

CIRCULAR INFORMATIVA CAMPAÑA DE LA INSPECCION DE TRABAJO SOBRE CONTROL HORARIO

Como consecuencia de las recientes Sentencias de la Audiencia Nacional, de fechas 4/12/2015, 19/02/2016 y 06/05/2016, interpretando el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de que todas las empresas deberán llevar un registro diario de las horas trabajadas por cada empleado, totalizando las realizadas en el período fijado para el abono de las retribuciones y entregando copia del resumen al trabajador, realicen o no horas extraordinarias, ha suscitado un importante revuelo en el ámbito de las relaciones laborales, ya que hasta la fecha no existía tal obligación (así lo entendía también la Inspección de Trabajo), excepto en aquellas empresas en que se realizaban habitualmente horas extraordinarias.

Este cambio de interpretación ha originado que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social haya dictado una reciente instrucción -3/2016- amparada en dos informes de la Dirección General de Empleo y varios pronunciamientos de Tribunales Superiores de Justicia, considerando que *la flexibilidad horaria que brindan las normas laborales, puede alterar el equilibrio contractual, prolongando indebidamente la jornada laboral*.

Como consecuencia de ello, la Inspección de Trabajo va a realizar tres acciones:

1º) El inicio de una campaña de control en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias en la que se requerirá, entre otra, la siguiente información:

- ✓ Actividad de la empresa.
- ✓ Horario de apertura y de trabajo.
- ✓ Contratos de trabajo y puestos de trabajo existentes.
- ✓ Cuadro de turnos, horarios y descansos si lo hubiera, así como, en su caso, los festivos trabajados.
- ✓ Acuerdos de distribución irregular de la jornada, si los hubiera.
- ✓ Relación de horas extraordinarias realizadas si se hicieran.

2º) La exigencia a las empresas de la llevanza de un registro diario de jornada, se realicen o no horas extraordinarias y sea cual sea el porcentaje de jornada del trabajador, es decir, obliga a todas las empresas y a todos los trabajadores, bien estén a tiempo parcial, bien lo estén a jornada completa.

Cualquiera que sea el modelo de control de jornada elegido, medios electrónicos, informáticos o manuales, la Inspección exigirá que cumplan con los siguientes requisitos mínimos:

- Debe recogerse el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador.
- Debe poder comprobarse por el inspector la jornada de cada trabajador en el momento y en el propio centro de trabajo.
- Debe garantizar la fiabilidad e inviolabilidad de los datos.

3º) Se va requerir la entrega a los trabajadores del resumen mensual de la jornada realizada por éstos.

Dadas las consecuencias negativas que puede acarrear dicho incumplimiento, con multas que oscilan entre los 626 € hasta los 187.515 €, le recomendamos que ponga los medios necesarios para efectuar el mencionado control. No hay establecido un modelo de registro, entendiéndose que lo conveniente sería hacerlo de forma electrónica o informática, no obstante, se adjunta a esta circular un EJEMPLO NO OFICIAL y por lo tanto susceptible de ser rechazado por la Inspección, de lo que podría ser una hoja de control circunstancial, en la que se incluyen los campos citados en la Instrucción 3/2016 de referencia.

Quedamos, como siempre, a su disposición para aclarar cualquier extremo al respecto.