



## NOTICIAS DESTACADAS



**La abogada Belén Zumárraga ganadora del I Concurso de retórica "Decano Pedrol"**

24 DICIEMBRE, 2016



**Por fin la ampliación del permiso por paternidad**

28 DICIEMBRE, 2016



**Los próximos 14 y 15 de diciembre se celebra el III Congreso DDHH de la Abogacía**

11 DICIEMBRE, 2016



**¿Cómo funcionan los pactos de no competencia post contractual?**

4 ENERO, 2017

ESTÁS AQUÍ: [Home](#) → [La Inspección de Trabajo "aprieta" a las empresas por la duración de las jornadas laborales](#)

## La Inspección de Trabajo "aprieta" a las empresas por la duración de las jornadas laborales

derecho\_admin 9 enero, 2017 0 Comentarios Carlos Goñi Domínguez, derecho laboral, perez llorca

La Inspección de Trabajo ha emitido recientemente una novedosa instrucción (la Instrucción 3/2016 sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias) que ha revolucionado el mundo de las empresas. Esta Instrucción anuncia una campaña de control del número de horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, poniendo especial énfasis en comprobar si las empresas disponen de un registro diario de jornada y si observan el derecho de información que asiste a los representantes de los trabajadores. Así las cosas, según anuncia la propia Instrucción, esta campaña afectará a más de 6.500 empresas.

Para entender el empeño de la Inspección de Trabajo en comprobar la existencia de registros diarios de jornada en las empresas, hay que partir de sendas sentencias de la Audiencia Nacional –dictadas el 4 de diciembre de 2015 y el 19 de febrero de 2016– que establecen que la existencia previa de un registro diario de la jornada es un presupuesto constitutivo para el control efectivo de la jornada de trabajo y los eventuales excesos en los que puedan incurrir los trabajadores, todo ello con independencia de que se realicen horas extraordinarias o no.

Dicho en otras palabras, ¿cómo se va a poder controlar la realización de horas extraordinarias si la empresa no tiene un sistema eficaz que registre las horas realizadas por sus trabajadores?

Pues bien, es aquí donde la Inspección de Trabajo va a prestar una mayor atención. La Inspección de Trabajo –siguiendo el criterio de la Audiencia Nacional– considera que el registro de la jornada debe ser diario e incluir específicamente la hora concreta de entrada y salida de cada uno de los trabajadores. Ello resulta especialmente relevante si tenemos en cuenta que, hasta la fecha, la mayoría de las empresas españolas carecen de un sistema de "fichaje" que controle efectivamente las jornadas realizadas por sus trabajadores.

En este sentido, deja claro que no admitirá, a efectos de acreditar el cumplimiento de este requisito, que las empresas exhiban el horario general de aplicación ni, en general, ningún documento que no recoja claramente las horas efectivamente trabajadas por cada uno de los trabajadores.

Así pues, la pregunta obvia que ahora deberíamos hacernos es: ¿qué tipo de registro debe implantarse entonces en las empresas?

En principio, la Inspección de Trabajo deja plena libertad de actuación a las empresas para decidir el tipo de registro que deseen implantar. Sin embargo, sí matiza que el sistema de registro debe asegurar la fiabilidad y la invariabilidad de los datos reflejados. En este punto, es importante tener en mente cuál es el objetivo que busca la Inspección de Trabajo que no es otro que poder comprobar "in situ" si los trabajadores de la empresa inspeccionada realizan horas extraordinarias y, en su caso, si se están observando las obligaciones y límites legales.

De esta manera, en el caso de que la empresa sea objeto de inspección y carezca de estos sistemas, la Inspección de Trabajo podrá requerirle para que cumpla con dicha obligación e, incluso, sancionarle por la comisión de una falta grave.

No obstante, el riesgo para las empresas no se limita a ser sancionadas por estos incumplimientos meramente formales. De hecho, en estos casos, la Inspección de Trabajo se entrevistará en privado con empleados y los representantes de los trabajadores con el fin de comprobar si efectivamente en la empresa se están realizando horas extraordinarias o no. De esta forma, si a través de estas entrevistas la Inspección de Trabajo detecta

## NEWSLETTER

Suscríbese a  
reciba las pri  
sector.

Introduzca s

Env

## EL SECTOR OPINA



### PROFE DE TO DISCIP




Edificación  
Construcción  
Urbanismo

## ENCUESTA

**¿Cree que la re  
plantea en esta  
atenderá las ne**

La reform  
práctica con te  
carreras como

Atender la  
profesionales c  
para consensu



Outsourcing de nóminas  
 Contabilidad  
 Prejubilaciones  
 Asesoramiento jurídico y fiscal  
 Call center a empleados  
 Sistemas informáticos  
 Seguros

TOP COMENTARIOS

**Ferran Rocandio**  
 Artículo muy interesante, importante y aclarador sobre este tema tan controvertido...

**Óscar**  
 Últimamente he tenido la oportunidad de asistir a dichas Conferencias Magistrale...

**Juan Javier**  
 Se nos olvida que la Justicia que se dicta en los Tribunales de Cataluña afecta...

**Esta semana ha sido noticia... | Derecho News**  
 [...] El T.S. considera que una empresa no es experta inversora por tener en...

**enric jordà**  
 Vaya como defienden los derechos de las personas que queremos vivir e...

- abogacía abogados
- audiencia
- audiencia nacional
- autónomos
- carcel
- carlos lesmes
- atalá

otros incumplimientos susceptibles de ser sancionados (e.g. la falta de compensación de las horas extraordinarias o superar el límite máximo de 80 horas anuales), estas sanciones se sumarán a la ya mencionada sanción por falta de registro de la jornada.

Además, tal y como se establece en la Instrucción dictada por la Inspección de Trabajo, detectada la falta de registro diario de la jornada, antes de la finalización de la siguiente campaña, volverá a las instalaciones de la empresa inspeccionada con el objetivo de comprobar que esta ha adoptado ya las medidas necesarias para enmendar dicha situación y, en caso contrario, procederá a sancionar nuevamente.

Ante este panorama, resulta imprescindible que las empresas revisen cuanto antes (i) tanto su jornada de trabajo, comprobando si hacen realmente horas extraordinarias, como (ii) si tienen un sistema de registro de jornada. Lo que está claro es que ahora toda empresa deberá revisar si se encuentra adaptada y preparada para los nuevos criterios de la Inspección de Trabajo.

Artículo escrito por Carlos Goñi Domínguez, Abogado de Laboral en Pérez-Llorca

Compártalo:



El necesario registro de las jornadas de los trabajadores por parte de la empresa  
 3 noviembre, 2016  
 En "Actualidad"

Pérez-Llorca analiza las últimas novedades sobre Derecho Laboral  
 18 octubre, 2016  
 En "Actualidad"

El Tribunal de Derechos Humanos justifica la interceptación de mensajes  
 15 febrero, 2016  
 En "El Sector Opina"

Noticias relacionadas:



Mañana entrevistamos a Lourdes Guzmán, Directora Jurídica de Legálitas



El año 2016 finaliza con una bajada del paro de 390.534 personas, la mayor de la historia



Dos o diez años de residencia en el País Vasco permite desheredar a un hijo



Cuatrecasas asesora a Comsa en la refinanciación de 719 millones de deuda

Escriba un comentario

Comentario

Name \*

Email \*

Website

[Publicar comentario](#)

- Recibir un email con los siguientes comentarios a esta entrada.
- Recibir un email con cada nueva entrada.


NEWSLETTER


Suscríbese a nuestro boletín gratuito y reciba las principales noticias del sector.

Enviar

- Creo que lo no es necesario ideal
- Es esencia de acuerdo en adelante

 El c trib jue  
 19 OCTUBRE, 2016

 La j info ser fraude fiscal,  
 14 MAYO, 2015

 El e por Gui  
 15 JUNIO, 2015

 Ant exp pro  
 2 JUNIO, 2015

 La l Du  
 12 JU

DIRECTORIO

Abogados

Accesorios/Co

Administrador

Carugatti Abog