



Sesión sobre control de los horarios de los trabajadores en Diálogos 2020

“La flexibilidad laboral debe acompañarse de mecanismos de control”

El Director Territorial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Galicia, Demetrio Ángel Fernández, y el Magistrado Ricardo Ron informaron a los asistentes sobre la obligatoriedad del control de horarios

La inspección de trabajo va a intensificar el control de horarios, aunque no sancionará a ninguna empresa por no llevar el registro de horarios en jornada completa

Según Demetrio Fernández, “el año pasado se realizaron en Galicia 758 inspecciones de registro de horarios y la inspección intensificará el control de los mismos; este año se van a realizar 890 inspecciones”

Tanto Demetrio Fernández como Ricardo Ron aconsejaron a los asistentes que “las empresas lleven control de la jornada de trabajo”

En Vigo (Pontevedra), a 6 de junio de 2017

El pasado lunes 6 de junio la “Cátedra Fundación Inade-UDC” organizó una nueva sesión de “Diálogos 2020”, centrada en debatir sobre la obligatoriedad del control de horarios de los trabajadores. Para ello, se contó con las intervenciones de Demetrio Ángel Fernández López, Director territorial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Galicia del Ministerio de Empleo y Seguridad Social; y Ricardo Ron Latas, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia.

Demetrio Fernández comenzó su ponencia realizando una breve contextualización del tema central de la sesión. En su opinión, “es notorio que se producen abusos respecto de la jornada laboral de los trabajadores a través de prácticas como la no retribución de las horas extras, la obligatoriedad de las mismas, o su cobro no declarado (lo que habitualmente se denomina cobro en “B”), entre otras”. De hecho, el ponente se hizo eco de los datos de la EPA del primer trimestre de 2016 que revela que en España no se retribuyen más de la mitad de las horas extras trabajadas.

Así, Demetrio Fernández indicó que “aunque las empresas necesitan flexibilidad para la organización de la jornada laboral, ésta debe acompañarse de mecanismos de control ya que, en caso contrario la flexibilidad se convierte en arbitrariedad”. “Uno de estos mecanismos de control”, señaló el ponente, “es el contenido en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, relativo al registro de la jornada laboral”. “Sin embargo, la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2017 ha significado un cambio sustancial al respecto de cómo se entiende esta norma, puesto que ahora entiende que el registro no se refiere a la jornada laboral, sino sólo a las horas extraordinarias”, añadió.



En esta línea, el ponente se refirió a lo acontecido con la Instrucción de la Inspección de Trabajo número 3/2016, que intensificó la vigilancia el cumplimiento de los deberes de registro de la jornada laboral de los trabajadores. Esta instrucción, en cumplimiento de la cual se abrieron numerosas actividades inspectoras durante dicho año, sirvió como base para la imposición de sanciones a las empresas inspeccionadas que carecían de un registro de la jornada de los trabajadores. Concretamente, destacó que “en Galicia se realizaron 758 inspecciones de registro de horarios en 2016”.

Sin embargo, como afirmó Demetrio Fernández, “*la situación ha cambiado por completo con la mencionada Sentencia del Tribunal Supremo 246/2017 de 23 de marzo*”. Ante el pronunciamiento jurisprudencial, el ponente aclaró que “*la Inspección de Trabajo ya no puede hacer otra cosa que cumplir con lo dictado por los tribunales, por lo que se ha publicado una nueva Instrucción de la Inspección de Trabajo aclaratoria de la anterior que modifica la anterior descartando cualquier actuación sancionadora basada en la obligatoriedad de las empresas a llevar un registro de jornada*”. No obstante, informó de que “*en este año la inspección va a intensificar el control de horarios y en Galicia se van a realizar 890 inspecciones*”.

Para finalizar su ponencia, Demetrio Fernández recomendó a las empresas que continúen llevando el registro de la jornada laboral. Entre otros motivos, porque “*ese registro le puede servir a la propia empresa para acreditar, ante la inspección o los tribunales, las horas realmente trabajadas por sus empleados, ante eventuales demandas excesivas provenientes de miembros de la plantilla*”, expuso.

Por su parte, Ricardo Ron incidió en el análisis de la citada Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2017, en la que, señaló, “*el Tribunal establece tres criterios para determinar la no obligatoriedad de llevar registro de la jornada de los trabajadores: el primero de ellos es la literalidad de la norma, el segundo su propia jurisprudencia y el tercero las Directivas comunitarias*”. Si bien, comentó que, “*de los criterios primero y segundo, lo que parece desprenderse es más bien lo contrario de lo que afirma el Tribunal Supremo*”, y respecto del tercero incidió en la amplitud con la que se expresan las Directivas comunitarias, que jamás se pronuncian sobre cuestiones tan concretos como la llevanza de un registro de jornada.

Otra cuestión sobre la que insistió Ricardo Ron es que, “*si la Sentencia fue firmada por 13 magistrados, 5 de ellos efectuaron un voto particular (en realidad se realizaron 3 votos particulares y dos adhesiones a los mismos)*”. Por ello, el ponente mostró su confianza acerca de la posibilidad de que el criterio acogido por la jurisprudencia no tarde mucho en cambiar. Así, ambos ponentes aconsejaron a los allí presentes a llevar el registro de la jornada laboral.

Por otra parte, el ponente se mostró favorable a que la Sala de lo Social actúe como lo hace la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo cuando opera un cambio de doctrina jurisprudencial, esto es, establecer parámetros objetivos (una determinada fecha) en virtud de los cuales diferenciar entre los asuntos a los que se aplicará la doctrina antigua y la nueva.

TURNO DE DEBATE

Finalizadas las intervenciones de los expertos invitados, se abrió el turno de preguntas donde los presentes mostraron sus dudas e inquietudes respecto de este tema, del que surgieron temas como los mecanismos de control de trabajadores desplazados a través de GPS o, incluso con chips implantados en el cuerpo del trabajador, así como los conflictos que ello puede originar en relación al derecho a la intimidad del trabajador. Además, a propósito de lo que está ocurriendo en Francia con el derecho de desconexión de los trabajadores, se debatió el estado de la cuestión en España con los ponentes.

Entre los asistentes a la sesión estuvieron representantes del sector bancario como ABANCA; empresas del mundo de la construcción o del sector inmobiliario como ABECONSA, ANJOCA, GRUPO SAN JOSÉ, GRUPO ABEIRAR o CONSTRUCCIONES ÁNGEL JOVE; representantes del seguro como AON; junto con otras compañías como AUTOPISTAS DEL ATLÁNTICO, CARPINTERÍA METÁLICA ALUMÁN, GADISA, GRUPO LOSÁN, INVERSIONES FINISTERRE, REPSOL PETRÓLEO; y representantes del sector público como la AUTORIDAD PORTUARIA DE A CORUÑA.

Cátedra Fundación Inade - UDC

La "Cátedra Fundación Inade - UDC: La gestión del riesgo y el seguro" nació el pasado 4 de diciembre fruto de un convenio de colaboración entre Fundación Inade y la Universidade da Coruña. Tiene como objetivos estratégicos el fomento y la divulgación de una cultura de gestión responsable del riesgo en la sociedad; contribuir a la formación de profesionales cualificados y preparados para mejorar la gestión de los riesgos presentes en el entorno socioeconómico de Galicia; y fomentar la transferencia de conocimientos en materia de gestión de riesgos y seguros desde la universidad a la sociedad. Su director es el Doctor Fernando Peña López, Profesor Titular de Derecho Civil de la Universidade da Coruña.