La Sunafil y el registro de asistencia



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Las empresas están obligadas a implementar un registro de asistencia físico o digital, a fin de controlar el cumplimiento del horario de trabajo por parte del personal. Dicho registro comprende a los trabajadores y a aquellas personas que se vinculan mediante modalidades formativas. El registro contiene la siguiente información mínima: (i) Nombre, denominación o razón social del empleador, (ii) Número de Registro Único de Contribuyentes del empleador, (iii) Nombre y número del documento obligatorio de identidad del trabajador, (iv) Fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo, (v) Las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo. No es obligatorio registrar el tiempo de refrigerio.

No contar con el registro de control de asistencia respecto de uno o más trabajadores, o tenerlo sin la información mínima indicada califica como una infracción muy grave en materia de relaciones laborales sancionable con multa por parte de Sunafil. Igual ocurre si se impide o sustituye al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.

Adicionalmente, la empresa principal es responsable del registro de asistencia del personal que le es destacado o desplazado por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral, o de las empresas contratistas o subcontratistas. Esta obligación no implica que el personal de terceros emplee el registro de asistencia implementado para los trabajadores de la empresa principal, lo recomendable es que cada contratista o subcontratista cuente con un registro, debiendo la principal supervisar que ello ocurra, pues la omisión hará que esta empresa sea sancionada por Sunafil.

En la reciente Resolución N° 233-2024-Sunafil/TFL-Primera Sala, el Tribunal de Sunafil señala que la finalidad del registro de control de asistencia es "tener un control permanente de las horas laboradas por los trabajadores que se consignarán de manera personal. Además, sirve para llevar la contabilidad de las labores en horas extras a la jornada de trabajo, las cuales deben ser remuneradas por los empleadores conforme a ley". Es importante precisar que el trabajo en sobretiempo puede ser remunerado, con las sobretasas previstas en la normativa vigente (25% por las dos primeras horas y 35% para las restantes), pero también compensado con descanso físico previo acuerdo entre empleador y trabajador. Además, la infracción tipificada desde el 5 de julio del 2021 en el artículo 25.19 del reglamento de la Ley general de inspección del trabajo no solo comprende a la ausencia de registro de asistencia, sino también tenerlo sin cumplir con los requisitos mínimos legales. Pero antes de dicha fecha no era posible considerar que un empleador que contaba con un registro de asistencia que no cumpliera con los requisitos legales incurría en dicha infracción. Ello atentaba contra los principios de legalidad y tipicidad y, si se incurría en error al tipificar la infracción, el Tribunal de Sunafil podrá declarar nula la resolución de intendencia inspectiva como ocurrió en el expediente bajo comentario.