



LA INSPECCIÓN DE TRABAJO CONTROLARÁ DE FORMA EXHAUSTIVA LAS HORAS EXTRAS, TAMBIÉN EXAMINARÁ LA JORNADA EN LAS EMPRESAS DE MENOS DE 50 EMPLEADOS

La Inspección de Trabajo ha puesto su punto de mira en el control de las horas extraordinarias de la banca, el comercio, las actividades sanitarias y servicios sociales, la industria manufacturera y los servicios de reparación de vehículos. Unos sectores que, según los datos contenidos en la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2015, han registrado un mayor volumen de tiempo de trabajo fuera de la jornada ordinaria de los empleados. En el caso del sector financiero y de seguros, además, el organismo advierte que "concentra un mayor volumen de las horas extra no pagadas".

En la **hostelería**, uno de los sectores especialmente problemáticos en este aspecto, Trabajo no ha ordenado una vigilancia especial "por ser objeto ya de múltiples controles" en años anteriores, **pero sí recomienda mantener actuaciones regulares de verificación.**

Las empresas de **menos de 50 trabajadores** también están siendo objeto de un examen exhaustivo por parte de la Inspección, dado que "ocupan el mayor porcentaje del tejido productivo empresarial".

Estas directrices aparecen contenidas en la **Instrucción 3/2016** de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias con la que el organismo pretende garantizar el cumplimiento de la normativa sobre tiempo de trabajo: *el respeto a las reglas sobre jornada máxima y horas extras, así como su correcta compensación y cotización.*

Cómputo diario:

La Inspección de Trabajo advierte que debe prestarse especial atención "**a la llevanza del registro de jornada y a los derechos de información de los representantes de los trabajadores**".

Esta directriz responde a la interpretación del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET) realizada por la Audiencia Nacional (AN), en una sentencia del 4 de diciembre de 2015 -posición reiterada en sentencias del 19 de febrero y del 6 de mayo de este año-, que establecía que las empresas tienen la obligación de registrar diariamente las horas de trabajo. Un cómputo que debe realizarse con independencia de que en la compañía se realicen, o no, horas extras.

Dichas resoluciones también determinaban que los **representantes de los trabajadores deben ser informados mensualmente de las horas extras realizadas en la empresa**, de acuerdo con el Real Decreto 1562/95, sobre jornadas de trabajo.

La Dirección General de Empleo también se ha manifestado de acuerdo con que el registro horario no depende de que en la empresa se hagan horas extraordinarias en sus informes del 31 de julio de 2014 y 1 de marzo de 2016.

La Inspección precisa que el registro, **además de ser diario**, debe **incluir la hora exacta de entrada y salida de cada empleado**, "no siendo aceptable para la acreditación de su cumplimiento la exhibición del horario general de aplicación en la empresa o los cuadrantes horarios elaborados para determinados periodos", pues contienen una previsión de horas de trabajo y no las efectivamente realizadas.

Además, el organismo exige que la comprobación de la **existencia del registro horario** pueda realizarse en el **mismo centro de trabajo**, lo que evitará -explica- que éste pueda crearse posteriormente, o ser manipulado o alterado.

La compañía puede elegir libremente el tipo o modelo de registro, pero éste, en todo caso, debe garantizar su fiabilidad y la invariabilidad de los datos.

Los inspectores también deben tener acceso al resumen de la jornada de los trabajadores que se entregue a sus representantes.

Entrevistas a los trabajadores y/o sus representantes:

La Instrucción 3/2016 concede "particular interés" a las **entrevistas con los trabajadores y sus representantes**. Para lograr la máxima sinceridad del entrevistado, el documento recomienda no empezar preguntando que se identifique. También prohíbe la presencia de encargados o representantes de la empresa durante las mismas.

Los inspectores, asimismo, recabarán de la empresa otros documentos necesarios para su investigación: el listado de los trabajadores, puestos de trabajo y horarios y turnos, los contratos de trabajo, en caso de existir, los acuerdos de distribución irregular de jornada y preaviso de su realización y los recibos de los salarios y sus justificantes de pago.

En la referida Instrucción de trabajo de la inspección se establece que en la fase **de comprobación documental los inspectores revisarán:**

- a) Contratos: se prestará atención especial de la existencia de pacto para la realización de horas extras, a la posible existencia de pacto para su compensación. O contratos que tienen prohibida la realización de horas extras, salvo fuerza mayor, como los contratos a tiempo parcial y de formación o aprendizaje.

- b) Registro de jornada, resumen de la misma y horas extras: a los efectos de comprobar que no se supera el máximo legal anual de 80 horas. Se comprobará la distribución irregular de la jornada máximo 10%. No se computarán como horas extras las compensadas con descaso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.
- c) Nóminas y conceptos retributivos: Se analizarán los diferentes conceptos retributivos y su inclusión en la base de cotización.

Se prestará especial atención y se solicitará justificación de la razón de su abono, respecto de aquellos conceptos retributivos NO previstos en convenio y que puedan **enmascarar la remuneración de horas extraordinarias** no computadas ni declaradas como tales.

(**ojo!!** con los incentivos y pluses voluntarios de prolongación de jornada, que abonan las empresas y que realmente son para compensar horas extras que no se declaran).

Pues dice la Instrucción, que en caso de comprobarse la remuneración correspondiente a horas extraordinarias se enmascaren en conceptos salariales diferentes y que por ello pasen a formar parte de la base de cotización de contingencias comunes, y ello suponga inflar las bases de cotización para tener mejor prestación, que se podría extender acta de **infracción muy grave** en función de lo previsto en el artículo 23.1 de la LISOS “ *Incrementar indebidamente la base de cotización del trabajador de forma que provoque un aumento de las prestaciones que procedan*” cuya sanción mínima podría ser **10.001€**.

También establece la Instrucción 3/2016, que en aquellos casos en que, como consecuencia de las manifestaciones de los empleados o de cualquier información o documentación obtenida en el transcurso de la actuación inspectora, se tuvieran sospechas fundadas del **pago de cantidades** que obedezcan a la realización de horas extraordinarias por vía de transferencia bancaria, **que no se hagan constar en nómina** y, por tanto, respecto de las que no se haya realizado la correspondiente cotización, se podrá proceder a formular requerimiento de información a las entidades financieras en las que la empresa tenga cuentas abiertas, con el fin de identificar los pagos llevados a cabo por ésta.

En base a todo lo expuesto, pasamos a realizarle las siguientes,

Recomendaciones:

- a) Establezca un registro de jornada, ya sea manual o informatizado.
- b) Controle los horarios de entrada y salida de todos sus empleados, tanto a jornada completa como parcial. Registro horario diario y mensual.
- c) Cuando el registro de jornada sea en papel, solicite la firma de sus empleados.
- d) Puede utilizar las plantillas que le hemos enviado en anteriores circulares
- e) Entregue copia del registro de horas a los contratos a tiempo parcial a final de mes junto con la nómina y que el empleado firme copia como recibí.
- f) Si sus empleados hacen horas extras, cotice como tales, no utilice complementos o pluses, pues la Inspección de Trabajo puede considerar que se trata de un "enmascaramiento" y que está inflando las bases de cotización para que el empleado obtenga mejores prestaciones. O, en caso contrario, compensar las horas extraordinarias con mayor descanso del trabajador.

En caso de precisar más información, estamos a su disposición.

Dpto. Laboral.

Agosto 2016

GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.