

Multas a las empresas que no registren la jornada a diario

La Inspección de Trabajo ha intensificado el control sobre las horas extra y el registro de jornada en las empresas

Las infracciones suponen multas que van de 60 a 187.515 euros

Raquel Pascual
20-12-2016

Consecuencias del incumplimiento en materia de registro de jornada

Incumplimiento		Sanción
Ausencia de registro de la jornada diaria	INFRACCIÓN LEVE No informar de las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.	De 60 a 625€
	INFRACCIÓN LEVE Incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales.	De 60 a 625€
	INFRACCIÓN GRAVE La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de tiempo de trabajo.	De 625 a 6.250€
No comunicación a la RLT* de las horas extras realizadas	INFRACCIÓN GRAVE La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes legales de los trabajadores.	De 625 a 6.250€
Enmascaramiento de horas extras bajo otros conceptos salariales	INFRACCIÓN MUY GRAVE Si se ha producido un aumento indebido de prestaciones.	De 6.251 a 187.515€
Realización de horas extraordinarias no declaradas	INFRACCIÓN GRAVE No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.	De 625 a 6.250€
	INFRACCIÓN GRAVE Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o en convenio colectivo.	De 625 a 6.250€
	INFRACCIÓN MUY GRAVE El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.	De 6.251 a 187.515€
Superación de los límites previstos de horas extraordinarias	INFRACCIÓN GRAVE La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo.	De 625 a 6.250€
Conflicto colectivo	Riesgo de sentencia condena a la empresa a establecer un registro de jornada y a informar a los trabajadores y a la representación legal de los trabajadores de los correspondientes resúmenes mensuales.	Condena de hacer
Presunción <i>iuris tantum</i>	Ante la ausencia de registro se puede presuponer que los contratos a tiempo parcial son a tiempo completo.	Conversión contractual y reclamación de cantidad

Fuente: Cuatrecasas. (*) RLT: representantes legales de los trabajadores

BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 35.5 obliga a las empresas a registrar la jornada día a día pero solo para los empleados a tiempo completo y, lo más importante, “a efectos del cómputo de horas extras”. Por ello, hasta hace poco, si el trabajador no hacía horas extraordinarias, la empresa no estaba obligada a computar la jornada diaria de dicho empleado.

Sin embargo, en el último año se han producido tres sentencias de la Audiencia Nacional –del 4 de diciembre de 2015 (*caso Bankia*); del 19 de febrero de 2016 (*caso Abanca*) y del 5 de mayo de 2016 (*caso Banco Sabadell*)– que

indican que las empresas están obligadas a registrar la jornada diaria de sus trabajadores siempre, aunque no se realicen horas extraordinarias.

La justificación del tribunal es que dicho registro diario es un requisito imprescindible para controlar los excesos de jornada.

Tras estos pronunciamientos de la Audiencia Nacional, la Inspección de Trabajo los hizo suyos y dictó en marzo pasado una Instrucción en la que pidió a sus efectivos que “intensificaran el control del cumplimiento de la normativa del tiempo de trabajo”. Desde entonces, se está registrando un creciente temor de las empresas a recibir una visita de la Inspección por esta materia, ya que se enfrentan a sanciones por infracciones que van desde los 60 a los 187.515 euros, según la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (Lisos).

Por ello, en los últimos nueve meses cuando los inspectores visitan las empresas para controlar esta materia vigilan cuatro cuestiones: comprueban si se hacen horas extra y si estas superan o no el límite legal (80 horas al año); su remuneración y cotización; el registro de jornada por parte de la empresa; y los representantes de los trabajadores están siendo informados de la realización de dichas horas extraordinarias. Precisamente, el registro diario de la jornada, que hasta ahora no se exigía, está siendo la cuestión que más ampollas está levantando entre las empresas inspeccionadas.

En un reciente encuentro entre laboristas y representantes de recursos humanos de importantes empresas organizado por la Asociación Centro de Dirección de Recursos Humanos, los participantes pusieron de manifiesto numerosas dudas sobre qué es lo que se debe registrar, cómo hacerlo y qué es exigible por la Inspección en esta materia.

Según el socio de Laboral de Cuatrecasas, Ignacio Jabato, tomando como referencia la instrucción de la Inspección, “el registro de la jornada es obligatorio incluso cuando no se realicen horas extra en la empresa”. Y, además de ser diario, el registro “deberá incluir el horario completo de entrada y salida, una vez que se ha concluido la jornada (*ex post*, no *ex ante*), explica este laborista. Es más, la comprobación de la existencia de este registro diario deberá poder realizarse en el centro de trabajo, “para evitar su manipulación posterior”, precisa Jabato.

Por todo ello, desde Cuatrecasas aconsejan a las empresas que lleven a cabo estos registros diarios, con el modelo o tipo de registro que ellas elijan libremente (manuales, electrónicos o informáticos), algo que sí permite la Inspección, entre otras cosas porque no está regulado.

Las empresas a las que la Inspección detecte irregularidades en esta materia se enfrentan a multas de entre 60 y 625 euros si, por ejemplo, cometen fallos formales en el registro de la jornada diaria y pueden llegar hasta 6.250 euros por la ausencia de dicho registro.

Si no se comunican a la representación de los trabajadores las horas extraordinarias, la multa puede ir de 625 a 6.250 euros. Con las mismas cuantías están penadas la superación de los límites previstos de horas extraordinarias o no consignar en el recibo de salarios las cantidades por horas extras realmente abonadas. Pero las multas más altas, de hasta 187.551 euros son para los casos de impagos y retrasos reiterados en el pago de horas extra o si se enmascaran dichas horas en otros conceptos salariales que generan mayores prestaciones.

No obstante, y a la espera de que el Tribunal Supremo se pronuncie sobre esta situación, Jabato recomienda que "se valore detenidamente cada caso concreto, para implementar las medidas necesarias en cada empresa para cumplir con las exigencias legales y jurisprudenciales" y evitar así cualquier posible sanción.