

CONTROL PRESENCIAL

REGISTRO DE JORNADA

DERECHOS DE INFORMACIÓN RL

Situación tras las dos Sentencias de la Audiencia Nacional
(4.12.2015 y 19.2.2016)

¿Por qué implantar un sistema de registro de jornada?

- 12.4.c) Estatuto de los Trabajadores: obligación de contabilizar las horas trabajadas en virtud de contratos a tiempo parcial
- 35.5 Estatuto de los Trabajadores: obligación de controlar el número y regularidad de las horas extraordinarias efectuadas por trabajadores a tiempo completo
- Sentencias de la Audiencia Nacional 207/2015, de 4 de diciembre; y 25/2016, de 19 de febrero

Obligaciones de la empresa en relación con el registro de la jornada

- Llevar un registro de las horas de trabajo efectivo realizadas diariamente por cada trabajador
- Entregar mensualmente al trabajador un resumen de las horas trabajadas en dicho periodo y conservar los resúmenes mensuales durante 4 años (presunción contratos a tiempo parcial)
- Informar a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias y complementarias efectuadas en el centro de trabajo, entregándoles copia de los resúmenes mensuales y siendo informados con carácter trimestral, respectivamente

Fundamento de la obligación de registro diario de la jornada

Sentencia de la Audiencia Nacional 207/2015, de 4 de diciembre:

“La razón de ser de este precepto [35.5 ET] es procurar al trabajador un medio de prueba documental para acreditar la realización de horas extraordinarias.

Parece evidente que el registro de la jornada diaria es la herramienta, promovida por el legislador, para asegurar efectivamente el control de las horas extraordinarias.”

Campaña de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Dirigida específicamente a

- Comercio al por menor
- Actividades sanitarias y de servicios sociales
- Empresas de menos de 50 trabajadores

Instrucción ITSS 3/2016

- Campaña específica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

*“El objetivo de la campaña es la intensificación en determinados sectores del cumplimiento de la normativa sobre tiempo en el trabajo en general, y en particular la **realización de horas extraordinarias**, verificando la no superación del máximo legal, así como la **adecuada remuneración y cotización de aquéllas**.”*

*Asimismo, se prestará atención a la **llevanza del registro de jornada**, y a los **derechos de información de los representantes de los trabajadores**.”*

Horas extraordinarias

Artículo 35 ET

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas **horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria** de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. **El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año**, salvo lo previsto en el apartado 3. (...)

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, **no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.** (...)

3. **No se tendrá en cuenta**, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, **el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes**, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2.

5. **A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.**

- Horas que superen la jornada máxima ordinaria: 1.783 horas en 2016, art. 20.1 Convenio Colectivo estatal de Oficinas de Farmacia
- Deben ser compensadas con descanso retribuido, o abonadas a un precio no inferior al de la hora ordinaria
- Límite máximo: 80 horas extraordinarias al año
- Las horas extraordinarias compensadas con descanso dentro de los 3 (4) meses siguientes no computan a efectos de superación del límite máximo anual
- Cotización: horas extraordinarias 28,30% (23,60% – 4,70%), horas extraordinarias de fuerza mayor 14% (12% - 2%)

Horas complementarias - contratos a tiempo parcial

Artículo 12 ET

- Los trabajadores a tiempo parcial **no pueden realizar horas extraordinarias**, salvo las previstas en el art. 35.3 ET para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes
- El empresario sólo podrá exigir al trabajador la realización de horas complementarias en caso de existir **pacto expreso** entre empresa y trabajador (sólo admisible si la jornada del trabajador supera las 10 horas semanales en cómputo anual), y mediando **preaviso de 3 días**
- El **número de horas complementarias no podrá superar el 30%** de la jornada ordinaria del trabajador, y el conjunto **no podrá ser equivalente a la jornada de un trabajador a tiempo completo** comparable
- En el caso de los trabajadores indefinidos a tiempo parcial cuya jornada supere las 10 horas semanales en cómputo anual, también **podrá pactarse puntualmente la realización voluntaria de horas complementarias**, que **no superarán el 15% de la jornada ordinaria** del trabajador
- Las horas complementarias **se retribuirán como horas ordinarias**, computándose a efectos de base de cotización, periodos de carencia y bases reguladoras de prestaciones de Seguridad Social
- Podrán ser objeto de consolidación progresiva con el transcurso del tiempo

Presupuesto	Precepto infringido		Resultado actuación inspectora
Existe registro y declaración de las HHEE como tales	Superación del límite máximo de HHEE 35.2 ET		<ul style="list-style-type: none"> •Acta de infracción GRAVE 7.5 LISOS
No existe registro de jornada o las HHEE no se declaran como tales	Ausencia de registro de jornada 35.5 ET		<ul style="list-style-type: none"> •Requerimiento •Acta de infracción GRAVE 7.5 LISOS
	Realización de HHEE no declaradas	34.1 ET	<ul style="list-style-type: none"> •Acta de infracción GRAVE por superación de jornada máxima 7.5 LISOS
		29.1 ET	<ul style="list-style-type: none"> •HHEE cuantificables sin abonar: acta de infracción con estimación de perjuicios económicos GRAVE 7.8 - MUY GRAVE 8.10 LISOS
		29.1 ET	<ul style="list-style-type: none"> •Abono irregular, sin hacerlo constar en nómina: acta de infracción GRAVE 7.3 LISOS
			<ul style="list-style-type: none"> •Liquidación de diferencias de cotización

Presupuesto	Precepto infringido	Resultado actuación inspectora
No existe registro de jornada o las HHEE no se declaran como tales	Remuneración HHEE enmascarada en otros conceptos	<ul style="list-style-type: none"> •Comunicación a TGSS para correcta imputación de bases de cotización, y abono de cuotas correspondientes por HHEE •Aumento indebido de prestaciones: acta de infracción MUY GRAVE 23.1.e) LISOS
	No comunicación a RLT de las horas extraordinarias realizadas	<ul style="list-style-type: none"> •Requerimiento •Si previa denuncia, acta de infracción GRAVE 7.7. LISOS

Infracciones leves: multa de 60 a 625 €

Infracciones graves: multa de 626 a 6.250 €

Infracciones muy graves: multa de 6.251 a 187.515 €

¿Cómo cumplir con las obligaciones de registro de la jornada?

Art. 20.3 ET: Dirección y control de la actividad laboral

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

- El registro de jornada es **obligatorio**, se realicen o no horas extraordinarias, y haya o no trabajadores a tiempo parcial que efectúen o no horas complementarias
- El registro debe ser **diario**, recogiendo las **horas de entrada y salida reales** de cada trabajador (horas reales de inicio y fin de la prestación de servicios)
 - No puede ser sustituido por un cuadrante
 - No cabe alegar que el horario es fijo
 - No es suficiente con recoger sólo las horas extraordinarias o complementarias
- Debe resultar **accesible desde el centro de trabajo**, durante el desarrollo de las actuaciones inspectoras
- El sistema de registro de jornada debe garantizar la **fiabilidad** y la **invariabilidad** de los datos
- Comunicación mensual / trimestral RLT
- **Conservación durante 4 años** de la información contenida en los resúmenes mensuales

Gracias por su atención



Paseo de la Castellana, 164, 14 Izq.
28046 Madrid

www.mymabogados.es