



TIEMPO DE TRABAJO Y CONTROL DE JORNADA

Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Málaga.

Marta Izquierdo Escobar.

27 de septiembre de 2016



INDICE

- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Normativa aplicable.
- Actuación específica. Campañas. Visitas.



LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social , y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento -y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias.

- Funcionarios que lo integran:
 - Inspectores de Trabajo y SS..
 - Subinspectores de Empleo y SS. No tienen competencia en esta materia.

- Inspectores de Trabajo:
 - habilitación nacional.
 - autonomía técnica y funcional.
 - funciones, facultades y deberes artículos 13 Ley 23/2015.
 - autoridad pública “presunción de veracidad”.



FORMAS DE ACTUACION

Iniciación:

- ❖ De oficio siempre (por orden superior, a petición razonada de otros órganos, por propia iniciativa o en virtud de denuncia)

Modalidades:

- ❖ Visita a los centro y lugares de trabajo. Preferente en este caso.
- ❖ Requerimiento de comparecencia y aportación de documentación.
- ❖ Expediente administrativo.



RESULTADOS

- **Consecuencias:**
 - Requerimiento.
 - Sanción (art. 40 LISOS).
- **Infracciones:** acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia laboral sujetas a responsabilidad conforme a esta Ley (art. 5.2 LISOS).

Tipificación /calificación: leves, graves y muy graves, art. 6, 7 y 8



INFRACCIONES Y SANCIONES

- » **Sanciones** (R. Decreto 306/2007, de 2 de marzo):
 - Leves: de 60 a 625 euros
 - Graves: de 626 a 6.250 euros
 - Muy graves: de 6.251 a 187.515 euros
- » Se imponen por la autoridad laboral a propuesta de la Inspección de Trabajo (autoridad Comunidad Autónoma)
- » Revisables en vía judicial.

- » EN ESTE CASO LA INFRACCION SE CALIFICA COMO **GRAVE**:

- » 7.5 LISOS: *“la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y en general el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del ET”.*



NORMATIVA APLICABLE

- » El marco constitucional encomienda a los poderes públicos garantizar el **descanso necesario**, mediante la **limitación de la jornada** laboral (art.40.2)
- » Derecho de la Unión Europea que impone que los conceptos de tiempo de trabajo, descanso, tiempo de presencia y trabajo efectivo, deben ser interpretados de manera uniforme en todo el ámbito comunitario (Dir 2003/88/CE)
- El Estatuto de los Trabajadores
 - art. 34 a 38 límites generales.
 - negociación colectiva y contrato de trabajo o en pactos específicos, siempre que el objeto de los pactos sea lícito y sin que en ningún caso se establezcan en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos (ET art.3.1.c).
 - poder unilateral de la empresa, particularmente las variaciones y modificaciones de aspectos ya regulados por pactos o acuerdos (ET art.41).



Normativa aplicable

Materia	Tiempo	ET
Jornada ordinaria máxima	40 h/semana ⁽¹⁾	art.34.1
Jornada diaria máxima	9 h ⁽²⁾	art.34.3
Pausas mínimas durante la jornada	15 min ⁽³⁾	art.34.4
Descanso mínimo entre jornadas	12 h	art.34.3
Descanso mínimo semanal	1 día y 1/2 ⁽⁴⁾	art.37.1
Descanso mínimo anual	30 días naturales	art.38.1
Nº máximo de horas extras	80 h/año ⁽⁵⁾	art.35.2



DEFINICIONES

JORNADA

- Es el tiempo que -computado en días, semanas o años- ha de dedicar el trabajador a la realización de la actividad para la que ha sido contratado.
- TIPOS:
 - jornada ordinaria**, aplicable a la generalidad de los trabajadores. 40 horas/sem de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual (=1.826 h 27 m año).
 - jornadas especiales**, que rigen en sectores, actividades o trabajos específicos 34.7 ET, RD 1561/95.
 - jornada extraordinaria**, entendiéndose por tal, aquella que supera la jornada ordinaria

DESCANSO

- Es el tiempo aquel en que el trabajador se encuentra libre de la actividad laboral y no está a disposición del empresario.



JORNADA ORDINARIA

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- La regulación sobre la jornada ordinaria afecta a **la mayoría** de los trabajadores por cuenta ajena, mayores de edad, a tiempo completo y con trabajo diurno. 40 h/sem de promedio en cómputo anual=1.826 h 27 m.
- Dentro de los límites y las condiciones establecidas por la normativa, se permite que empresarios y trabajadores **acuerden colectiva e individualmente** determinados aspectos en materia de jornada y horario.
- Estos pactos, sin embargo, deben encuadrarse entre el respeto de los **límites legales** exigidos en garantía de los derechos del trabajador y el poder de dirección que se reconoce al empresario.



JORNADA ORDINARIA

Por **CONVENIO COLECTIVO O EN SU DEFECTO ACUERDO EMPR/REPR** se puede:

- Respetar su duración íntegra,
- Establecer una duración inferior,
- Distribuir esas horas en semanas (homogéneo o distinto) pero en cómputo anual no sobrepasarán ni uno ni otro.
- Si hay diferencias entre la jornada realizada y la legal, por extinción anticipada, se compensarán en plazo de 12 meses desde que se produzcan.
- establecer un horario general y uniforme o distintos horarios para distintos colectivos en función de las tareas y las funciones que realicen (administración, seguridad, mantenimiento, etc.).
- cláusulas que excluyen la aplicación de ciertas tareas y categorías del régimen general de horarios, remitiendo su determinación a la autonomía de la voluntad de las partes.



JORNADA ORDINARIA

Por **ACUERDO INDIVIDUAL**

también es posible la regulación de aspectos relacionados con el tiempo de trabajo, siempre dentro de los límites establecidos para la autonomía de la voluntad (ET art.3.1.c .) y respetando lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable:

- pactar jornadas inferiores a las previstas en convenio
- descanso durante la jornada considerado como trabajo efectivo

En defecto de pacto, LA EMPRESA

podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo, respetando el descanso diario y semanal legales, y preavisando mínimo 5 días antes al trabaj. del día y hora de prestación del servicios.

EN TODO CASO DEBE RESPETARSE EL DESCANSO DIARIO (12 H) Y SEMANAL (DIA Y MEDIO)



JORNADA Y HORARIO

- El horario de trabajo es aquel a través del cual se **distribuye** el período de trabajo y descanso, indicando el principio y fin de la jornada diaria (TS 9-12-03):
 - fijado por CC
 - o fijado por CT
- TIPOS DE HORARIOS, en cuanto a la distribución del tiempo de trabajo:
 - a) **Horario rígido: en su lugar de trabajo** desde la hora fijada como inicio, hasta la prevista para su terminación (normas sobre **puntualidad**).
 - b) **Horario flexible**: puede iniciar y terminar la jornada, dentro de determinados **márgenes** de coincidencia con el resto del personal y cuando así se lo haya comunicado a la empresa.
 - c) **Horario a turnos**. Es el referido a los supuestos en los que la hora de inicio y fin de la prestación laboral varía según períodos, más o menos, semanales.



DIFERENCIA JORNADA Y HORARIO

- – en la **jornada** se determina el número de horas que se han de trabajar dentro del lapso temporal de que se trate;
- – el **horario**, sin embargo, es una consecuencia o derivación de la jornada, en él se precisa el tiempo exacto en que cada día se ha de prestar servicio. En otras palabras, el horario fija la hora de entrada y salida.
- En caso de discrepancia entre ambos conceptos debe **prevalecer la jornada** establecida, aunque para ello tengan que sufrir alguna modificación los horarios anteriormente marcados.
- Sólo cabe la prevalencia del horario sobre la jornada, si así se dispone por la norma legal o convenida o se hubiese estipulado mediante pacto. Si el horario impidiera el cumplimiento total de la jornada exigible, el empresario puede imponer a los trabajadores el cumplimiento íntegro de la jornada (TS 19-2-01, EDJ 2940).



DESCANSOS

- ENTRE JORNADAS (ET art.34.3):

- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deben mediar, como mínimo, **12 horas**.

- Este período debe ser respetado incluso en la distribución de la jornada diaria por pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

- SEMANAL (ET art.26 .1, 37.1):

- Los trabajadores tienen derecho a un descanso ininterrumpido de una duración **mínima** de día y medio a la semana y que, como regla general, debe comprender la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.



HORAS EXTRAORDINARIAS

- Son HE las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada conforme al art. Anterior (35.1 ET).

- Matizaciones:
 - 1.** El límite sobre el cual se convierten en extraordinarias las horas trabajadas es la jornada normal ordinaria establecida (x norma o pacto colectivo o individual) y no la máxima legal. (STS 22/12/1992 HE la décima del día).

 - 2.** En caso de distribución irregular, hay q esperar al final de la anualidad.

 - 3.** Realizar **trabajo efectivo**.

 - 4.** También aquélla se haya prestado en **uno o más centros de trabajo** de la misma empresa.



HORAS EXTRAORDINARIAS

- REGULACION:
- Límite: 80 horas al año, salvo sustituidas por descansos. Control.
- Registro de jornada de cada trabajador día a día y totalización en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador.
- Abonadas o compensación por descansos equivalentes. Opción CC o en su defecto CT. Salvo silencio, en que prevalece la compensación.
- Abono mínimo valor de la hora ordinaria.



OBLIGACIONES EMPRESARIALES

1. Obligación empresarial de informar sobre la jornada, los horarios y su modificación ET art.8.5 condiciones esenciales

- En las relaciones laborales que superen las cuatro semanas de duración, el empresario debe informar por **escrito** al trabajador acerca de la duración y la distribución de su jornada ordinaria de trabajo y sobre la modificación de dichas condiciones *siempre que* no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.
- El **plazo de comunicación** es de dos meses desde el comienzo de la relación laboral y de un mes desde la fecha en que la modificación sea efectiva.
- El incumplimiento de dichas obligaciones se considera una **infracción administrativa leve** que puede ser castigada con una sanción de entre 60 a 625 €



OBLIGACIONES EMPRESARIALES

- 2. Obligaciones de registro de jornada 35.5 ET *“A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.”*

1. Registro diario de cada hora extra realizada.

2. Totalización de los partes diarios en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del **resumen al trabajador**.

3. Comunicación mensual de las horas realizadas a los **representantes** de los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación. No obstante, se ha impuesto la obligación de establecer un **sistema de registro diario de la jornada** como herramienta imprescindible para comprobar la realización de horas extraordinarias (AN 4-12-15).



REGISTRO DE JORNADA Y CONTROL ITSS

- Se intensifica por parte de la ITSS el control del cumplimiento de la normativa sobre tiempo de trabajo, en particular el respeto a las reglas sobre jornada máxima y horas extraordinarias, así como su correcta compensación y cotización. **sectores** :
 - **1.** Banca. Sent. A.N.
 - **2.** Industria manufacturera: alimentación, textil, artes gráficas, fabricación de muebles...
 - **3.** Comercio al por menor y al por mayor.
 - **4.** Reparación de vehículos de motor y motocicletas.
 - **5.** Actividades sanitarias y de servicios sociales.
- **Hostelería**, matices.



REGISTRO DE JORNADA Y CONTROL ITSS

- *AN, Sala de lo Social, S 207/2015, 4 Dic.*
- La Audiencia Nacional da la razón a los sindicatos demandantes y considera que el registro de jornada diaria y la consiguiente entrega de los resúmenes diarios de jornada de cada empleado son necesarios a los efectos de controlar los excesos de jornada. Es además una herramienta de modernización de las relaciones laborales, mostrándose sorprendida la Sala por el hecho de que una entidad de la relevancia de BANKIA no lo haya instrumentado a estas alturas del siglo XXI.
- Si el registro diario de la jornada solo fuera obligatorio cuando se realicen horas extraordinarias, se entraría en un círculo vicioso porque para que las horas extraordinarias tengan esta consideración, es necesario que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, siendo del todo ineludible conocer si se ha cumplido ésta.



ACTUACION ITSS

- VISITA:

- imprescindible

- recabar información

- requerir documentación que debe existir en el centro de trabajo

- modo de registro

- entrevista trabajadores y/o representantes

- COMPARECENCIA:

- citación

- FASE DE COMPROBACION DOCUMENTAL

- CONCLUSION



CONTROL ITSS

- Si se constata la existencia de **incumplimiento** a la normativa de tiempo de trabajo y HE en una empresa, esta podrá ser objeto de nueva actuación en un momento posterior o de nueva inclusión en la campaña del ejercicio siguiente a fin de comprobar que no incurre en reiteración de los comportamientos infractores.
- **CONCLUSIONES DE LA ACTUACION INSPECTORA:**
- **1.** Si habiendo registro y declaración de HE, **se supera el límite máximo anual** de 80 horas, la Inspección extiende acta de infracción por infracción grave, considerando una infracción por cada año investigado (art.7.5 LISOS).
- **2.** Si no existe registro y/o declaración de horas extraordinarias pueden darse distintos supuestos:



CONTROL ITSS

- **a) Ausencia de registro de jornada diaria:**
- -REQUERIMIENTO
- -ACTA DE INFRACCIÓN POR INFRACCIÓN GRAVE, al otorgar al registro un carácter esencial en la regulación del tiempo de trabajo, de modo que su falta no supone un incumplimiento de los deberes formales, sino una transgresión de normas en materia de jornada de trabajo (RDLeg 5/2000 art.7.5).



CONTROL ITSS

- **b) HE no declaradas**, extendiendo la Inspección acta de infracción por infracción grave por superación de la jornada máxima de trabajo que debe abarcar el periodo de un año natural, apreciando una infracción por cada centro de trabajo (art.7.5 LISOS).
- Si no se pueden cuantificar y tampoco queda acreditado el abono ni la compensación como tiempo de descanso retribuido, debe apreciarse, además, infracción por impago de salarios muy grave o muy grave, en su caso (art.8 .1 o 7.10 LISOS).
- Si se constata el abono de las cantidades correspondientes a las horas extras de manera irregular, sin hacerlo constar en nómina se debe extender Acta de infracción por infracción grave (art.7.3 LISOS). Acta de liquidación.



CONTROL ITSS

- **c) Enmascaramiento de la retribución** en conceptos salariales diferentes,
 - comunicación a la TGSS para que se imputen adecuadamente las cuotas satisfechas a las distintas contingencias.
 - acta de liquidación o requerimiento de pago de cuotas por la falta de cotización adicional de las horas extras derivadas de la aplicación del tope de cotización en contingencias comunes. Existe la posibilidad de extender acta de infracción a la empresa por la comisión de infracción muy grave únicamente cuando se haya materializado de facto el aumento indebido de prestaciones (art.23.1 e LISOS).

- **d) No comunicación a los representantes de los trabajadores** de las HE realizadas, requerimiento o acta de infracción por infracción grave (art.7.7 LISOS).



CUESTIONES

-¿si existe obligación de registro de jornada para los trabajadores a tiempo completo si no se realizan horas extraordinarias?.

-¿si ha de ser el propio trabajador el que cubra personalmente cada día su hora de entrada y salida en el puesto de trabajo y proceda a su firma en los contratos a tiempo parcial 12.5 h) ET?



**iiiGRACIAS
POR SU ATENCION!!!!**