

Las horas extras, en el punto de mira de la pyme

El Ministerio de Trabajo ha puesto en marcha una campaña de inspección para controlar las jornadas laborales

JOSÉ ANTONIO CALVO *Madrid*

Desde el Ministerio de Trabajo se ha anunciado y puesto en marcha una campaña de control de la jornada laboral, horas extraordinarias y registro de horarios que llevarán a cabo los inspectores de trabajo. Con el objetivo de conseguir que las empresas tengan contratados a los trabajadores de forma legal, y para evitar casos de explotación, empleados sin contratos o cualquier otro tipo de irregularidad, los inspectores de trabajo han comenzado a comprobar las jornadas de los empleados de las compañías.

REGISTRO DE HORARIOS

Según se recoge en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, las empresas han de llevar un registro de la jornada laboral de forma diaria, ya sea un contrato parcial o a tiempo completo, así como las horas extraordinarias que se realicen. El objetivo de esta iniciativa es que las empresas cumplan con la legalidad y los trabajadores no hagan más horas de las contratadas. Se espera que a finales de este 2016 se hayan inspeccionado 5.598 empresas de entre 4 a 50 trabajadores pertenecientes a los siguientes sectores: reparación y venta de vehículos, comercios, alimentación, textil, imprenta, muebles, servicios financieros, servicios sanitarios, asistencia en centros residenciales y servicios sociales. Además, no será necesaria una denuncia previa para que se realice la inspección.

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

Con el objetivo de que las compañías estén informadas acerca de la legalidad vigente, para estar preparados en caso de inspección, vamos a realizar un repaso de las horas de cada jornada, los horarios que deben cumplirse, así como las horas extraordinarias en cada caso.

Según señalan en el despacho de abogados y asesores Velasco, es obligato-

rio que toda empresa lleve un registro diario de la jornada laboral de cada empleado. Todos los trabajadores deben tener este registro, ya tengan un contrato parcial o completo, y hagan, o no, horas extraordinarias. El registro tiene las siguientes características:

- Puede ser informático o manual.
- No existe un modelo universal, aunque la campaña ha presentado una plantilla.
- Debe realizarse en el propio centro de trabajo.
- Es preciso que refleje la jornada diaria, por lo que se debe especificar la hora entrada y la hora de salida. No es reemplazable por el horario estipulado en el calendario laboral o en el contrato de trabajo.

- Se indican las horas realizadas cada día, para acumularlas en el total mensual.
- Cada empleado recibirá una copia de las horas realizadas, junto a su nómina cada mes. De igual manera, los representantes de los trabajadores tendrán su copia correspondiente.

Esta campaña está especialmente dirigida a los trabajadores con contratos a tiempo parcial, aunque los contratos a tiempo completo también cuentan con una jurisprudencia que establece la obligatoriedad de registrar las jornadas de estos empleados. En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, es imprescindible que se formalice el contrato por escrito, debiendo figurar el número de horas ordinarias en un día, en una semana, en un mes y en un año, y cómo se distribuyen. En ningún caso se aceptarán especificaciones como "según necesidades de la empresa".

Con respecto a las horas extraordinarias, deben compensarse económicamente o con periodos de descanso, en función de cada convenio. En caso de abonarlas económicamente, deben especificarse en la nómina y cotizar a la Seguridad Social según corresponda. De no cumplir con todo lo anterior, se considera falta grave.



PISTAS

EL CERTIFICADO SILCON DEJA DE SER VÁLIDO

El pasado 17 de septiembre dejó de ser válido el certificado digital Silcon, que hasta ese momento era utilizado para acceder al Sistema Red y a los servicios de la Sede Electrónica de la Seguridad Social. Se podrá reemplazar por cualquiera de los certificados digitales admitidos por la Seguridad Social que se pueden consultar en la misma página web del organismo. El certificado digital sirve para autenticar y garantizar la confidencialidad de las comunicaciones entre los ciudadanos, las empresas y la Administración pública a través de las redes abiertas de comunicación. Gracias al certificado se garantiza al ciudadano que solo él puede acceder a la información, evitando suplantaciones. Si quieres conocer el resto del procedimiento, entra en cincodias.com/territorio_pyme/.



CONSEJOS PARA SER AUTÓNOMO CON UNA BUENA JUBILACIÓN

El autoempleo ha crecido notablemente en los últimos años. De hecho, y según los datos proporcionados por la Seguridad Social, los autónomos suponen aproximadamente el 20% de los cotizantes en España. Así, solo durante el año pasado se afiliaron a este régimen más de 143.000 nuevas personas, lo que supone unos 115 nuevos autónomos cada día. Este colectivo presenta altas dosis de vulnerabilidad a la hora de pensar en su jubilación. Ello se debe a la estacionalidad de los negocios, pues por lo general la vida laboral de los autónomos alterna etapas de trabajo con otras de inactividad. Es recomendable no escatimar en la base de cotización y contratar un plan de ahorro personal. Para conocer más consejos, visita cincodias.com/territorio_pyme/.

A final de año se habrá investigado a 5.600 empresas de entre 4 a 50 trabajadores

El número máximo de horas extras que un trabajador puede realizar en un año es de 80. En caso de que se trate de un empleado que no trabaje todo el año (contratos fijos discontinuos, obra y servicio, etc.), se realiza un cálculo proporcional de sus horas de trabajo y de las extraordinarias que haya realizado. Además, es obligatorio llevar un registro de cada jornada completa del empleado: tanto de las horas por contrato, como de las extras.

PROCEDIMIENTO

Los inspectores de trabajo se centran en los trabajadores de las empresas. No realizan entrevistas a representantes o encargados, sino que se concentran en los empleados, preguntando sobre las ocupaciones, las funciones que deben desarrollar, el turno de trabajo y su ho-

orario, si hace horas extras, cómo justifica sus horarios de entrada y salida, si tienen jornadas fijas o variables, etc.

Además, los inspectores tomarán notas y podrán realizar fotografías in situ para evitar cambios por parte de la compañía una vez haya finalizado la inspección. En caso de que el inspector detecte anomalías, incongruencias o ilegalidades, la empresa se enfrenta a sanciones de carácter grave o muy grave.

Las sanciones a las que se expone una empresa ascienden a entre 626 y 6.250 euros, en el caso de las faltas graves, y entre 6.251 y 187.515 euros, en los casos de faltas muy graves.

MÁS INFORMACIÓN EN

http://cincodias.com/territorio_pyme