

SOBRE LA OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO DIARIO DE JORNADA.

La consecución de una jornada máxima de 40 horas semanales y su indisponibilidad ha constituido uno de los mayores logros laborales. Las normas sobre la limitación de la jornada y el respeto a los descansos obligatorios (diario y semanal) son algunas de las más trascendentales, de ahí lo esencial de su cumplimiento efectivo y de una vigilancia eficaz en esta materia.

Precisamente, con el fin de intensificar el control del cumplimiento de las jornadas, su registro y de la realización de horas extraordinarias en los sectores con un mayor volumen de horas o una previsible mayor existencia de horas extras no abonadas (sectores como banca, industria, comercio, hostelería entre otras...) la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS) desarrolló las instrucciones 1/2015 y 3/2016, en ellas se fijaron las actuaciones concretas para su vigilancia y control.

La ITSS fijó su posición en línea de las sentencias de la Audiencia Nacional del 4 de diciembre de 2015 (caso Bankia), 19 de febrero de 2016 (caso Abanca) y 5 de mayo de 2016 (caso Sabadell), en las que se indica que de manera obligatoria "las empresas SÍ deben llevar un registro diario de la jornada ordinaria de sus trabajadores/as, para determinar si se superan o no los límites de la jornada ordinaria".

Recientemente dos sentencias del Tribunal Supremo, han contradicho a la Audiencia Nacional. El pasado 23 de marzo (caso Bankia) y el 20 de abril (caso Abanca); en ellas se exime a las empresas de la obligatoriedad de registrar a diario la jornada de sus trabajadores/as, ya que el Estatuto de los Trabajadores (ET) no lo exige en su art. 34 sobre jornada, pero sí lo impone a otros supuestos como las jornadas parciales (art. 12 5.h ET) o el control de las horas extraordinarias (art. 35.5ET).

En sintonía con estas sentencias, la ITSS ha modificado su criterio (mediante la instrucción 1/2017). En ella establece:

- La falta de registro de horarios de toda la plantilla no es constitutivo de infracción del orden social, al no tratarse de una obligación para las empresas. La obligación legal se limita solo a **registrar diariamente las horas extraordinarias**.
- Este **registro diario es obligatorio** en los siguientes supuestos: jornadas parciales, trabajadores móviles en el transporte por carretera, marina mercante y sectores ferroviarios.
- Se registrará día a día y se totalizará el cómputo de las horas extraordinarias realizadas.
- La **representación legal de los y las trabajadoras** tendrá derecho a ser informada mensualmente de las horas extraordinarias (cualquiera que sea su forma de compensación) y de las horas complementarias (horas de incremento de la jornada en jornadas parciales) realizadas, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

El control y la vigilancia de la representación legal de los y las trabajadoras es una buena herramienta de lucha contra la flexibilidad laboral y por el reparto del empleo, en la medida en la que nos da una imagen real de lo que sucede en nuestro centro de trabajo. Es muy importante que estemos pendientes de las **jornadas parciales** (jornadas realizadas día a día, pactos de horas complementarias, realización y registro de las horas complementarias), así como de la realización y registro de las **horas extraordinarias**.

En esta tarea de vigilancia no dudéis en recurrir a la ITSS cuando entendáis que la empresa incumple sus obligaciones o vulnera la normativa. Para ello os ofrecemos un par de **modelos de denuncia**.

 <http://www.esk.eus/images/qr/2017/RGI.pdf>



LANALDIAREN EGUNEROKO ERREGISTROAREN DERRIGORTASUNA DELA-ETA.

40 orduko gehieneko lanaldiaren lorpena eta bere ez-erabilgarritasuna, lan-lorpen handienetako bat izan da. Lanaldia mugatzeko arauak eta nahitaezko atsedenaaldien errespetua (egunerokoa eta astekoa) garrantzitsuenetakoak dira, hor datza hain zuzen gai honen benetako betetze eta zaintza eraginkorraren funtsezkoa.

Ordu asko sartzen diren sektoreetan lanaldiak betetzen direla, bere erregistroa eta sartzen diren aparteko orduen kontrola areagotzeko helburuarekin, edo banka, industria, merkataritza eta ostalaritza bezalako sektoreetan ordaintzen ez diren aparteko orduak kontrolatzeko, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak (LGSi) 1/2015 eta 3/2016 jarraibideak zabaldu zituen; hauetan, zaintza eta kontrolerako jarduketak zehatzak zehazten dira.

Auzitegi Nazionalako 2015eko abenduak 4 (Bankia kasua), 2016ko otsailak 19 (Abanca kasua) eta 2016ko maiatzak 5eko (Sabadell kasua) epaien ildotik LGSik dio “enpresek (ezinbestez) langileen ohiko lanaldien eguneroko erregistro eraman behar dute(la), jakiteko ohiko lanaldiaren mugak gainditzen diren ala ez”.

Duela gutxi Auzitegi Gorenaren bi epaik ezeztatu dituzte Auzitegi Nazionalaren epaiak, martxoaren 23ko (Bankia kasua) eta apirilaren 20ko (Abanca kasua) epaiak hain zuzen; hauetan, langileen lanaldia egunero kontrolatzeko betekizunaz salbuesten dira enpresak, Langileen Estatutuak (LA) lanaldiaren inguruko 34. artikuluan ez baitu horrelakorik exijitzen, baina lanaldi partzial (LAren 12 5.h artikulua) edo aparteko orduen kontrolerako (LAren 35.5 artikulua) bai exijitzen duela.

LGSik irizpidea aldatu egin du 1/2017 bidederatzaren bidez. Bertan honakoa ezartzen da:

- Plantilla osoaren ordutegiaren erregistro eza ez da ordenu sozialeko arau-hausterik, enpresek ez baitute betebeharrak. **Aparteko orduak egunero kontrolatzera** mugatzen da eginbide legala.
- **Eguneroko erregistro hau ezinbestekoa da** honako kasuetan: lanaldi partzialak, errepideko garraio langile higikorrek, merkataritza-itsaketa eta tren-sektoreetan.
- **Egunero erregistratuko da** eta egindako aparteko orduen zenbaketa egingo da.
- **Langileen ordezkari legalak** hilean sartutako aparteko orduen berri izateko eskubidea izango du, berdin delarik ordu hauen konpentsatzeko era, baita sartutako ordu osagarriena (lanaldiaren orduen gehikuntza lanaldi partzialetan), laburpenen kopia jaso behar dutelarik.

Langileen ordezkari legalak egin behar dituen kontrola eta zaintza tresna onak dira lan malgutasunaren kontra eta enplegu banaketarako, lantokietan ematen den benetako irudia eskaintzen digutelako. Garrantzitsua da **lanaldi partzialei** (egindako lanaldiak, ordu osagarrien inguruko paktuak, ordu osagarrien sartze eta erregistroa) adi izatea, baita **aparteko orduak** sartze eta erregistroari.

Zaintza lan honetarako zalantzarik ez izan eta LGSira jo ezazue uste baduzue enpresak bere betekizunak edo araudia urratzen dituela. Honetarako **salaketa-eredu** batzuk eskaintzen dizkuzuegu.

 <http://www.esk.eu/images/qr/2017/RG1.pdf>

