



Wendet Ihr Unternehmen die korrekten Normen zur Arbeitszeit an?

Registrierung von Arbeitszeiten und Überstunden, Urlaubsvergütung, unregelmäßige Aufteilung von Arbeitszeiten, Sondergenehmigungen, etc.

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

Inhaltsverzeichnis



Zeiterfassung und Überstunden

Zeiterfassung: Art. 35.5 ET

Überstunden: Art. 35.1. y 2 ET

Urlaub und Ruhezeiten

Jährlicher Urlaub: Art. 38 ET

Übungsfall

Zeiterfassung und Überstunden



Mariscal & Abogados
ASOCIADOS

Zeiterfassung:

Art. 35.5 ET



Hintergrund

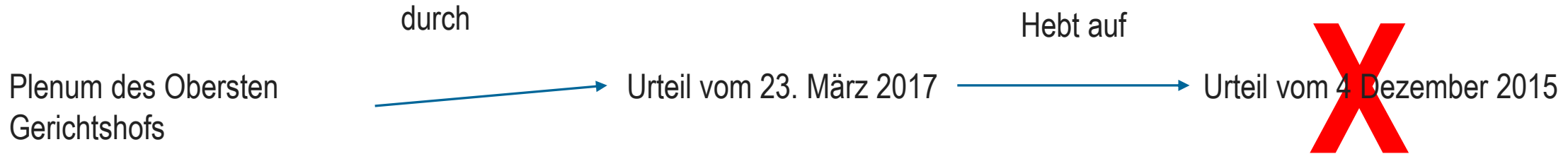
Urteile des Nationalen Gerichtshofes

4. Dezember 2015

19. Februar 2016

Die Unternehmen sind verpflichtet ein System zur täglichen Erfassung der Arbeitszeit zu entwickeln, das der Arbeitsanweisung 3/2016 vom 21. März entspricht

Zeiterfassung: Artikel 35.5 ET



Es wird durch den Obersten Gerichtshof erklärt, dass die Unternehmen nicht verpflichtet sind, ein System zur täglichen Aufzeichnung des Arbeitstages einzuführen

Anmerkung

Die Vorschrift 1/2017 ergänzt die Vorschrift 3/2016 zugunsten des Urteils des Obersten Gerichtshofs und bestärkt Art. 35.5. Das Gesetz verlangt keine Verwaltung eines Protokolls zur Zeiterfassung des Personals, sodass eine Unterlassung keine wesentliche Verletzung der Sozialordnung ist. Dennoch kann diese Pflicht in Bezug auf Überstunden, sowie für die Zeiterfassung der Teilzeitbeschäftigten oder mobile Arbeiter im Straßenverkehr, Handelsmarine und Eisenbahnen erforderlich sein.

Persönliche Meinung



Schwierig in Hinblick auf die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit

Auswirkungen auf die Sozialversicherung

Überstunden

Art. 35.1. und 2 ET



Wichtige Punkte

1

Maximal 80 Stunden jährlich

Regelmäßige Überstunden, die innerhalb der darauf folgenden 4 Monaten abgebaut werden, sind in dieser Regelung nicht enthalten.

2

Teilzeitangestellte können keine Überstunden leisten sehr wohl aber Ausgleichsstunden

Spezifische Regeln für die Kontrolle der Stunden von Teilzeitbeschäftigten + spezielle Regeln für die Kontrolle von Ausgleichsstunden.

Überstunden

Art. 35.1. und 2 ET

Wichtige Punkte

3 Aufzeichnung der Überstunden

Überstunden werden zwei mal gezählt: (1) als Teil der Bemessungsgrundlage zur Zahlung bei beruflichen Unfällen, Arbeitslosigkeit, FOGASA und Berufsausbildung, in der entsprechenden Rate, und (2) als Folge einer speziellen, zusätzlichen Beitragszahlung.

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
	AT y EP.....	1.770,70	4,45	78,79
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	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

Überstunden

Art. 35.1. und 2 ET

Wichtige Punkte

4 Möglichkeiten bei der Nichteinhaltung von Arbeits- und Sozialversicherungsregelungen in Bezug auf Überstunden

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

Urlaub und Pausen



Mariscal & Abogados
ASOCIADOS

Jährlicher Urlaub

Art. 38 del ET



Schlüsselkonzept

1 Arbeitsvertrag



2 Tarifvertrag



3 Arbeitsnehmerschutzverordnung



WICHTIG

Die Ziffern 1 und 2 können Ziffer 3 lediglich verbessern, niemals verschlechtern, deshalb gilt es als Mindestrecht, dass die Arbeitnehmer 30 Tage im Jahr Urlaub haben.

Jährlicher Urlaub

Art. 38 del ET



Zu beachten ist:

- Der Urlaub kann nicht ausbezahlt werden und der Arbeitnehmer weiterarbeitet
- Der Urlaub kann den Arbeitnehmern auch nicht einseitig durch das Unternehmen auferlegt werden
- Die Dauer des Urlaubs ist rechtlich auf das Jahr bezogen und wenn ein Arbeitnehmer das ganze Jahr über nicht gearbeitet hat, hat er nur Anspruch auf den proportional zur geleisteten Arbeitszeit bestehenden Zeitraum
- Bei befristeten Verträgen ist die Urlaubszeit proportional zur geleisteten Arbeitszeit, sofern der Tarifvertrag keine andere Regelung vorsieht

** Es darf nicht mit der Anwendung der Urlaubsregelung auf Teilzeitverträge oder mit einer bestimmten Verkürzung der Arbeitszeit, in der die Mindesturlaubsdauer trotzdem 30 Kalendertage beträgt, verwechselt werden. Eine andere Frage ist, ob die Vergütung dieser Tage im Verhältnis zum Arbeitstag berechnet wird oder es mit der Arbeitszeit verrechnet wird.*

Jährlicher Urlaub

Art. 38 ET



Ausnahmen

- Bei Vertragsende oder Entlassung, kann ein finanzieller Ausgleich geschaffen werden
- Grundsätzlich muss der Urlaub im Kalenderjahr eingelöst werden, außer:
 - Bei einer individuellen Vereinbarung nach allgemeiner Geschäftspraxis
 - Wenn die voraussichtlichen Urlaubstage mit einer Mutterschaft oder Vaterschaft (einschließlich Schwangerschafts-, Geburts- und Stillzeit) zusammenfallen.

Gefahr des Verfalls, wenn die Urlaubstage nicht im selben Kalenderjahr eingelöst werden

Der Generalanwalt der EU erklärte sich anlässlich des Falles “C-214/16 C. King gegen The Sash Window Workshop Ltd. y Richard Dollar” mit der unbegrenzten Verschiebung der nicht genutzten Urlaubstage einverstanden. Diese Entscheidung wird voraussichtlich vom EuGH ratifiziert werden und somit Auswirkungen auf das spanische Arbeitsrecht haben.

Bezahlung des Urlaubs

Art. 38 ET



Als grundsätzliche Regel

Die Vergütung muss während des Urlaubs die gleiche sein, inklusive der erhaltenen Lohnzuschüsse der vorherigen Arbeitsperiode.



Während des Urlaubs muss der Arbeitnehmer **ordentlich vergütet** werden

Was versteht man unter einer ordentlichen Vergütung?



Ordentliche Vergütung

Die Vergütung, die der Arbeitnehmer für die erbrachten Dienstleistungen innerhalb seiner normalen Arbeitszeit erhält.

Beispiele einer außerordentlichen Vergütung

Überstunden, Nachtdienst im Krankenhaus oder Bereitschaftsdienst...

Übungsfall



Ein Arbeitnehmer will seinen Urlaub in zwei Tagen antreten.

Heute teilt er uns mit, dass sein Vater in das Krankenhaus eines anderen Bundeslandes eingeliefert wurde und dass er eine Erlaubnis, welche vom Gesetz vorgesehen ist benötigt, um bei seinem Vater zu sein. Deshalb möchte er den Urlaubsbeginn verschieben.



Fragen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Mariscal & Abogados
ASOCIADOS

Ana Gómez

Verantwortliche im Fachbereich Arbeitsrecht bei
Mariscal & Abogados

Helena López

Anwältin im Fachbereich Arbeitsrecht bei Mariscal &
Abogados