



La Justicia europea promueve que la empresa deba registrar las horas de trabajo

CONCLUSIONES/ El abogado general de la UE dictamina que las empresas están obligadas a implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva, con vistas a comprobar que se cumplen los horarios establecidos y a remunerar las horas extra.

Mercedes Serraller. Madrid

El abogado general de la Unión Europea (UE) Giovanni Pitruzzella dictaminó ayer que las empresas están obligadas a implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva. Así lo estipuló en sus conclusiones, el paso previo a la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE (TJUE), que se siguen en la mayoría de casos, respecto a un caso español que atañe a Deutsche Bank. Este pronunciamiento, que matiza que cada país implementará el sistema que le parezca más adecuado, llega en un momento en el que el Gobierno de Pedro Sánchez quiere instaurar un registro horario.

Planteó la cuestión la Audiencia Nacional ante una demanda de cinco sindicatos capitaneados por CCOO contra Deutsche Bank para que se declarase la obligación de implantar un sistema de registro de la jornada efectiva, con vistas a comprobar que se cumplen los horarios establecidos y a remunerar las horas extra.

Deutsche Bank alegó que el Tribunal Supremo había establecido, respecto a un conflicto en Bankia, que las empresas no tienen la obligación de llevar un cómputo de las jornadas de toda la plantilla, según estableció en sentencia de marzo de 2017 (ver información adjunta) después de que la Audiencia Nacional hubiera fallado a favor del registro horario en ésta y otras ocasiones, por ejemplo, en un conflicto de Abanca, en las que no consideró necesario plantear cuestión prejudicial al Tribunal de Luxemburgo.

En cambio, ahora la Audiencia Nacional expresa al TJUE sus dudas sobre la conformidad de esta doctrina con las normativas europeas y señala que la interpretación del Supremo "tiene como consecuencia que los trabajadores se vean privados de un medio probatorio esencial para acreditar la realización de horas por encima de su jornada laboral ordinaria".

En sus conclusiones, el abogado propone al TJUE que declare que las normativas comunitarias "imponen a las empresas la obligación de im-



El presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, acompañado por la ministra de Trabajo, Magdalena Valerio, el secretario general de UGT, Pepe Álvarez, y el secretario general de CCOO, Unai Sordo, el pasado junio en el Palacio de la Moncloa.

plantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva de los trabajadores a tiempo completo que no se hayan comprometido a realizar horas extraordinarias y que no tengan la condición de trabajadores móviles, de la marina

mercante o ferroviarios".

Cada país tendría, no obstante, la libertad de diseñar el sistema que "considere más adecuado" para que se cumpla la normativa, según estipulan las conclusiones.

Según el letrado, una pro-

tección "plena y efectiva" de los derechos laborales sobre la duración máxima del trabajo y los periodos de descanso conlleva "el establecimiento de obligaciones específicas de los sujetos involucrados".

Además, los Estados miem-

bros "están obligados a adoptar una normativa nacional adecuada para garantizar la protección de la salud y de la seguridad del trabajador a través del respeto efectivo de los límites del tiempo de trabajo".

El Gobierno de Pedro Sánchez quiere establecer el registro obligatorio del horario laboral

"Sin un sistema de cómputo del tiempo de trabajo no existe ninguna garantía de que se respeten efectivamente los límites temporales establecidos. Sin dicho sistema no es posible determinar con objetividad y certeza la cantidad de trabajo efectivamente realizado y su distribución temporal", señaló el abogado.

Por otro lado, la falta de este sistema "hace que sea mucho más difícil para el trabajador obtener la defensa judicial de sus derechos" ya que "se le priva de un primer indicio probatorio esencial", apuntó el abogado.

Federico Durán, catedrático de Derecho del Trabajo y consejero de Garrigues, señala que si se cambia la legislación en este sentido, volverá la campaña de sanciones masivas de la Inspección de Trabajo a las empresas que no tienen registro diario.

Fermín Guardiola, socio de laboral de Baker McKenzie, advierte de que "el registro diario puede ser una carga burocrática excesiva para las empresas pequeñas y medianas que se traducirá en mayores costes laborales y de gestión". Según Guardiola, "casual con formas de trabajo flexibles, en las que los empleados se conectan y desconectan de manera intermitente, por ejemplo buscando conciliar familia y trabajo. El teletrabajo *offline* es un ejemplo. Esto puede desincentivar el avance de formas flexibles de trabajo".

Alfredo Aspra, socio responsable de Laboral de Andersen Tax & Legal, apunta que "las entidades deberán desarrollar normativas internas para clarificar en qué situaciones se entenderá que existe trabajo efectivo y en cuáles no", y cree que una incorrecta utilización de dicha obligación "implicará mayores impedimentos para la gestión eficaz de un sector ya de por sí muy competitivo.

El Supremo falló en contra pero recomendó legislarlo

El Tribunal Supremo (TS) eximió a las empresas de la obligación de llevar un registro de la jornada diaria de toda la plantilla para comprobar el cumplimiento de los horarios pactados, aunque mantuvo que deberían contabilizar las horas extra y comunicárselas a los empleados cada mes. En una sentencia de abril de 2017, el Pleno de la Sala de lo Social consolidó esta doctrina y anuló el fallo de la Audiencia Nacional que en 2015 condenó a Bankia a establecer un sistema de registro diario. La Audiencia, que también había dictado

sentencias coincidentes para Abanca y Sabadell, apuntó que tenía por objeto procurar al trabajador un medio de prueba documental que facilitara la acreditación, de otra parte siempre difícil, de la realización de horas extra. Los sindicatos de la banca han instado numerosos conflictos por este asunto que afecta a todas las empresas. Los magistrados del TS advirtieron de que el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no establece la obligación de llevar un registro horario, sólo de las horas extra: "Sólo obliga, salvo pacto que

amplíe ese deber, a llevar el registro de las horas extras realizadas y a comunicar a final de mes su número al trabajador y a la representación legal de los trabajadores el número de horas extras realizadas, caso de haberse efectuado". El TS admitió, eso sí, que "convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias, pero 'de lege data' esa obligación no existe por ahora y los Tribunales no pueden suplir al legislador imponiendo a la

empresa el establecimiento de un complicado sistema de control horario, mediante una condena genérica". Ello, explicó, obligaría "necesariamente" a negociar con los sindicatos el sistema a implantar, ya que no se trata de hacerse eco de las salidas y entradas sino también del desarrollo de la jornada efectiva "con las múltiples variantes" que supone. El Gobierno está trabajando en la implantación del registro del horario laboral, según anunció Pedro Sánchez en noviembre e incluye la Agenda del Cambio.