



MARTA MONSERRAT ARAGONÉS, ASSESSORA JURÍDICA DE COELL

Llicenciada en Dret per la Universitat de Lleida (1993-1997), col·legiada del Col·legi d'Advocats de Lleida i sòcia del Bufet d'Advocats Pons&Montserrat. En el present article narra el calvari pel que han passat les empreses amb sentències i directrius contradictòries sobre el control horari del personal, que finalment només és obligatori per a treballadors a temps parcial.

La fi del control de la jornada laboral i d'una història per a no dormir

Fa poc mes d'un mes que hem posat fi al Control de la Jornada Laboral per part de la Inspecció de Treball, i és que la qüestió és un exemple de la burocràcia administrativa que s'imposa a les empreses com una llosa difícil de vèncer i que ofega les tasques administratives amb el perill de córrer el risc de perdre el sentit del seu objecte: l'activitat empresarial en si mateixa!

Tal periple s'inicià, d'una banda, amb dues Sentències de l'Audiència Nacional, i d'altra banda, amb la Instrucció 3/2016 de 21 de març de la Direcció General de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social que assenyalava com objectiu la intensificació del control en determinats sectors del compliment de la normativa sobre temps de treball en general i en particular, la realització d'hores extraordinàries; així mateix, indicava que "se prestarà atenció a la llevança del registre de jornada".

La Direcció General, en la seva labor inspectora va iniciar una dedicada difusió a conscienciar als empresaris dels diferents sectors econòmics sobre la necessitat de registrar les jornades dels seus treballadors i advertir-los de les infraccions en que incorria la seva conducta en sentit contrari.

Durant un any, n'hem vist a les empreses de tots colors per tal de registrar la jornada dels seus treballadors a través de mitjans dels quals quedés constància i, evidentment, que no suposessin una vulneració dels drets laborals i socials.

El control hauria de deixar constància diària de l'horari concret d'entrada i sortida de cada treballador ja sigui mitjançant l'aplicació d'eines informàtiques ja sigui fent ús de recursos manuals, sent que, en qualsevol cas, la informació hauria de quedar a disposició, en cas de ser requeri-

da, a la Inspecció de Treball.

Semblaria senzill sinó fos perquè l'Audiència Nacional o la Instrucció de la Direcció General no anava acompanyada d'instruccions concretes per tal de complimentar de forma adequada el manual de Registre d'Horari –sobretot perquè mai ha existit tampoc el referit manual. Davant d'una matèria tan susceptible com són els drets laborals i socials dels treballadors, ha estat el propi empresari qui ha degut

aguditzar el seu ingeni per tal de donar compliment als requeriments de l'Administració. Imaginació al poder, de seguida van sorgir tot d'aplicacions *online* i app per mòbils al servei de l'empresari per acompanyar-lo en la vigilància horària dels seus treballadors: *Sesametime*; *TimeWork*, *SafeScan*, *Intratime*, *SystemPin*... entre altres. D'entrada senzill. En contra, els recursos personals i econòmics que la seva implantació precisa.



Sentències i directrius de l'Administració contradictòries han fet perdre moltes hores a les empreses



empreses no estaven obligades a portar un registre de la jornada diària de tota la plantilla per comprovar el compliment de la jornada laboral i horaris pactats, solament s'ha de portar un registre d'hores extraordinàries realitzades, d'acord amb la interpretació que fa de l'article 35.5 de l'Estatut dels Treballadors.

És que, segons el propi Tribunal Suprem, encara que "convenia una reforma legislativa que clarificara la obligació de llevar un registre horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias", tal i com està la regulació actual a l'Estatut dels Treballadors no pot imposar-se a l'empresari una obligació genèrica i extensiva del control diari de tota la plantilla sinó que, en conclusió, l'article 35.5 únicament és obligatori en els casos de treballadors a temps parcial i hores extraordinàries.

Sota l'amenaça d'incórrer en un infracció de caràcter greu, les Pimes –ja que l'Audiència Nacional no distingia i la Direcció General de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social tampoc–, en el últim any han incrementat la multitasca que les defineix amb el control dels horaris laborals ja sigui manual ja telemàticament i han incrementat els seus costos fixes d'estructura donat que, *ab initio*, es va definir com una obligació ordinària de l'empresari envers l'administració sancionable amb multes de 600 a 6.000 euros.

A principis 2017 el Tribunal Suprem en la Sentència de data 23 de març va resoldre que les