

# Las obligaciones legales de registro de jornada efectos laborales y de Seguridad Social



Antonio Benavides Vico



# *Registro jornada*



# Registro Jornada TP . Art. 12.4c) ET

La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios".

# Exigencia Registro jornada TP

El empresario está obligado a registrar día a día la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, tanto en los contratos que tienen un pacto de horas complementarias como en los que no lo tienen, dado que el registro de la jornada es esencial no solo para que quede constancia de las horas ordinarias y complementarias pactadas efectivamente realizadas

Exigencia tiempo completo

Cambio normativo 1994



# Obligación hasta reforma ET 1.994

Se regulaba en el Art. 35.5 ET la obligación de registrar las horas extraordinarias, no la jornada.

# Exigencia registro en tiempo completo

La obligación de registro de la jornada ya está contemplada con carácter general en el artículo 35.5 del ET que establece que "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.

El alcance de lo establecido en el artículo 35.5 ET se entiende como generador de una obligación del empresario que comporta:

disponer de un registro de la jornada diaria que cada trabajador realiza;• totalizar la jornada efectuada por cada trabajador en función del período que se toma en cuenta para el abono de las retribuciones;• hacer entrega a cada trabajador de copia del resumen elaborado con esa periodicidad.

Aunque la finalidad, como señala expresamente el precepto sea el cómputo de las horas extraordinarias, el cumplimiento de la obligación prevista en el 35.5 ET supone llevar un registro de la jornada diaria de cada trabajador, esto es, anotar el momento de inicio y finalización de la misma así como, en su caso, los períodos no incluidos en ésta, tanto cuando hay horas extraordinarias como cuando no se realizan.

# Exigencia tiempo completo

La Disposición Adicional 3ª del RD 1561/95 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, señala que la representación de los trabajadores tiene derecho a "ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores



Exigencia tiempo completo

Pronunciamiento  
judiciales  
anteriores

# Pronunciamientos judiciales

TSJ Cataluña 24 de octubre de 2002, no obligatoriedad



TSJ Andalucía 19 diciembre 2002 y 6 noviembre 2006, si obligatoriedad

# Pronunciamientos judiciales anteriores

La falta registro delimita la  
eficacia probatoria sobre  
las horas extraordinarias

TSJ Navarra 29-10-1996, TSJ Cataluña 3-10-2008, TSJ Comunidad Valenciana 13-5-2010

# Exigencia tiempo completo

La única novedad a este respecto que añadió es en los contratos a tiempo parcial, se distingan de manera expresa las horas ordinarias y las complementarias y las presunciones legales

# Últimos criterios judiciales

Sentencia Sala Social Audiencia Nacional de 4-12-2015.

El registro de jornada diaria, con la entrega consiguiente de los resúmenes diarios de jornada a cada trabajador, es el presupuesto constitutivo para controlar los excesos de jornada, ya que dichos resúmenes no pueden contener las horas extraordinarias realizadas diariamente, que solo concurren cuando se supera la jornada ordinaria en cómputo anual, para lo cual el único medio de comprobación es precisamente el registro diario de jornada, siendo inadmisibles negar el cumplimiento de dichas obligaciones, porque no se realizan horas extraordinarias puesto que, si se admitiera dicho criterio, la finalidad del art. 35.5 ET, que es asegurar prueba documental sobre las horas extraordinarias a los trabajadores, quedaría totalmente vacía de contenido.

# Últimos criterios judiciales

Sentencia Sala Social Audiencia Nacional de 19-02-2016.

Obligación de informar a la representación legal de los trabajadores sobre las horas extraordinarias realizadas. Se reitera el criterio de la SAN de 4-12-15 (Proc. 301/2015 ). La AN considera que el presupuesto constitutivo para el control efectivo de las horas extraordinarias es la existencia previa del registro diario de jornada, lo que no puede enervarse porque existan múltiples horarios en la empresa, algunos de los cuales de modo flexible, estando obligada a la implantación de dicho sistema de cómputo de la jornada

# Forma registro jornada

La norma no establece una forma específica para el registro diario de la jornada, por lo que se entiende que será válido cualquier sistema o medio que permita registrar de modo permanente y objetivo la jornada de los trabajadores, con sus respectivas horas de entrada y salida, siempre que permita acreditar el cumplimiento de tal obligación, en su caso, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y que permita efectuar la totalización mensual de la jornada y la entrega a los trabajadores de la copia del resumen mensual de la jornada,

# Forma registro

Los modelos o tipos de registro que utilice la empresa serán los que la propia empresa elija libremente, dado que la Ley nada dice sobre este particular.

No obstante debe ser un sistema de registro que garantice la fiabilidad y la invariabilidad de los datos.

En aquellos casos en que por la empresa o los trabajadores se manifieste la llevanza del registro por medios electrónicos o informáticos tales como un sistema de fichaje por medio de tarjeta magnética o similar, huella dactilar o mediante ordenador, se podrá requerir en la visita la impresión de los registros correspondientes al año en curso o al periodo que se considere.



# Modelos predeterminados

No son aceptables para la acreditación de su cumplimiento la exhibición del horario general de aplicación en la empresa o los cuadrantes horarios elaborados para determinados periodos, pues éstos se formulan "ex ante" y determinarán la previsión de trabajo para dicho periodo pero no las horas efectivamente trabajadas en el mismo, que sólo se conocerán "ex post" como consecuencia de la llevanza del registro de jornada.

# Contenido registro jornada

El criterio de la Dirección General de Empleo sobre esta cuestión es que la obligación empresarial de registro de la jornada diaria de los trabajadores a tiempo parcial incluye el registro del horario concreto realizado por el trabajador, con indicación tanto de la hora de entrada como de la hora de salida, si bien esta obligación de registro solo se podrá cumplir y, por tanto, solo será exigible, una vez que el trabajador haya finalizado su jornada, momento en que la empresa puede conocer el horario de salida y, en consecuencia, el número de horas finalmente trabajadas.

# Registro horas efectivas

Las horas que deben ser registradas son las efectivamente "realizadas" tanto ordinarias como complementarias. Las situaciones descritas en el punto 3 (incapacidad temporal, maternidad, suspensión del contrato por ERE) son situaciones de suspensión del contrato de trabajo en las que tanto la prestación laboral del trabajador como la obligación de remuneración del empresario quedan en suspenso, por lo que no son horas de trabajo realizadas y, por tanto, no deben ser registradas. En cuanto al periodo de vacaciones, tampoco hay prestación laboral durante el mismo, por lo que no son horas realizadas de trabajo que deban ser registradas.

# Exigencia diaria

la obligación empresarial de registro de jornada diaria de los trabajadores a tiempo parcial incluye el registro del horario concreto realizado por el trabajador, con indicación tanto de la hora de entrada como de la hora de salida, si bien esta obligación de registro solo se podrá cumplir y, por tanto, solo será exigible, una vez que el trabajador haya finalizado su jornada, momento en que la empresa puede conocer el horario de salida y, en consecuencia, el número de horas finalmente trabajada.

# Registro diario

El registro de la jornada deberá ser diario, con el fin de determinar las horas realmente realizadas cada día por cada trabajador,

no siendo aceptable para la acreditación de su cumplimiento la exhibición del horario general de aplicación en la empresa o los cuadrantes horarios elaborados para determinados periodos, pues éstos se formulan "ex ante" y determinarán la previsión de trabajo para dicho periodo pero no las horas efectivamente trabajadas en el mismo, que sólo se conocerán "a posteriori" como consecuencia de la llevanza del registro de jornada

# Registro diario. Forma

Registro  
manual



Firma  
trabajador

# Trabajadores domicilio

Dado que la regulación del trabajo a distancia prevista en el artículo 13 del ET no prevé ninguna particularidad en relación con el tiempo de trabajo de los trabajadores a distancia, sino que reconoce la igualdad de derechos con los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa (salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial).

En caso de que el trabajo a distancia se desarrolle a tiempo parcial, le será de aplicación la normativa general tanto de jornada y descansos como de trabajo a tiempo parcial y, por tanto, también la obligación de registro de la jornada.

# Reducción jornada guarda legal

Si tienen contrato a tiempo completo la reducción no convierte el contrato a TP por ello son de aplicación las normas de tiempo completo



# Contenido resumen mensual

En el resumen de horas realizadas cada mes que debe entregarse al trabajador, las horas ordinarias, por su propio carácter, pueden presentarse totalizadas, pero las horas complementarias deben detallarse diariamente, ya que el trabajador debe disponer de ese detalle para poder valorar debidamente si tal información se corresponde con sus expectativas.

# Documentación resumen mensual

La expresión "junto con el recibo de salarios" no exige que el resumen mensual de horas deba entregarse en una determinada forma, sino que se refiere al momento en que debe entregarse éste, que debe ser a la vez o simultáneamente al recibo de salarios. De manera que la norma admite que la copia del resumen mensual, incluido el detalle diario de las horas complementarias, se entregue al trabajador tanto en un documento independiente como que se incluya en el propio recibo de salarios

# Entrega vía telemática

El documento se debe entregar en el mismo momento de entregar el ROS. Las empresas que actualmente publican el ROS en la web de empleados ¿cumplirán esta obligación publicando el documento en la citada web?"

Sí, siempre que esa publicación en la web se realice con las mismas condiciones de confidencialidad y garantías de acceso a la información con que se realiza la publicación en la web de los recibos de salarios

# Tiempo parcial. Registro Jornada

Según tiene establecido la Dirección General de Empleo en consulta de 09.01.2015, la conservación del registro diario de jornada, sólo debe realizarse respecto del mes en curso, remitiéndose para periodos anteriores al resumen mensual totalizado de horas efectuadas

# Tiempo parcial. Registro Jornada

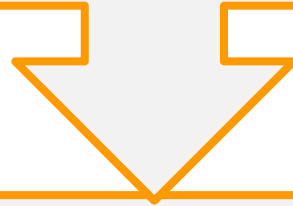
La norma es clara en cuanto a la obligación del empresario de conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años

# Ubicación registro jornada

La comprobación de la existencia del registro debe poder realizarse en el centro de trabajo, no siendo aceptable la alegación del empresario de su acreditación posterior en comparecencia en dependencias administrativas.

# Efectos incumplimiento registro o comunicación

Extensión de acta de infracción en materia de jornada, considerando la existencia de la infracción grave del artículo 7.5 de la 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 Estatuto de los Trabajadores".

# Efectos incumplimiento

Cuando, como consecuencia de la ausencia de registro, el contrato se presume celebrado a jornada completa, si no hubiera quedado acreditado el pago de los salarios correspondientes a dicha jornada, se podrá requerir el abono de las diferencias salariales que correspondiesen y si éste resultare incumplido se incluirán en el acta los perjuicios económicos sufridos por el trabajador, debiendo consignarlos con los requisitos exigidos para la validez de las demandas, a los efectos de proceder conforme al artículo 148.a) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.



# Efectos incumplimiento

Variación de datos del trabajador a la Seguridad Social, al operar la presunción de que el contrato ha sido celebrado a tiempo completo (salvo prueba en contrario de su parcialidad).



No obstante, debe tenerse en cuenta que si el contrato de trabajo es anterior al 22-12-2013, la fecha de retroacción de los efectos tendrá como límite esta última.



Liquidación de cuotas por diferencias

# Presunción tiempo completo

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Nos encontramos, por tanto, ante una presunción iuris tantum, de tal forma que admite prueba en contrario, pruebas que deberá aportar en este caso la empresa y que exigirá una valoración de las circunstancias concurrentes en cada caso concreto, relativas a la acreditación del carácter parcial o no de los servicios.

# Presunción tiempo completo

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 12 mayo 2009, con cita de la del 14 de mayo de 2008 recopila la constante doctrina de dicha Sala que afirma que el fraude de Ley no se presume y que ha de ser acreditado por el que lo invoca (SSTS 14 de marzo de 2005), pues su existencia -como la del abuso de derecho- sólo podrá declararse si existen indicios suficientes de ello, que necesariamente habrán de extraerse de hechos que apara2can como probados (STS da 25 da mayo da 2000).

# Presunción

La citada STS de 14 de mayo de 2008, que cuando se dice que el fraude no se presume, ha de entenderse en el sentido de que no se ha de partir de éste como hecho dado y supuesto a falta de prueba en contrario (al modo de una inversión de la carga probatoria, ciertamente prohibida a estos efectos), pero naturalmente no excluye en absoluto la posibilidad de que el carácter fraudulento pueda establecerse por la vía de la prueba de presunciones.

*Real Decreto Legislativo  
2/2015, de 23 de octubre,  
por el que se aprueba el texto  
refundido ET*



# Refundición

Se procede a la refundición con modificaciones de la numeración y apartados de algunas materias

# Estructura

◦ **3 Títulos, dedicados, respectivamente, a la «relación individual del trabajo» (Título I, distribuido en 5 Capítulos y 60 artículos); a los «derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores» (Título II, con 2 Capítulos y 21 artículos) y a la «negociación colectiva y los convenios colectivos» (Título III, con 2 Capítulos y 11 artículos).**

◦ **21 disposiciones adicionales.**

◦ **12 disposiciones transitorias.**

◦ **2 disposiciones finales.**

# Modificaciones ET

El artículo 2, amplía la lista de relaciones laborales especiales mediante la incorporación de tres nuevos colectivos: los menores sometidos a medidas de internamiento para cumplir su responsabilidad penal, la residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud y los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.



# Modificaciones ET

EL artículo 8 incluye la obligación empresarial de comunicar a la Oficina de Empleo los contratos celebrados, así como sus prorrogas, y añade el obligado sometimiento a la normativa de protección de datos y del tratamiento de la información facilitada en la copia básica del contrato.

# Modificaciones ET

El artículo 11 se adapta a la nueva articulación del sistema de clasificación profesional a través de grupos profesionales, por lo que los convenios colectivos sectoriales podrán determinar los puestos de trabajo o grupos profesionales objeto de los contratos formativos.

# Modificaciones ET

El artículo 48 suprime, en cuanto a la suspensión con reserva de puesto de trabajo, las referencias a la prestación del servicio militar y de la prestación social sustitutoria.

# Modificaciones ET

La Disposición Transitoria Primera mantiene la aplicación de la normativa anterior a aquellos contratos celebrados antes del 13 de noviembre de 2015

*RD-legislativo 8/2015 de 30 de octubre,  
por el que se aprueba el texto refundido de  
la Ley General de la Seguridad Social*



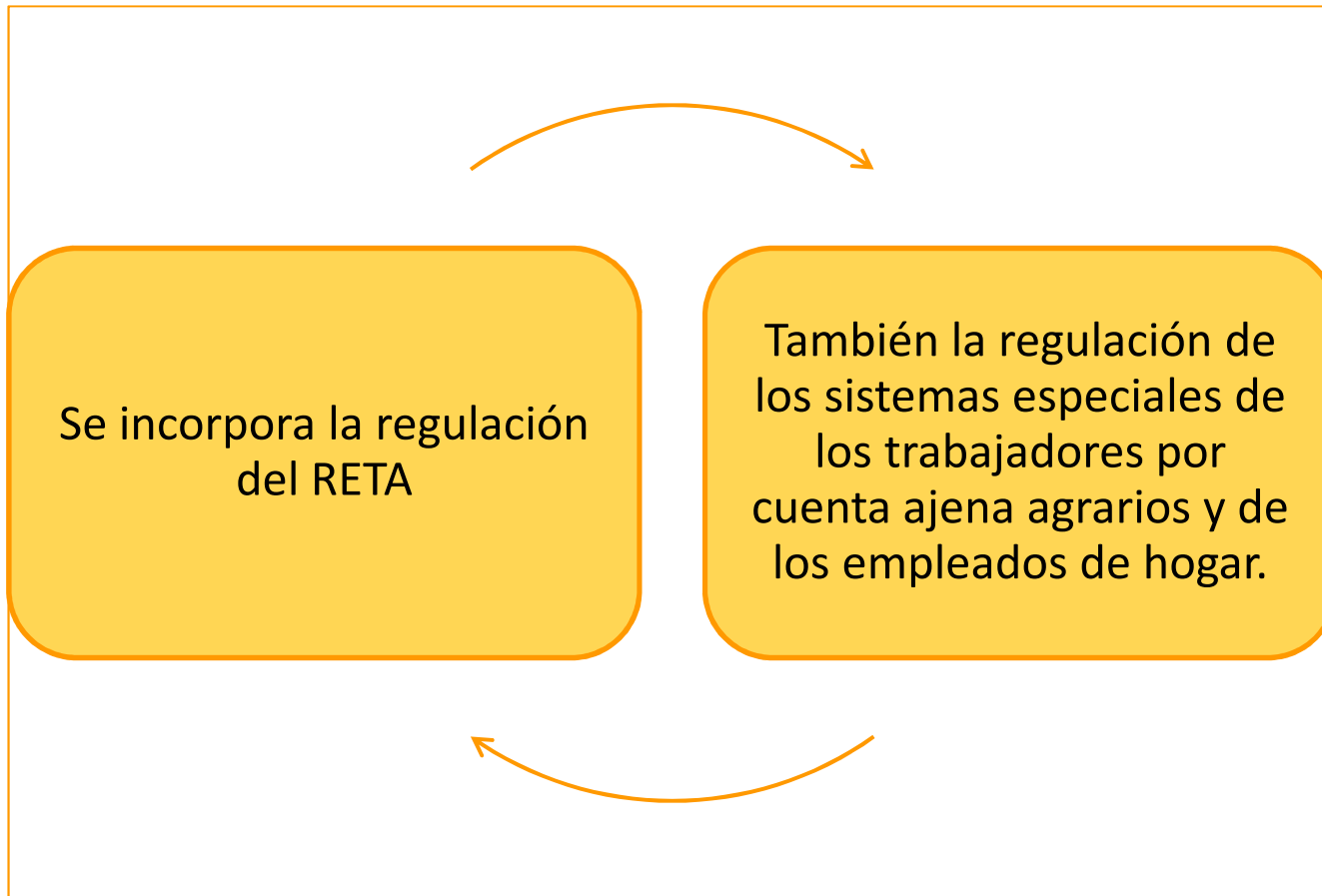
# Estructura

- **Título I: Normas generales del sistema de la Seguridad Social.**
- **Título II: Régimen General de la Seguridad Social.**
- **Título III: Protección por desempleo.**
- **Título IV: Régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.**
- **Título V: Protección por cese de actividad.**
- **Título VI: Prestaciones no contributivas.**
- **Disposiciones adicionales.**
- **Disposiciones transitorias.**
- **Disposiciones finales**

# Estructura

<b>PRECEPTOS</b>	<b>NUEVO TRLGSS</b>	<b>ANTERIOR TRLGSS</b>
Títulos	6	3
Artículos	373	234
Disposiciones adicionales	26	66
Disposiciones transitorias	29	22
Disposiciones derogatorias	-	1
Disposiciones finales	8	7
Total (suma de arts. y de disp. adicionales, transitorias y finales)	436	330

# Incorporaciones





# Régimen General

En el Capítulo relativo a la jubilación en su modalidad contributiva, se integran las modificaciones llevadas a cabo por la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad, y por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

A su vez, se incorporan dos Capítulos diferenciados para regular, en uno, las particularidades aplicables a los trabajadores a tiempo parcial y a los trabajadores contratados para la formación y aprendizaje, y, en el otro, las especificidades aplicables a los trabajadores por cuenta ajena de los sistemas especiales agrario y empleados de hogar.

# RETA

Se incorpora un nuevo Título IV dedicado a la regulación del RETA, considerando la existencia de numerosas disposiciones adicionales y complementarias con rango legal relativas a autónomos, circunstancia que venía generando una gran dispersión normativa.

De igual modo, y por razones similares, se dedica un nuevo Título V a la regulación de la prestación por cese de actividad.

# Prestaciones no contributivas

Por último, y frente al texto anterior en el que las modalidades contributivas y no contributivas se regulaban dentro de las mismas prestaciones a las que se hacía referencia, se crea un Título específico –VI– para regular de forma conjunta todas las prestaciones no contributivas.



Gracias por su atención

[www.mc-mutual.com](http://www.mc-mutual.com)

CON LA SALUD LABORAL,  
CON LAS PERSONAS  
**CONTIGO**