

Los juristas reclamarán ya las multas por el registro horario en los puestos de trabajo. La exigencia de la Inspección del Trabajo del registro horario diario está tumbada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo y las empresas deben reclamar ya las sanciones. El Tribunal Supremo ha dictado una segunda sentencia, de 20 de abril de 2017, en la que niega la obligación del registro horario diario a las empresas. La Inspección, por su parte, no aclara si va a seguir abriendo procedimientos sancionadores por este asunto, superado ya por el Supremo, según los juristas.

"Este segundo fallo nos permite hablar técnicamente de jurisprudencia, según viene recogida en el Código Civil", señala Rubén Doctor. La nueva decisión del Supremo -en la misma línea que el primero e, incluso, sin votos particulares- declina la postura de la Inspección de Trabajo. La autoridad laboral subrayaba que una sentencia no sentaba jurisprudencia y, por lo tanto, podía seguir con la aplicación del criterio.

"La Instrucción 3/2016, sobre el registro horario, va en contra de lo que dice ahora el Tribunal y, por tanto, tiene que dejar de aplicarse", apunta Doctor, que participó con otros socios de la firma en un desayuno informativo en el que se abordaron diversos asuntos de la actualidad laboral. Por este motivo, el abogado subraya que "las empresas que estén en trámites de alegaciones o recurso administrativo tienen que apostar por esta línea jurisprudencial sin demoras para que las sanciones que se hayan impuesto sean revocadas".

En este sentido, Rubén Doctor explica que aquellas empresas con un procedimiento sancionador abierto de esta índole "deberían solicitar archivo de actuaciones a través de un escrito de alegaciones, invocando ya la nueva jurisprudencia". Por otro lado, si la sanción ya ha sido impuesta, si se encuentra en ese trámite. "Para las que estén en fase judicial, el procedimiento para alegar está en los tribunales", apostilla.

En todo caso, Doctor recuerda que el registro horario sigue vigente en algunos sectores y para medir la actividad laboral de empleados a tiempo parcial y las horas extraordinarias. "Todo esto no supone olvidarnos del registro en todos los casos", señala.

El abogado destaca que la reforma de las condiciones laborales de los subcontratados -que ahora mismo se materializa en una Proposición de Ley en el Congreso de los Diputados en fase de enmiendas- "puede hacer temblar el sistema de contrataciones". Doctor afirma que el cambio, que busca equiparar las condiciones de los subcontratados con las de los empleados de la empresa principal, "puede afectar muchísimo tanto a la hora de contratar las empresas principales estos servicios, como a las entidades que se dedican a este sector".

En este sentido, apunta que "uno de los componentes principales para ofertar en el mercado es el precio". Si la normativa se modifica, se verán afectados.

El Gobierno ya anunció el pasado mes de enero que planteará un conflicto de competencias ante el Tribunal Constitucional (TC), por la decisión de la Mesa del Congreso de los Diputados de rechazar su veto contra la admisión a trámite de la proposición en materia laboral de los socialistas.



Alfredogarcialopez
ABOGADOS



Alfredogarcialopez
ABOGADOS

3

Uría 13 4ºD 33003 OVIEDO
984 186 927
www.alfredogarcialopez.es/com



Alfredogarcialopez
ABOGADOS



Alfredogarcialopez
ABOGADOS

4

Uría 13 4ºD 33003 OVIEDO
984 186 927
www.alfredogarcialopez.es/com



Alfredogarcialopez
ABOGADOS



Alfredogarcialopez
ABOGADOS

5

Uría 13 4ºD 33003 OVIEDO
984 186 927
www.alfredogarcialopez.es/com