

Así actuarán los inspectores si llegan a una empresa donde los trabajadores no fichan al entrar

La documentación se deberá conservar, durante cuatro años, en cada centro de trabajo y no en las gestorías o sedes centrales de las empresas

Raquel Pascual Cortés
24 de mayo de 2019

El Ministerio de Trabajo publicó la semana pasada en su web una detallada guía destinada a los empresarios para ayudarles a implantar los sistemas de registro de la jornada diaria de sus empleados, que son obligatorios desde el pasado 12 de mayo.

Pero además de esta guía, la dirección de la Inspección de Trabajo ha elaborado también un *Criterio técnico sobre la actuación en materia de registro de jornada* para los propios inspectores y subinspectores, a cuyo borrador ha accedido este periódico, y que aclara algunas de las pautas que seguirán estos funcionarios a la hora de exigir el control horario.

Los últimos datos oficiales indican que en 2018 había 944 inspectores de Trabajo y 828 subinspectores, pero la ministra de Trabajo en funciones, Magdalena Valerio, anunció el año pasado que esta plantilla se reforzaría con 833 nuevas plazas de inspectores y subinspectores en los próximos cinco años.

La primera cuestión que precisa este documento es que los inspectores deben tener claro que “la llevanza del registro de jornada no es una opción para el empresario, sino que se trata de un deber” incluido en la ley.

Los criterios de actuación marcados piden inicialmente a los inspectores y subinspectores que exijan que los registros se ubiquen “físicamente en el centro de trabajo y no en otros lugares como asesorías u oficinas centrales”. Por tanto, no podrán ser las gestorías o empresas auxiliares subcontratadas que realicen la contabilidad o administración de las empresas las que custodien los registros durante los cuatro años que exige la nueva normativa. Estos datos tampoco se podrán conservar en la sede central de la compañía, sino en cada centro de trabajo, sucursal u oficina.

Esta ubicación responde, según explica este documento, a la exigencia de que este registro sea “accesible”, como ha marcado el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en una sentencia de 2013 ante una cuestión planteada por los inspectores de Trabajo de Portugal. En dicha resolución la justicia europea argumenta que “la obligación del empleador de permitir la consulta inmediata del registro del tiempo de trabajo podría evitar cualquier posibilidad de alteración de los datos en el intervalo que media entre la visita de la Inspección y el control de esos datos por la autoridad competente”.

No obstante, esta demanda “inmediata” del registro en la visita a la empresa no impedirá, según estos criterios de actuación, que el funcionario de Trabajo pueda solicitar al empresario que “comparezca posteriormente en las oficinas de la Inspección con el registro o lo remita a este organismo por las vías que legalmente corresponda”.

No obstante, la Inspección también aclara que aunque el empresario deba presentar los registros cuando se los soliciten, esto “no implica la obligación de entrega de copias, salvo que así lo disponga un convenio colectivo o un pacto expreso, ni debe entregarse a cada persona trabajadora copia de su registro diario”. Otra cosa es, tal y como aclara la Inspección, que los trabajadores o sus representantes legales puedan pedir consultarlo en cualquier momento.

En el caso de que el registro sea electrónico o informático, la Inspección sí podrá “requerir en la visita la impresión de los registros correspondientes al periodo que se considere, o bien su descarga o su suministro en soporte informático y en formato legible y tratable”.

Por el contrario, si el registro fuera manual, como la firma del trabajador en papel, “la Inspección podrá recabar los documentos originales o solicitar su copia”. Si bien, especifican que si no se dispusiera de medios para hacer esa copia durante la visita al centro de trabajo, el funcionario de la Inspección podría “tomar notas, o tomar muestras fotográficas”. O incluso si detectara “incongruencias” entre el registro y la jornada u horario declarado, “podría tomar el original del registro como medida cautelar”.

Otra de las cuestiones que dicta esta instrucción es que los inspectores y subinspectores de Trabajo no deberán aceptar como documento de registro de la jornada “el horario general de la empresa, el calendario laboral o los cuadrantes de horarios elaborados para determinados periodos.

Otra de las obligaciones de las que se eximirá a los empresarios es la de “totalizar”, esto es, comunicar de oficio al trabajador su jornada mensual, salvo en dos excepciones: los contratados a tiempo parcial y aquellos trabajadores que realicen horas extraordinarias.

Evaluar si se multa o no

En cuanto a las sanciones, la directriz a los inspectores es que el incumplimiento de la ley en materia de registro de la jornada es una “infracción grave”. Sin embargo, la dirección de la Inspección admite que la sanción no será automática, al aconsejar al funcionario que realice la visita que valore si la empresa ha actuado para negociar con los trabajadores el sistema de registro.

Es más, la instrucción precisa que si el inspector tuviese certeza de que se cumple la norma en el tiempo de trabajo o no se hacen las horas extra, “tras la valoración del inspector actuante en cada caso, podría sustituirse el inicio del procedimiento sancionador por un requerimiento” para que implante el registro.

Recomiendan contar las pausas

- La Inspección de Trabajo, al igual que la última sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del pasado 14 de mayo, que avaló la obligatoriedad de este registro en España, recomiendan a los empresarios que implanten un sistema de control horario “que ofrezca una visión adecuada y completa del tiempo de trabajo efectivo”. Este consejo se basa en que si el sistema utilizado no registra, por ejemplo las pausas para comidas u otros descansos, “podría presumirse que la jornada es todo lo que transcurre entre la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo registrada”. Es más, la Inspección especifica que, de no registrarse las citadas pausas dentro de la jornada, “correspondería al empleador la acreditación de que ello no es así”.
- El Boletín Oficial del Estado (BOE) publicó ayer un convenio de colaboración entre las direcciones generales de la Policía y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) para intensificar la colaboración entre ambos organismos, en su lucha contra el fraude. Se perseguirán especialmente los delitos de creación de empresas ficticias y altas fraudulentas, que atenten contra el patrimonio de la Seguridad Social.