

¿QUIÉN SE LIBRA DE LA OBLIGACIÓN DEL REGISTRO DE JORNADA?



La reforma normativa exige que el registro horario se aplique a la totalidad de trabajadores y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que se establece en el art.1 ET, pero existen algunas excepciones que recogemos en este artículo.

También es obligatorio mantener un **registro de jornada** para aquellos trabajadores con movilidad, comerciales, temporales, trabajadores a distancia o cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelve, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa.

Excepciones y peculiaridades en el registro de jornada

Relaciones laborales de carácter especial

En este caso se habrá de estar a lo establecido en su normativa específica y atender tanto a la forma y extensión con que esté regulada la jornada de trabajo como a las reglas de supletoriedad establecidas en cada caso.

En concreto, queda completamente excepcionada de la aplicación de la norma el personal de alta dirección.

También cabe destacar como exentos aquellos trabajadores que, sin ser personal de alta dirección: mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades que tengan pactado un régimen de **libre disponibilidad del tiempo** de trabajo o forma parte de sus obligaciones contractuales su plena disposición horaria para el cabal cumplimiento de su actividad profesional.

Se entiende que tras estas modalidades no se ocultan situaciones de abuso de derecho, aún así la jornada diaria de estos trabajadores deberá ser objeto de registro, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria, interpretándose que la retribución obtenida por el trabajador ya **compensa** de manera proporcionada esa mayor exigencia de tiempo de trabajo.

En la capacidad de autorregulación de los sujetos colectivos mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa dejara constancia de las circunstancias de estos trabajadores para evitar situaciones abusivas o desproporcionadas.

Trabajadores que cuentan con un régimen específico o particular en materia de registro de jornada

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, para los que ya existe una obligación de registro regulada en el artículo 12.4.c) ET que establece que 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.

Y en este caso el empresario también deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un **periodo mínimo de cuatro años**.

Si se diera un 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.



También quedarán exentos de esta norma los trabajadores que, a día de hoy, ya cuentan con registros específicos sobre **jornadas especiales de trabajo**, como pueden ser los trabajadores móviles (algunos transportistas por carretera), trabajadores de la marina mercante y trabajadores que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario, todos ellos como consecuencia de diversas Directivas comunitarias.

Socios trabajadores de cooperativas, trabajadores autónomos...

Para estos casos, no existirá obligación de registro horario. En particular, en materia de **cooperativas**, la relación de los socios con la cooperativa es societaria, por lo que la normativa laboral no resulta de aplicación, salvo remisión expresa.

En materia de tiempo de trabajo de los **socios trabajadores** corresponde a las normas internas de la propia cooperativa la regulación de la duración de la jornada, descanso semanal mínimo, fiestas y vacaciones anuales, no previéndose la aplicación supletoria de la legislación laboral ni, por tanto, la obligación de registro de jornada.

DEVOLUCIÓN POR PLURACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

La Seguridad Social ha empezado a devolver el exceso de cotización que se le ha aplicado a más de 24.800 trabajadores autónomos en régimen de pluriactividad.

Esto sucede cuando el trabajador cotiza simultáneamente, considerando la suma de aportaciones empresariales y del trabajador por contingencias comunes, en uno de los regímenes del Sistema y en el régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), por una cantidad igual o superior a 12.917,37 euros.

¿Es necesario reclamar esta devolución?

No. La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) devolverá de oficio a los trabajadores por cuenta propia el exceso de cuotas ingresadas en el RETA cuando se produce la situación de pluriactividad. Este pago se está realizando desde hace 10 días aunque en algunos casos el reembolso se realizará posteriormente debido a las dificultades que puede encontrarse la administración en algunos casos, o cuando sea necesaria la aportación de datos por parte del interesado.

¿Cuanto me devuelven?

Depende. Una vez sumado el total de las cotizaciones al RETA efectivamente ingresadas durante el año y de las que se han efectuado en **cualquier otro régimen** de la Seguridad Social, por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), dará un importe a devolver que será la cantidad que supere el límite marcado cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La cifra que reconoce la TGSS como devolución no puede superar el 50% de la cuota efectivamente ingresada en el RETA.

La **Seguridad Social** ha calculado que la cantidad total a reembolsar será de más de 26 millones de euros, correspondientes a 24.871 expedientes de trabajadores autónomos. Esta cifra es muy similar a la que se devolvió en 2017, cuando se tramitaron 24.735 expedientes por un importe de 25,5 millones de euros.

¿MI EMPRESA DEBE TENER UN PLAN DE IGUALDAD?

En los próximos meses se va a ampliar de forma considerable el número de empresas que estarán obligadas a tener un plan de igualdad. ¿Sabe si a su empresa le afecta esta obligación?

Un plan de igualdad es un documento de la empresa, negociado con los representantes de los trabajadores, con medidas que ésta debe llevar a cabo para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, con el fin de eliminar la discriminación por razón de sexo. Tras los últimos cambios legales, ¿su empresa debe elaborarlo?

Empresas obligadas

Actualmente las empresas que deben elaborar un plan de igualdad son las que tienen más de 250 trabajadores, o aquellas a las que las obliga su convenio colectivo. También se debe elaborar un plan de igualdad si la Inspección de Trabajo sustituye una sanción por discriminación por razón de sexo por la obligación de implantar dicho plan.



Próximos años. Pues bien, tras los últimos cambios legales, si su empresa cuenta con **50 o más trabajadores** también va a tener la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad. Esta obligación se implantará de forma paulatina en los próximos años en función del tamaño de su empresa. En concreto:

- Si tiene de **50 a 100 trabajadores** dispondrá de un período de tres años para aprobar el plan de igualdad. Así, deberá tenerlo a partir del 7 de marzo de 2022.
- Si su empresa tiene entre **101 y 150 trabajadoras**, dispondrá de dos años, por lo que deberá contar con el plan a partir del 7 de marzo de 2021.
- Y si su plantilla es de **entre 151 y 250 empleados**, tendrá un año, y deberá disponer del plan a partir del 7 de marzo de 2020.

Sanciones. En el caso de que su empresa no cumpla con la ley y no elabore el plan de igualdad estando obligada a ello, recibirá una multa de la Inspección. Dicho incumplimiento supone una infracción grave y está tipificado con sanciones de entre 626 y 6.250 euros.



Ayuntamiento de
Tres Cantos