

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL REVISARÁ SI LAS EMPRESAS HAN IMPLEMENTADO UN REGISTRO DIARIO DE LA JORNADA EFECTIVA DE LOS TRABAJADORES

La Dirección General de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social ha emitido recientemente la Instrucción 3/2016 sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias. La principal novedad de esta instrucción radica en el énfasis que pone este organismo en la obligación de las empresas de implementar un registro diario de la jornada laboral de sus trabajadores.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (“ITSS”) va a llevar a cabo durante este año y los siguientes una campaña de control de las horas extraordinarias que realizan los trabajadores. Así, la Dirección General ha elaborado la Instrucción 3/2016 sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias (la “Instrucción”) en la que establece los criterios que regirán dicha campaña.

La trascendencia de esta Instrucción y de la campaña que va a iniciar la ITSS reside en que, más allá de limitarse a revisar el cumplimiento de la normativa sobre tiempo de trabajo, se va a prestar especial atención a comprobar si cada empresa dispone de un registro diario de jornada y si las empresas cumplen con los derechos de información que asisten a los representantes de los trabajadores en esta materia.

¿Qué dice la ITSS sobre la obligación de llevar un registro diario de la jornada efectivamente realizada por sus trabajadores?

La ITSS dedica un apartado relativamente extenso de la Instrucción a analizar la obligación de llevar un registro diario de la jornada que realizan los trabajadores.

En este sentido, la ITSS establece que el registro de la jornada deberá ser diario e incluir específicamente la hora concreta de entrada y salida de cada uno de los trabajadores.

Por ello, la ITSS se encarga de dejar claro que no es admisible, a efectos de acreditar el cumplimiento de este requisito, que la empresa exhiba el horario general de aplicación en la empresa ni, en general, ningún documento que no recoja claramente las horas efectivamente trabajadas por cada uno de los trabajadores.

Además, la ITSS añade que este registro de horas deberá implementarse en cada centro de trabajo de todas las empresas españolas, independientemente del número de trabajadores empleados.

¿Qué tipo de registros individuales de horas se deben implantar en las empresas?

Cabe plantearse en este momento si el sistema de registro que deben implantar las empresas debe reunir algún requisito formal para poder asegurar su validez a los efectos exigidos por la ITSS.

En principio, la ITSS deja plena libertad de actuación a las empresas para decidir el tipo de registro que desean implantar. De esta forma, las empresas podrán implantar:

- (i) un registro manual en el que deberá siempre firmar el trabajador; o
- (ii) un registro electrónico que podrá consistir en un sistema de fichaje por medio de tarjeta magnética o similar, huella dactilar o mediante ordenador.

Sin embargo, sí se matiza que el sistema de registro debe asegurar la fiabilidad y la invariabilidad de los datos reflejados.

¿Qué consecuencias pueden derivarse si una empresa no dispone de un sistema de registro diario de la jornada de sus trabajadores?

En el supuesto en el que, en el seno de una inspección, se revele que la empresa no cuenta con un registro diario de la jornada que efectivamente realizan sus trabajadores, la ITSS le requerirá para que cumpla con dicha obligación y extenderá un acta de infracción contra la empresa por la comisión de una falta grave que conllevará la imposición de una multa que, en función de las circunstancias, puede resultar cuantiosa.

Concluida la inspección y habiéndose detectado la falta de registro diario de la jornada, la ITSS establece que la empresa sancionada por este motivo deberá ser necesariamente objeto de una nueva inspección antes de la finalización de la siguiente campaña con el objetivo de comprobar que la empresa ha adoptado las medidas necesarias para enmendar esta situación y, en caso contrario, podrá ser nuevamente sancionada por el periodo transcurrido desde la primera sanción.

Además de esta sanción que se impone expresamente como consecuencia del incumplimiento de la obligación de llevar un registro diario de la jornada, la empresa podrá también ser sancionada si la ITSS descubre que los trabajadores están realizando horas extraordinarias por encima del límite máximo legal, que estas horas no están siendo correctamente abonadas o que la empresa no está cotizando por ellas.

Realmente, ¿puede afectarme esta nueva campaña de la ITSS?

Sí. Según esta Instrucción, la campaña que va a iniciar la ITSS va a afectar a más de 6.500 empresas procedentes de diversos sectores económicos de toda España.

A la luz de todo lo anterior, esta Instrucción y la campaña que va a poner en marcha la ITSS obligan a las empresas a implantar cuanto antes un sistema de registro de la jornada diaria realizada por sus trabajadores que sirva para comprobar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias.

Esta Nota ha sido elaborada por **Fernando Ruíz** y **Carlos Goñi**, socio y abogado respectivamente de la práctica de Laboral.

La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 24 de junio de 2016 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

Para más información
Pueden ponerse en contacto con:

Fernando Ruíz
Socio
Laboral
fruíz@perezllorca.com
Telf: + 34 91 426 09 36