio interpretativo de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social a la doctrina legal fijada por el TS, con las siguientes conclusiones:

- a) La Instrucción 3/2016, de 21 de marzo sigue vigente, excepción hecha del aspecto atinente a la obligación empresarial de registrar la jornada diaria de trabajo que, a tenor de la indicada sentencia no existe, salvo para las excepciones que en la misma se indican, y por tanto la omisión del registro no puede considerarse en sí misma como infracción social.
- b) La doctrina contenida en las citadas sentencias no afecta a la obligación empresarial de respetar los límites legales y convencionales en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias, siendo función esencial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social controlar este cumplimiento.
- c) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede y debe realizar las actuaciones de comprobación para la detección de eventuales infracciones. Si bien no será posible recoger como infracción la falta de registro de la jornada diaria de trabajo a que se refiere el artículo 35.5 ET, dado que la Sentencia del TS señala que no pesa esta obligación sobre el empresario, la Inspección podrá determinar las infracciones sancionables de los hechos que contravengan las normas sobre tiempo de trabajo y horas extraordinarias sobre la base de las comprobaciones inspectoras.





- d) Las normas sobre registro de la jornada en trabajadores a tiempo parcial, trabajadores móviles en el transporte por carretera, de la marina mercante o ferroviarios no quedan afectadas por la Sentencia del Tribunal Supremo y la Inspección debe seguir exigiendo a las empresas la llevanza de los registros y proponiendo las sanciones por los incumplimientos.

Por último, conviene decir que la redacción del vigente artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores es producto de una modificación dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, a la versión original contenida en el Estatuto de los Trabajadores en la Ley 8/1980, de 10 de marzo. Si tal y como apunta el Tribunal Supremo de “lege ferenda convendría una reforma legislativa de dicho artículo que clarificara la obligación de llevar un registro horario”, será necesario abordar dicha reforma en la Mesa de Empleo y calidad en el empleo en el marco del diálogo social.

Madrid, 23 de junio de 2017