

Estimados clientes

Como sabrán, debido a todas las modificaciones en políticas sociales que se están realizando y en nuestro afán de tenerles informados de todas las cuestiones que afecten a su actividad empresarial, ponemos en su conocimiento las posibles modificaciones que con respecto al control del horario de sus trabajadores se van a llevar a cabo y pudiera ser de su interés.

La normativa española y la directiva 2003/88, impone a las empresas la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva de los trabajadores. Ello significa que las empresas españolas deberán tener un registro exacto de todas las horas que realiza cada trabajador, de manera que mediante este sistema los organismos públicos puedan investigar si se han producido abusos al respecto.

Hasta ahora era sólo obligatorio el control de dicha jornada en los Trabajadores a tiempo parcial: El artículo 12.4 c) del ET señala que la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador junto con el recibo de salarios del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias (que son retribuidas como horas ordinarias, ya que los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias).

En este caso, la sanción por incumplimiento del registro puede tener consecuencias graves para la empresa ya que de no existir ese registro pudiera estimarse que el contrato es de jornada completa.

Cómputo de las horas extraordinarias: El mismo texto legal en su artículo 35.5. determina que: “A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente”.

Sobre esta norma surgió el debate que continúa hasta el día de hoy sobre la interpretación que considera dos vertientes distintas, por un lado la que razona sobre que es solo obligatorio el registro y por tanto el control de horario laboral demostrable de los trabajadores en caso de producirse horas extras, y por otro lado la que manifiesta la imposibilidad de demostrar esas horas si no hay un registro y control horario laboral diario.

Varios indicadores apuntan a una pronta implantación legal del control horario laboral fehaciente. Por un lado, la Proposición de Ley el 22 de Junio de 2017 para modificar el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores e incluir la obligación de registrar diariamente el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador. Esta Proposición sigue en plazo de enmiendas tras sufrir una prórroga, pero se prevé su próximo entrada en el Senado.

Por otra parte, en su “Plan Director por un Trabajo Digno 2018–2019-2020” publicado el pasado 1 de Agosto, el actual Gobierno señala una “insuficiente o deficiente regulación normativa en cuanto a la obligatoriedad del registro de la jornada de trabajo, lo que dificulta el control del registro de horas extraordinarias” así como que “las reducidas cuantías de las sanciones para casos de incumplimiento no son suficientemente disuasorias”. En consecuencia, en este mismo Plan Director se anuncian actuaciones de la Inspección de Trabajo como pudieran ser “inspecciones sorpresa” y un incremento de las multas contra los tiempos de trabajo fraudulentos entre otras medidas.

Por todo ello, aunque estas medidas no han entrado en vigor, todo apunta a que se van a llevar a efecto. Desde nuestro despacho les recomendamos que dicho control de horario sea llevado a la práctica lo antes posible, ya que más pronto que tarde, serán de obligado cumplimiento para todos, siendo aconsejable que, para los trabajadores a jornada completa, se lleve desde ahora un control horario de entrada y salida. Para cualquier aclaración, no duden en ponerse en contacto con nosotros.

Atentamente,

SILVA VALDES MONTERO SLP