

La doctrina del TS ante la Ley del Control horario



CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO

**ÁNGEL BLASCO PELLICER
MAGISTRADO TRIBUNAL SUPREMO
SALA CUARTA**

Normativa de aplicación



- **General: sobre tiempo de trabajo**
 - Artículo 40.2 Constitución Española
 - ✦ los poderes públicos fomentarán una política que garantice...mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas
 - Artículo 31.2 CDFUE
 - ✦ Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.
 - Directiva 2003/88/CE, determinados aspectos ordenación tiempo trabajo
 - Artículos 34 a 38 ET
 - RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo
 - Directiva 89/391/CEE Seguridad y Salud trabajadores

Normativa de aplicación



- Específica: sobre control tiempo trabajo
 - Artículo 34.9 ET (RDL 8/2019, de 8 de marzo)
 - Artículo 35.5 ET (Horas extraordinarias)
 - Artículo 12.4.c) ET (Trabajo tiempo parcial)
 - Artículo 20.3 ET (Control actividad laboral)
 - Artículo 54.2 a) (Despido faltas puntualidad)

Loa años pasan....y los intereses cambian



- **Aparición del Estatuto de los Trabajadores**
 - Interés empresarial por controlar la actividad del trabajador.
 - Garantizar “trabajo efectivo”
 - Instalación sistemas de control (fichaje)
- **Actualidad**
 - Interés del trabajador por realizar jornada comprometida
 - Interés en constatar horas extraordinarias
 - Garantizar que la jornada de trabajo se cumpla
 - Evitar precariedad laboral en jornada de trabajo (prolongaciones, solapamientos, no desconexión, exceso horas extras...)

Judicialización del conflicto actual



- **Sentencia Sala Social Audiencia Nacional 10-2-2016**
 - **Demanda:** que se condene a Bankia a siguientes obligaciones
 - ✦ Establecer sistema registro jornada que permita comprobar adecuado cumplimiento horarios pactados
 - ✦ Se dé traslado a RLT de información sobre HE (art. 35 ET)
 - **Fallo:** Estimatorio
 - ✦ Fundamento artículo 35.5 ET
 - ✦ En HP sentencia: no figura que se realizaban HE
- **Acontecimiento posterior**
 - Campaña ITSS “urbi et orbe” desligada de la realización horas extraordinarias
 - Sanciones

La posición del TS



- **STS 23 de marzo de 2017, Rec. 81/2016**
 - Contenido de la sentencia: el 35.5 ET no resulta de aplicación generalizada
 - Fallo estima recurso:
 - ✦ Bankia no tiene obligación llevar RH
 - ✦ Nuestro ordenamiento jurídico no contiene previsión general registro
 - ✦ Previsiones de “lege ferenda”
 - Votos Particulares. En especial VP Sr. Sempere.
 - ✦ Errónea centralidad artículo 35.5 ET
 - ✦ Puesta en valor del registro al servicio de la seguridad y salud
- **Doctrina reiterada**
 - STS de 20 de abril de 2017, Rec. 116/2016
 - STS de 20 de diciembre de 2017, Rec. 206/2016

La cuestión prejudicial ante el TJUE



- Auto Sala Social Audiencia Nacional 19-1-2018: Planteamiento cuestión prejudicial ante TJUE:
 - 1ª ¿Debe entenderse que España, arts 34 y 35 ET según vienen siendo interpretados por la doctrina jurisprudencial, ha adoptado las medidas necesarias para garantizar la efectividad de las limitaciones de la duración de la jornada de trabajo y del descanso semanal y diario que establecen los artículos artículos 3 , 5 , y 6 de la Directiva 2003/88/CE?
 - 2ª.- ¿El art. 31.2 CDFUE y los arts. 3, 5, 6,16 y 22 de la Directiva 2003/88/CE deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional interna como son los arts. 34 y 35 ET, de los que, según ha puesto de manifiesto la doctrina jurisprudencial consolidada, no cabe deducir que resulte exigible para las empresa el establecimiento de un sistema de registro de la jornada diaria efectiva de trabajo para los trabajadores?
 - 3ª. - ¿Debe entenderse que el mandato dirigido a los Estados miembros, establecido en art. 31.2 CDFUE y los arts. 3, 5, 6,16 y 22 de la Directiva 2003/88/CE de limitar la duración de la jornada de todos los trabajadores en general, se asegura para los trabajadores ordinarios con la normativa nacional interna, contenida en los arts. 34 y 35 ET, de los que, según ha puesto de manifiesto la doctrina jurisprudencial consolidada, no cabe deducir que resulte exigible para las empresas el establecimiento de un sistema de registro de la jornada diaria efectiva de trabajo?

RDL 8/2019lucha contra precarización jornada trabajo



- La reforma introducida por el RD 8/2019
 - Objetivos:
 - ✦ A)Luchar contra la precarización de la jornada de trabajo
 - Los derechos sobre ordenación del tiempo de trabajo son indisponibles
 - Descontrol horas extras
 - ✦ B)Crear seguridad jurídica
 - A través: de registro de control horario
 - Cumple la insinuación STS sobre “lege ferenda”
 - Subsisten registros HE (35.5 ET) y registro tiempo parcial (12.4 c ET)
- Nuevo párrafo 9 Artículo 34 ET
 - La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.
 - Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.
 - La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

RDL 8/2019lucha contra precarización jornada trabajo



- **Modificación párrafo 7 artículo 34 ET**
 - El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran
- **Modificación Artículo 7.5 LISOS Infracción Grave**
 - La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Multa de 626 a 6.250 Euros

RDL 8/2019 y control horario



Implementación control horario

- Establecer un sistema de control objetivo, fiable y accesible
- Que permita conocer el principio inicial y final jornada de trabajo
- La empresa garantizará registro diario de jornada
 - ✦ Deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización
- La organización y documentación del registro
 - ✦ Mediante negociación colectiva o acuerdo con RLT
 - ✦ En su defecto, decisión empresario previa consulta RLT
 - ✦ Conservar durante cuatro años
 - ✦ A disposición de la ITSS de los trabajadores y de RLT
- Falta desarrollo reglamentario
 - Relativo a las especialidades del registro (Artículo 34.7 ET)

STJUE de 14 de mayo de 2019 C-55/18



- **Artículo 31.2 CDFUE**
 - Derecho a no trabajar más de lo legalmente previsto (por ley, convenio o contrato)
- **Directiva sobre ordenación tiempo de trabajo**
 - Califica la limitación de la jornada como un derecho fundamental
 - No cabe interpretación restrictiva Directiva
 - Los Estados deben garantizar su efectividad
- **El tiempo de trabajo tiene un vínculo directo con el derecho a la Seguridad y Salud**

STJUE de 14 de mayo de 2019 C-55/18



- Para garantizar el cumplimiento del tiempo de trabajo es necesario un instrumento que permita acreditar el número de horas diarias o semanales que efectúe el trabajador
 - Sirve el control horario a tales efectos
 - Siempre que tal control permita conseguir objetivos
- La RLT debe conocer el sistema de control y su contenido para garantizar el ejercicio de sus derechos

STJUE de 14 de mayo de 2019 C-55/18



- Para garantizar el efecto de las Directivas resulta necesario que el sistema de control que debe llevar la empresa sea:
 - Objetivo
 - Fiable
 - Accesible
- Los estados pueden diseñar el sistema:
 - Teniendo en cuenta peculiaridades de cada actividad
- Si no hay sistema en un país o este resulta insuficiente: los jueces obligados a realizar una “interpretación conforme”

STJUE de 14 de mayo de 2019 C-55/18



- **Fallo:**

- Los arts. 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE (ordenación tiempo de trabajo), interpretados a la luz del art. 31-2 CDFUE y de los arts. 4.1, 11.3 y 16. 3de la Directiva 89/391/CEE (aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud) deben interpretarse en el sentido de que:
 - se oponen a una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

Sentencia TJUE versus RDL 8/2019



- El sistema del RDL 8/2019 no cumple con la STJUE
 - Resulta insuficiente para cumplir exigencias Directivas
- En consecuencia se impone una interpretación conforme
- Por tanto: el registro de jornada debe permitir:
 - Que trabajador, RLT e ITSS puedan comprobar:
 - Horario realmente realizado
 - Cumplimiento Normativa jornada y descansos
 - Cumplimiento Horas extras

Precisiones concretas



- Hay que registrar todo el tiempo de trabajo
 - Presencial
 - A distancia
 - A disposición
- El registro se aplica a todo tipo de jornada
 - Continuada
 - Partida
 - Flexible
- El registro se impone y coexiste con
 - Registro trabajo tiempo parcial (Art. 12.4.c ET)
 - Registro horas extras (Art. 35.5 ET)

Sujetos obligados a llevar el registro



- Con carácter general y ordinario el empresario
- Supuestos especiales
 - ETT
 - ✦ Empresa ETT
 - ✦ Empresa Usuaria
 - Contratas y subcontratas
 - ✦ Empresa titular de la relación laboral
 - ✦ ¿Empresa contratante?. Supuestos muy limitados (art. 24 LPRL)
 - Grupos de empresa
 - ✦ Mercantiles. La empresa titular relación
 - ✦ Patológicos: indiferente

Supuestos especiales



- Personal Laboral AA.PP.
 - Con carácter general SI (Art. 51 EBEP)
- Jornadas especiales
 - Con carácter general SI
 - No hay desarrollo reglamentario (permitido por Art. 34.7 ET)
- Relaciones Laborales Especiales
 - NO:
 - ✦ Alta Dirección
 - ✦ Representantes de Comercio (art. 4)

Supuestos especiales



- Relaciones Laborales Especiales

- SI

- ✦ Penados (art. 1.4)
- ✦ Deportistas (art. 21)
- ✦ Artistas (art 8)
- ✦ Minusválidos en CEE (art. 13)
- ✦ Estibadores
- ✦ MIR (art. 5 y DA 3^a)
- ✦ Abogados (art. 14.1)

- Dudoso

- ✦ Hogar familiar (arts. 3 y 9 –excluye expresamente registro HE y TP-)

El Control horario hoy



- **Guía del MTMSS sobre el registro de Jornada**
 - Finalidad: facilitar la aplicación práctica (No sustituye desarrollo reglamentario previsto)
 - Adopta criterios mas propios de un RD o una OM
 - Superada por STJUE
- **Tipos de registro: libertad, lo importante que cumpla finalidades**
 - Electrónico (medios electrónicos, informáticos, bandas magnéticas,. Huella, reconocimiento facial, etc.)
 - Manual (el soporte papel está permitido)
 - Garantía de no modificación a posteriori

STS 824/2019, de 4 diciembre Rec. 82/2018



- Registro HE (Art. 35.5 ET)
 - *la empresa no está obligada a llevar un registro de compensación de la prolongación de jornada firmada por cada trabajador, ni tampoco su correlativa prolongación de jornada, por cuanto ninguna norma legal o convencional exige dichos registros*
 - Solamente a entregar a los representantes de los trabajadores copia resumen mensual del registro diario de horas extraordinarias por trabajador, así como información trimestral con expresión del número de horas extraordinarias, especificando sus causas y distribuidas por centros de trabajo .



• MUCHAS GRACIAS ¡¡¡¡¡¡¡¡