

Los inspectores de Trabajo aconsejan registrar las pausas en el control horario

La Inspección también podrá reclamar las actas del proceso de negociación entre la empresa y los trabajadores para comprobar que el registro ha sido acordado

Raquel Pascual Cortés

11 de junio de 2019

La Inspección de Trabajo ha publicado ya el criterio técnico definitivo que incluye las instrucciones actuación para sus inspectores y subinspectores en las visitas que realicen a las empresas para controlar el nuevo registro horario obligatorio. Entre estos criterios --que ya fueron avanzados por Cinco Días-- la cúpula de la Inspección precisa que, a la hora de determinar si la empresa incumple o no la normativa en materia de jornada, sus efectivos harán una lectura "integral", que "considere todas las posibilidades que permite el ordenamiento laboral en materia de distribución de jornada".

Esto significa que los inspectores de Trabajo no considerarán, por ejemplo, que todas las pausas de los trabajadores son tiempo de trabajo. Y, de hecho, "no se exigirá expresamente el registro de las interrupciones o pausas entre el inicio y la finalización de la jornada diaria, que no tengan carácter de tiempo de trabajo efectivo", especifica la instrucción.

Sin embargo, la instrucción reitera, al igual que ya lo hacía en el borrador de estos criterios, que "sería conveniente" que el empresario registrara este tipo de pausas, porque "en caso contrario podría presumirse" que jornada laboral efectiva "es toda aquella que transcurre entre la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo registrada". Es más, esta guía insiste en que "es al empleador al que correspondería la acreditación" de que han existido pausas y todas las horas registradas no son tiempo efectivo de trabajo.

La Inspección recuerda también que no servirán como sistema de control, "la exhibición del horario general de aplicación en la empresa, el calendario laboral o los cuadrantes horarios elaborados para determinados periodos".

Otros registros

Otra de las cuestiones que se precisan es que, al margen de este nuevo control diario de las jornadas a tiempo completo, el empresario deberá llevar a cabo sendos registros horarios de los contratados a tiempo parcial y de las horas extras que realicen los trabajadores.

En el caso de los empleados a medias jornadas, "estas se registrarán día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de los salarios y el resumen de las horas realizadas, tanto ordinarias como extraordinarias".

Mientras que en el caso del registro de horas extras, estas "se totalizarán en el periodo fijado para el abono de las retribuciones" y el trabajador también deberá ser informado de las que realice en su recibo de salarios correspondiente; independientemente de como se compensen esas horas extra, si con dinero o con descanso.

La Inspección también concreta que, en el caso del nuevo control de jornada diario no existe la obligación del empresario de "totalizarlo", esto es informar al trabajador de oficio del horario realizado, como sí debe hacerlo en los registros del tiempo parcial y de horas extraordinarias.

Esta instrucción precisa también que el registro horario ordinario puede utilizarse por parte del empresario como registro de horas extra, siempre y cuando cumpla con las obligaciones derivadas en el caso de que existan.

Asimismo, un tercer registro que deberá mantenerse es el de varios colectivos especiales regulados por directivas comunitarias como es el caso de los trabajadores móviles; los de la marina mercante; y aquellos móviles que hacen servicios de interoperabilidad transfronteriza. En todos estos casos existen peculiaridades de registro, incluidos en este documento.

Accesibilidad

Dicho todo esto, la instrucción recuerda la exigencia legal de que el empresario conserve el registro de todos sus empleados durante cuatro años, a lo largo de los cuales "permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social".

El hecho de que deba ser posible acceder a los registros en cualquier momento, cuando lo soliciten cualquiera de los antes citados, "implica que los mismos deban de estar o ser accesibles desde el centro de trabajo en el que se encuentren las personas trabajadoras o sus representantes".

Esta instrucción suaviza la incluida en el borrador de los criterios de actuación, cuando precisaba que los registros "se deben ubicar físicamente en el centro de trabajo y no en otros lugares como asesorías u oficinas centrales". Ahora, con el nuevo texto, si el registro está en esos centros pero es accesible telemáticamente desde el lugar de trabajo, estará dentro de la ley.

Por otra parte, la dirección de la Inspección indica a sus efectivos que la forma de organización y documentación del registro será, como dice la ley, la que se determine mediante negociación colectiva, acuerdo de empresa o, en su defecto, por decisión del empresario previa consulta con los representantes sindicales. Si bien, precisan que la obligación de que exista este registro, "no se hace depender de que haya una previsión o regulación concreta en negociación colectiva o acuerdo de empresa, siendo exigible en todo caso". Esto significa que la previsión de negociación no eximirá al empresario de cumplir con esta obligación.

Fuentes de la Inspección han explicado que en los casos en los que se pueda comprobar la existencia presente o futura de dicha negociación para la implantación del registro, los inspectores volverán a comprobar que finalmente se ha puesto en marcha.

Es más, la dirección de la Inspección incluye ahora algo que no puso en un primer borrador, que corresponde a este organismo "no solo verificar la existencia de un registro de jornada, sino también que su forma de organización y documentación ha ido precedida del correspondiente procedimiento de negociación o consulta con la representación de los trabajadores. Y para ello, los inspectores podrán hacer esta comprobación a través de las actas del proceso de negociación.