



Septiembre 2016

Departamento de Derecho Laboral

CRITERIOS DE LA INSPECCION DE TRABAJO PARA EL CONTROL DE LA JORNADA DIARIA Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Recientemente la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante "**la Inspección**") ha emitido la Instrucción 3/2016 (en adelante "**la Instrucción**") con el fin de **intensificar el control de la jornada diaria de los trabajadores, y así evitar la no superación del máximo legal en la realización de horas extraordinarias.**

Asimismo, la Inspección ha constatado que algunos sectores tales como, entre otros, la industria manufacturera, banca, comercio al por menor y al por mayor son los que más anomalías presentan en cuanto a la realización de las horas extras, y es por ello por lo que ha decidido focalizar su actividad en el control de éstas, sin perjuicio de que cualquier empresa, independientemente de la actividad que desarrolle, pueda verse inmersa en una inspección. El procedimiento se divide en dos fases: (a) de actividad en el propio centro de trabajo de la empresa y; (b) de comprobación documental tras la comparecencia en las oficinas de la Inspección.

Pues bien, una vez finalizado dicho procedimiento y analizada toda la información recabada, la actuación inspectora sancionará, en su caso, a las empresas en función de cual haya sido la infracción cometida, pues variará dependiendo del supuesto ante el cual nos encontremos, i.e.: (i) superación del límite máximo anual de horas extraordinarias; (ii) ausencia de registro de jornada diaria; (iii) realización de horas extraordinarias no declaradas (muchas veces con enmascaramiento de la retribución en diferentes conceptos) y, por último; (iv) no comunicación a los representantes de los trabajadores de la realización de dichas horas. Las multas en este tipo de incumplimientos pueden ascender a importantes cuantías dinerarias, por lo que los empresarios deben actuar con la máxima diligencia en este campo.

A pesar de que el Tribunal Supremo aún no se ha pronunciado sobre esta cuestión, numerosos han sido los fallos de la Audiencia Nacional (*4 de diciembre de 2015, 19 de febrero de 2016 y 6 de mayo de 2016*. ref en AJ de junio 2016) confirmando la necesidad de establecer un mecanismo de control de jornada a trabajadores a tiempo parcial o a tiempo completo, recordando el derecho a los representantes de los trabajadores a ser informados de la realización de horas extraordinarias.

En definitiva, **esta Instrucción viene a reforzar y a asentar los criterios establecidos por los tribunales en materia de registro, remuneración, cotización e información de horas extraordinarias, así como a fijar las sanciones** correspondientes en caso de que las empresas no cumplan con dichas directrices. En este sentido, en adelante aquellas empresas que no lo tengan ya deberán de **implementar sistemas de control (electrónico, informativos, manuales) en aras a gestionar el registro de jornada laboral y evitar de esta manera eventuales sanciones de la Inspección.**