

## ECONOMÍA / POLÍTICA

# Así es el manual de la Inspección de Trabajo para el control de jornada

**INSTRUCCIÓN TÉCNICA/** La Inspección de Trabajo fija los criterios para sus actuaciones en las empresas y establece que sólo sancionará por los incumplimientos de la ley en materia de los límites de la jornada laboral al final de cada ejercicio.

**Mercedes Serraller.** Madrid

La Inspección de Trabajo sólo sancionará por los incumplimientos de la ley en materia de jornada laboral al final de cada año. Así se desprende del *Criterio Técnico 101/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada* que ayer validó. En este documento, que fija criterios para las actuaciones inspectoras, se establece que la lectura que se haga del registro a la hora de determinar el posible incumplimiento de los límites de la jornada “deberá hacerse de forma integral”.

Cuestión diferente son las sanciones por no tener implantado el registro, sobre las que ya se están levantando actas (ver información adjunta). Los incumplimientos de jornada son el segundo motivo de denuncias presentadas ante la Inspección de Trabajo, principalmente, el exceso de jornada, siendo además la primera de las cuestiones denunciadas por los trabajadores en materia de derechos laborales, según subraya el informe.

• **Sanciones por incumplimiento de jornada.** El documento establece que la lectura que se haga del registro a la hora de determinar el posible incumplimiento de los límites de la jornada “deberá hacerse de forma integral considerando todas las posibilidades que permite el ordenamiento laboral”. Es decir, que no podrá determinarse hasta el final del ejercicio si los excesos de jornada van a ser compensados con la realización de menos horas, como prevé la ley.

• **Sanciones por ausencia o incorrecta implementación del registro.** El *Criterio Técnico* establece que cabe sancionar por incumplimiento de la obligación del registro desde que entró en vigor la norma el pasado 12 de mayo. En el caso de que no esté implantado, se valorará la existencia de una negociación con los representantes de los trabajadores bajo el principio de “buena fe”. La Inspección ya ha levantado actas a pymes de los sectores de hostelería y ta-

lleres por no haber implantado el registro de jornada. Las pequeñas empresas tienen más dificultades para materializar esta negociación al no tener en ocasiones representantes de los trabajadores.

La Inspección insta a tener en cuenta el resto de circunstancias de cada caso, ya que “el registro de jornada no constituye un fin en sí mismo, sino un instrumento para el control de la normativa”. De esta forma, si la empresa no lleva el registro, pero el inspector tiene la certeza de que se cumple la normativa y no se realizan horas extraordinarias, se podría sustituir el inicio del proceso sancionador por un requerimiento para que se cumpla con la obligación de tener registrada la jornada de trabajo diaria.

El registro deberá ser diario y no serán aceptados como tal ni la exhibición del horario general de aplicación en la empresa ni el calendario laboral ni los cuadrantes por períodos, puesto que sirven *ex ante* para determinar la previsión de trabajo, pero no las horas efectivamente trabajadas, que sólo se conocerán *ex post* como consecuencia de la llevanza del registro.

• **Contabilización de pausas.** El registro de jornada podrá descontar las interrupciones o pausas que realicen los trabajadores entre el inicio y finalización de la jornada diaria para determinar el tiempo de trabajo efectivo, según el criterio técnico elaborado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El documento explica que, si bien la normativa no exige expresamente el registro de las interrupciones o pausas dentro de la jornada diaria que no formen parte del tiempo de trabajo efectivo, el registro de jornada podrá organizarse de manera que se incluyan. De hecho, el informe recomienda que se contabilicen las pausas. “Sería conveniente que el registro utilizado en la empresa ofrezca una visión adecuada y completa del tiempo de trabajo efectivo”, dice.

En este sentido, la guía para empresas que elaboró Trabajo ya consideraba convenien-

te registrar todo lo que forme parte de la jornada laboral, en especial lo relativo a pausas diarias obligatorias legal o convencionalmente previs-

tas, o voluntarias. De esta forma, decía la guía, se permitirá “eludir la presunción de que todo el tiempo que media entre el inicio y finalización de

jornada registrada constituye tiempo de trabajo efectivo” y, por lo tanto, retribuable.

El *Criterio Técnico* señala que la negociación colectiva o

los acuerdos de empresa podrán precisar cómo se considerarán todos los aspectos relacionados con el registro de las interrupciones, pausas o flexi-



Las sanciones por la ausencia de registro de jornada son efectivas desde que entró en vigor la obligación el pasado 12 de mayo.

## La Inspección abre los primeros expedientes en hostelería y talleres

**M.S.** Madrid

La Inspección de Trabajo ya ha abierto las primeras diligencias sancionadoras por el registro de jornada en hostelería y talleres de coches. Se trata de pymes que no han implantado el registro diario de jornada y que, tras la apertura de estos expedientes, pueden presentar alegaciones antes de que estas actas se sustancien en sanciones. Así lo trasladaron ayer desde CE Consulting Empresarial, red de asesorías y despachos que cuenta con más de 60.000 clientes, en su gran mayoría, pymes.

De hecho señalaron, el pasado 31 de mayo se produjeron actuaciones masi-

### El 31 de mayo se realizaron actuaciones masivas en bares de Malasaña

vas de la Inspección de Trabajo en bares y restaurantes del barrio de Malasaña en Madrid a partir de las 21.30 horas.

Estas visitas *con consecuencias* se han producido a pesar de que desde Trabajo se trasladó que se iba a conceder cierta moratoria, lo que se fió especialmente a que las empresas acreditaran que están negociando con los representantes de los trabajadores, cuestión más accesible para una gran

empresa que para una pyme.

En el caso de que finalmente se imponga sanción, el Decreto de Trabajo, de 12 de marzo, ha establecido que será grave y entrañará una multa de entre 626 y 6.250 euros por centro de trabajo. Mucho mayores pueden ser las actas por incumplimiento de los límites de jornada y por el afloramiento de horas extra no pagadas ni declaradas.

Fuentes de CE Consulting Empresarial apuntaron que las firmas intentarán alegar que las horas extraordinarias no pagadas se trabajaron de forma voluntaria. Además, advirtieron, tal y como plantea el

*Criterio Técnico* de la Inspección de Trabajo validado ayer (ver información principal) que sólo se podrá sancionar por el incumplimiento de los límites de la jornada al final del año, ya que las empresas podrán compensar los excesos con periodos de menos horas de trabajo.

“Hay muy pocas pymes que estén preparadas tecnológicamente para cumplir la nueva normativa”, advierten desde la red, y consideran que en la nueva obligación laboral el Gobierno ha actuado con “precipitación legislativa, con poco tiempo para que las empresas se adapten, lo que provoca incertidumbre”.