



Confederación Española de Comercio

LA OBLIGACION DE REGISTRO Y COMUNICACIÓN DE LA JORNADA DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

El Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (Boletín Oficial del Estado, 21 diciembre 2013) modificó el Estatuto de los Trabajadores y constituye el origen de la última y vigente regulación del contrato a tiempo parcial.

En su artículo 1º el Real Decreto-ley procede a modificar el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados 4 y 5, incorporando dentro del apartado 5 dedicado a las horas complementarias un apartado h) del siguiente tenor literal:

Artículo 1. Fomento del trabajo a tiempo parcial y de la flexibilidad en el tiempo de trabajo.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Los apartados 4 y 5 del artículo 12 quedan redactados como sigue:

“5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

h) 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 5.

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.



Confederación Española de Comercio

En orden al cumplimiento de esta obligación hay que tener en cuenta lo siguiente:

1º No existen modelos oficiales (ni se espera Orden Ministerial al respecto) ni del registro diario de la jornada ni del resumen mensual a entregar junto al recibo de salarios.

Lógicamente la ausencia de un modelo oficial no exime a la empresa de su cumplimiento.

2º La obligación empresarial se extiende a tres materias:

- a) **Registrar día a día las horas realizadas por los trabajadores a tiempo parcial.**
- b) **Totalizar en un resumen mensual las horas realizadas por el/la trabajador/a distinguiendo entre horas ordinarias y horas complementarias, entregando copia al trabajador junto al recibo de salarios.**
- c) **Conservar los resúmenes mensuales de jornada por un periodo de al menos cuatro años.**

3º El primer problema interpretativo es determinar el colectivo de trabajadores/as con relación laboral a tiempo parcial respecto de los que se produce la obligación de registro de jornada.

3.1.- Pese a que el apartado h) se incluye en el apartado 5 del artículo 12 que viene referido a las reglas relativas a las horas complementarias, **la Inspección de Trabajo viene considerando que la obligación de registro diario de la jornada se refiere a todos/as los/as trabajadores/as, tengan o no suscrito pacto de horas complementarias y las realicen o no.**



Confederación Española de Comercio

Jugarían a favor de tal interpretación:

1º Por un lado la propia redacción literal del párrafo h) cuando manifiesta que el resumen mensual incluye todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias, utilizando la disyuntiva en lugar de haber dicho “cuando se hayan realizado horas complementarias”.

2º Por otro lado, la referencia a “las horas complementarias a las que se refiere el apartado 5”, precisamente cuando tal afirmación se produce en un párrafo (el h) de dicho apartado, dando la impresión de que el legislador pensaba en un apartado propio y distinto para tal obligación.

3º Esta última consideración podría verse avalada por lo manifestado en la Exposición de Motivos (apartado II) que en punto y seguido se expresa en los siguientes términos: “*Por último, se establece una obligación de registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial*” expresada en términos generales cuando podría haberse dicho “...se establece una obligación de registro de las horas complementarias día a día...”

3.2.- Entendemos que **la obligación de registro día a día de la jornada realizada y la entrega de resumen mensual al trabajador/a no alcanza a los trabajadores que, con un contrato a tiempo completo, hayan reducido su jornada por alguna causa prevista legal o convencionalmente, sin novación de su contrato anterior en un contrato a tiempo parcial.**

En puridad, estos/as trabajadores/as tienen una jornada inferior a un trabajador a tiempo completo pero no son trabajadores a tiempo parcial a los que se refiere la norma.



3.3.- Como novedad legal, la modificación operada en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto ley 16/2013, va a permitir que **los contratos de duración determinada por cualquiera de las causas previstas en el artículo 15.1 del ET puedan realizar horas complementarias, siempre que se haya suscrito pacto de horas complementarias y que la jornada no sea inferior a 10 horas semanales en cómputo anual:**

- tanto contratos de duración determinada posteriores como anteriores a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 16/2013 siempre que se haya suscrito en este último caso el pacto de horas.

- será admisible en contratos de obra y servicio determinados (artículo 15.1 apartado a) y en contratos eventuales o por circunstancias de la producción (apartado 15.1 apartado b).

- será de la misma forma admisible cuando la causa se trate de un contrato de interinidad (artículo 15.1 apartado c) en los dos supuestos que es admisible legalmente su realización a tiempo parcial:

- Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
- Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten los derechos reconocidos por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, así como de guarda legal para el cuidado directo de algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico, o para el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, incluidos los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento.



Confederación Española de Comercio

4º Respecto al registro día a día de la jornada del trabajador a tiempo parcial, entendemos que valdrá cualquiera de los sistemas implantados en la empresa – por ejemplo, sistemas electrónicos de fichaje- utilizados por los trabajadores a tiempo completo, si bien de no estar establecido con claridad en el contrato de trabajo el horario del empleado en jornada ordinaria diaria, deberá poder distinguirse entre horas ordinarias y horas complementarias, a los efectos de control de los topes establecidos legal o convencionalmente para estas últimas.

En cualquier caso, con independencia del modelo que se utilice, el/la trabajador/a debe dar fe de la coincidencia de la jornada reflejada en el resumen mensual y la jornada efectivamente realizada.

5º Respecto al **resumen mensual a entregar al trabajador sobre la jornada realizada**, se nos plantean las siguientes cuestiones:

- a) Respecto al modelo- y en ausencia de modelo oficial- deberían aplicarse las reglas de flexibilidad que el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores establece para el modelo de recibo de salarios, de tal manera que sería legal cualquier modelo que cumpla con los requisitos establecidos en la norma.
- b) La entrega al trabajador deberá producirse junto al recibo de salarios y entendemos que por el mismo mecanismo que se produzca la entrega de éste.

No obstante, si el recibo de salarios se remite por medios telemáticos hay que tener en cuenta que si el trabajador no firma algún sistema de control diario de jornada la empresa no dispondrá de ningún documento para acreditar que las horas remitidas en el resumen mensual cuentan con la conformidad del trabajador/a.



Confederación Española de Comercio

6º El incumplimiento de las obligaciones en relación al registro diario de la jornada y del resumen mensual de los mismos en relación a su realización, entrega al trabajador y conservación puede dar lugar a consecuencias en dos órdenes distintos:

- a) A la reclamación individual del trabajador/a respecto el carácter de tiempo completo de su relación laboral. De acuerdo con la nueva regulación, la ausencia de registro diario operará a favor del trabajador/a como presunción de que los servicios prestados lo son a tiempo completo. Presunción de carácter “iuris tantum” que la empresa podrá enervar probando de contrario la parcialidad de la prestación de servicios.
- b) A sanción por parte de la Inspección de Trabajo por infracciones en materia laboral y/o de las normas de Seguridad Social.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante el año 2015 está desarrollando una campaña específica de control del trabajo a tiempo parcial, esencialmente en materia de jornada realizada y jornada cotizada.

La nueva redacción del párrafo h) del apartado 5 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores ampara, a su entender, que tal revisión se extienda no sólo a los trabajadores a tiempo parcial que realizan horas complementarias sino también a los que realizan únicamente jornada ordinaria.

En tal sentido, las empresas deberían tener en cuenta esta situación para acomodar su actuación en la materia a los criterios descritos.

Para facilitar el cumplimiento de estas obligaciones la Inspección de Trabajo, sin perjuicio de todo lo dicho en este informe respecto a modelos posibles, ha facilitado el modelo de resumen mensual que se adjunta como anexo a este informe.