

OBLIGACIÓ DE REGISTRE DIARI D'HORES EN JORNADA COMPLETA

El RDL 16/2013, de 20 de desembre, estableix una disposició de l'obligació del registre de jornada dels treballadors a temps parcial, així com de la conservació dels resums mensuals durant un període mínim de quatre anys.

Ara arrel de la publicació de dues sentències recents de l'Audiència Nacional, també s'ha començat a exigir per la Inspecció de Treball el registre diari d'aquells treballadors a temps complet. Amb això la Inspecció pretén evitar el frau en la realització d'hores extraordinàries i procurar la seva correcta vigilància, retribució i cotització.

L'article 35.5 de l'Estatut de Treballadors regula l'obligació de l'empresari de registrar la jornada de feina de cada treballador.

Actualment, la Direcció General de la Inspecció de Treball i la Seguretat Social tenen oberta una campanya per verificar que totes les societats tinguin implantats aquests sistemes de control de la jornada de tots els seus treballadors.

L'incompliment del deure és una infracció sancionada amb multa econòmica i, alhora, la liquidació de quotes per diferències en la qual el treballador pot reclamar l'abonament efectiu i la cotització correcta de les hores complementàries.

El registre de jornada es pot realitzar a través d'un fitxer digital, targetes de control d'accés o rellotge de fitxar, entre altres.

A partir d'ara per tant, cal portar un control documentat desglossant les hores diàries efectivament treballades per tots els empleats on hi consti el dia, mes, nom del treballador i de l'empresa, hora d'entrada i sortida, número d'hores ordinàries, i en el seu cas, extraordinàries. Caldrà entregar un resum al treballador junt amb la seva nòmina, pel que és aconsellable la firma de la seva recepció. Així com conservar el registre durant un període mínim de 4 anys.

No es tracta de cap canvi normatiu, sinó d'un canvi d'interpretació de l'article 35.5 de l'E.T. Entenem fins al moment, que com a obligació que no està fixada amb caràcter exprés a la norma, sinó que obeeix a un canvi de criteri jurisprudencial, pot defensar-se la inexistència de culpa per part de l'empresa per evitar la imposició de la sanció.

Per qualsevol dubte pot posar-se en contacte amb el departament laboral.

Atentament,

Departament laboral.