

FERNANDEZ-DAVILA & BUENO
ABOGADOS

CONTROL DE ASISTENCIA EN EL REGIMEN LABORAL
DECRETO SUPREMO 004-2006-TR

Decreto Supremo entrará en vigencia el sábado 06 de mayo de 2006

Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignen de manera personal el tiempo de labores, incluyendo a las personas bajo modalidades formativas y los destacados al centro de trabajo por entidades de intermediación laboral.

No se encuentran obligados a llevar un registro de control los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que presten servicios intermitentes durante el día.

La siguiente es la información mínima que debe tener el registro:

- Nombre o razón social del empleador
- RUC del empleador
- Nombre y DNI del trabajador
- Fecha, hora y minuto del ingreso o salida de la jornada y del tiempo de refrigerio
- Identificación de las horas extraordinarias o de sobretiempo laboradas.

El registro puede ser llevado en soporte físico o digital. En el lugar donde se establezca el control de asistencia deberá exhibirse el horario de trabajo vigente con los tiempos de tolerancia de ser el caso.

En el caso que el trabajador se presente al centro de trabajo después de la hora fijada de ingreso o del tiempo de tolerancia (siempre que no realice labores o esté a disposición del empleador con posterioridad), se le podrá impedir el registro de ingreso.

Está prohibida cualquier disposición que determine un registro previo a la hora real de salida del trabajador.

Los archivos de registro deben conservarse hasta por cinco años de ser generados.

La norma establece las siguientes presunciones:

- Presunción relativa. - si el trabajador permanece en el centro de trabajo un tiempo que exceda no más de una hora al horario de salida, se presume de manera relativa que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo (horas extras) por el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario.
- Presunción absoluta. - si el trabajador permanece en el centro de trabajo un tiempo que exceda en más de una hora al horario de salida, se presume de manera absoluta que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador.

En ese sentido, los empleadores deberán adoptar las medidas suficientes que permitan el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo.

En el caso de que el trabajador exprese su disconformidad para laborar voluntariamente en sobretiempo, se configurará una situación de trabajo impuesto o forzoso, siendo sancionado por la AAT.

Finalmente la norma establece una clasificación de infracciones según grados.