

Mariscal & Abogados
ASOCIADOS

Madrid | Barcelona | Palma de Mallorca | Miami



¿Aplica su empresa correctamente la normativa sobre el tiempo de trabajo?

Registro de jornada y horas extraordinarias, retribución de vacaciones, distribución irregular de jornada, disfrute de permisos, etc

26-9-2017 | 9:30-11:00 h | Conde de Aranda 1, 2º iz. 28001 Madrid

Índice



Registro de jornada y horas extraordinarias/complementarias

Registro de jornada: artículo 35.5 del ET

Horas extraordinarias: artículo 35.1. y 2 del ET

Vacaciones y descanso

Vacaciones anuales: artículo 38 del ET

Caso práctico

Registro de jornada y horas extraordinarias/complementarias



Mariscal & Abogados
ASOCIADOS

Registro de jornada:

Artículo 35.5 del ET



Antecedentes necesarios

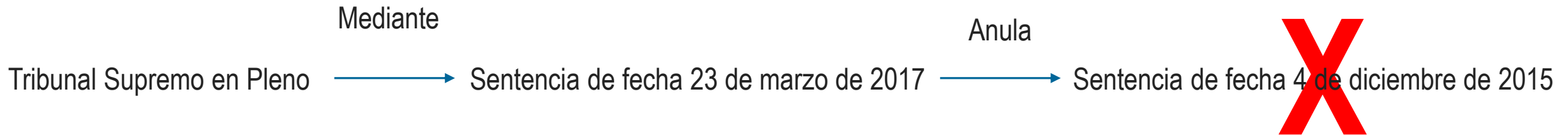
Sentencias de la Audiencia Nacional

4 de diciembre de 2015

19 de febrero de 2016

Impusieron la obligación de establecer un sistema de registro diario de la jornada de los trabajadores, aceptado por la Instrucción de Trabajo 3/2016 de 21 de marzo

Registro de jornada: Artículo 35.5 del ET



Declarando que las Compañías no tienen obligación de establecer un sistema de registro diario de la jornada de los trabajadores

NOTA

Instrucción 1/2017 complementaria de la Instrucción 3/2016 a favor del TS y estableciendo que el artículo 35.5. ET no exige la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla, de modo que su omisión no es constitutiva de una infracción del orden social. Sin embargo, sí resulta exigible esta obligación respecto a las horas extraordinarias, así como para el control de la jornada de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, o los trabajadores móviles en el transporte por carretera, de la marina mercante y ferroviarios.

Opinión personal



Dificultad distribución irregular de la jornada de trabajo

Efectos en la Seguridad Social

Horas extraordinarias

Artículo 35.1. y 2 del ET



Aspectos a destacar

1

Máximo 80 horas anuales

No se incluyen las horas extraordinarias habituales que se compensen con descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización (tiempo indisponible).

2

Trabajadores con contrato parcial no pueden realizar horas extraordinarias pero sí horas complementarias

Reglas específicas sobre el control de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial + reglas específicas sobre el control de las horas complementarias.

Horas extraordinarias

Artículo 35.1. y 2 del ET

Aspectos a destacar

3

Cotización de las horas extraordinarias

Las horas extras cotizan dos veces: (1) como integrantes de la base de cotización de las contingencias profesionales, de desempleo, FOGASA y formación profesional, al tipo que en su caso corresponda a cada una, y (2) como consecuencia de la existencia de una cotización adicional específica.

CUANTIA	PRECIO	CONCEPTO		DEVENGOS	DEDUCCIONES		
30,00	34,614	1	*Salario Base	1.038,43			
30,00	6,217	2	*Plus Convenio	186,50			
30,00	0,218	3	*Retrib.Voluntaria	6,54			
		13	*Plus Compensatorio	135,00			
		14	*Plus Desplazamiento	121,60			
		188	*Seguro Convenio	0,91			
7,50	13,400	434	-Horas Extras	100,50			
		789	Dcto.Conceptos en Especie		0,91		
		995	COTIZACION CONT.COMU 4,70		78,50		
		996	COTIZACION FORMACION 0,10		1,77		
		997	COTIZACION DESEMPLEO 1,55		27,45		
		998	COTIZACION HORAS EXT 4,70		4,72		
		999	COTIZACION I.R.P.F. 10,69		169,92		
REM. TOTAL		P.P.EXTRAS	BASE S.S.	BASE A.T. Y DES.	BASE I.R.P.F.	T. DEVENGADO	T. A DEDUCIR
1.488,98		181,22	1.670,20	1.770,70	1.589,48	1.589,48	283,27

- Percepciones no Salariales excluidas Cot. S.S.

SELLO EMPRESA

RECIBI

LIQUIDO A PERCIBIR

1.306,21

DETERMINACIÓN DE LAS B. DE COTIZACIÓN A LA S.S. Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESARIAL
1. Contingencias comunes.....	1.670,20	23,60	394,17
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta			
AT y EP.....	1.770,70	4,45	78,79
Desempleo.....	1.770,70	5,50	97,39
Formación Profesional.....	1.770,70	0,60	10,62
Fondo Garantía Salarial.....	1.770,70	0,20	3,54
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....	100,50	23,60	23,72

Horas extraordinarias

Artículo 35.1. y 2 del ET

Aspectos a destacar

4

Contingencias en caso de incumplimiento de la normativa laboral y de Seguridad Social relativa a las horas extraordinarias

INCUMPLIMIENTO	INFRACCIONES	SANCIÓN
Ausencia de registro de la jornada diaria	INFRACCIÓN LEVE: No informar de las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral	De 60 a 625 €
	INFRACCIÓN LEVE: Incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales	De 60 a 625 €
	INFRACCIÓN GRAVE: La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de tiempo de trabajo	De 625 a 6.250 €
No comunicación a la RLT de las horas extras realizadas	INFRACCIÓN GRAVE: La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes legales de los trabajadores	De 625 a 6.250 €
Enmascaramiento de horas extras bajo otros conceptos salariales	INFRACCIÓN MUY GRAVE: Si se ha producido un aumento indebido de prestaciones	De 6.251 a 187.515 €
Realización de horas extraordinarias no declaradas	INFRACCIÓN GRAVE: No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador	De 625 a 6.250 €
	INFRACCIÓN GRAVE: Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o en convenio colectivo	De 625 a 6.250 €
	INFRACCIÓN MUY GRAVE: El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido	De 6.251 a 187.515 €
Superación de los límites previstos de horas extraordinarias	INFRACCIÓN GRAVE: La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, y en general, el tiempo de trabajo	De 625 a 6.250 €
Conflicto colectivo	Riesgo de sentencia condena a la empresa a establecer un registro de jornada y a informar a los trabajadores y a la representación legal de los trabajadores de los correspondientes resúmenes mensuales	Condena de hacer
Presunción <i>iuris tantum</i>	Ante la ausencia de registro se puede presuponer que los contratos a tiempo parcial son a tiempo completo	Conversión contractual y reclamación de cantidad

Vacaciones y descanso



Mariscal & Abogados
ASOCIADOS

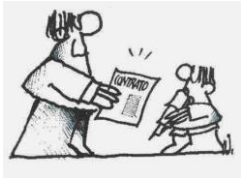
Vacaciones anuales

artículo 38 del ET



Conceptos Clave

1 Contrato de Trabajo



2 Convenio Colectivo



3 Estatuto de los Trabajadores



IMPORTANTE

1 y 2 sólo pueden mejorar el 3, nunca empeorar, por eso se considera un derecho mínimo que los trabajadores cuenten con 30 días naturales de vacaciones al año.

Vacaciones anuales

artículo 38 del ET



Debemos tener en cuenta que:

- No se pueden pagar las vacaciones y que el trabajador continúe trabajando
- Tampoco puede ser impuesta unilateralmente a los trabajadores por la empresa
- La duración de las vacaciones se ha concebido legalmente con referencia al año, luego, si un trabajador no ha trabajado durante todo el año, sólo tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente al periodo trabajado
- En contratos de duración determinada, y salvo que el convenio colectivo de aplicación establezca una regulación distinta, el periodo de vacaciones será proporcional al periodo de tiempo trabajado.

**No debe confundirse con la aplicación del régimen de vacaciones a contratos a tiempo parcial o en casos de reducción de jornada en los que la duración mínima de las vacaciones es de 30 días naturales, cuestión distinta será que la retribución de esos días sí se pague en proporción a la jornada que se trabaja o a la reducción de jornada de la que se disfrute.*

Vacaciones anuales

artículo 38 del ET



Excepciones

- En caso de finalización de contrato y finiquito, se podrán compensar económicamente
- El disfrute debe ser en el año natural salvo:
 - Pacto individual y según la práctica general empresarial
 - Si las fechas previstas de vacaciones coincide con una baja de maternidad, paternidad o IT (incluidas las situaciones de embarazo, parto y lactancia natural).

Peligrosidad del principio español de caducidad si no se disfrutan en el año natural

Recientemente el Abogado General de la UE se ha pronunciado sobre el asunto “C-214/16 C. King contra The Sash Window Workshop Ltd y Richard Dollar” y ha expresado su conformidad con el aplazamiento ilimitado de las vacaciones no disfrutadas, decisión que, previsiblemente será ratificada por el TJUE y tendrá repercusión en el derecho laboral español.

Retribución de las Vacaciones

artículo 38 del ET



Como regla general

La retribución de las vacaciones ha de ser la misma que se cobra en activo, con inclusión de los complementos salariales percibidos en el periodo anterior de trabajo



Durante las vacaciones debe percibirse la **retribución ordinaria**

¿Qué se entiende por retribución ordinaria?



Retribución ordinaria

Es la que percibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo.

Ejemplos de retribución extraordinaria

El exceso de jornada, las guardias del personal médico de los servicios públicos de salud, el complemento de mayor dedicación, los pluses de disponibilidad o de guardia localizada...

Caso práctico



Un trabajador tiene programado empezar sus vacaciones en dos días.

Hoy nos notifica que su padre está enfermo, ingresado en el hospital en otra Comunidad Autónoma, y que precisa del permiso correspondiente contemplado en la ley para estar con su padre y, por tanto, desea posponer el comienzo de sus vacaciones.



¿Preguntas?

¡Muchas gracias por su asistencia!

Mariscal & Abogados
ASOCIADOS

Ana Gómez

Responsable del área laboral de Mariscal & Abogados

Helena López

Abogada del área laboral de Mariscal & Abogados