

ECONOMÍA / POLÍTICA

El Supremo protege el derecho del empleado a registrar la jornada laboral real

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO/ La empresa debe aceptar la declaración unilateral del trabajador sobre el cumplimiento de la jornada, porque el alto tribunal recuerda que la compañía está obligada a instalar un registro “objetivo, fiable y accesible”.

M.Valverde. Madrid

La empresa debe confiar en los datos que el trabajador anota en el registro horario, porque la compañía está obligada a cumplir la ley española y, en este caso, también, las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Y en virtud de las normas y de la jurisprudencia las empresas están obligadas a instalar un registro horario “objetivo, fiable y accesible”, y a proporcionar a los trabajadores una guía para poder utilizar el sistema, cualquiera que sea el modelo: informático, de reloj o en el acceso. Por lo tanto, es perfectamente válida la declaración que haga el trabajador sobre su horario laboral y, como el propio sistema de registro, “es objetiva y fiable”. Esta es la doctrina que desprende una sentencia del Tribunal Supremo del pasado 18 de enero, a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN.

El alto tribunal falla así contra la Confederación General del Trabajo (CGT), antigua escisión de la CNT. Este sindicato recurrió el acuerdo del 12 de septiembre de 2019 sobre el registro horario que alcanzaron la Confederación Española de Cajas de Ahorro (CECA) y las centrales UGT, CCOO y FINE. Este acuerdo se incluyó en el convenio sectorial.

La CGT consideró que en las relaciones laborales el trabajador siempre está en una situación de “debilidad” respecto a la empresa. Por lo tanto, también en el registro horario, “en su autodeclaración [de la jornada laboral] puede verse condicionado a la hora de reflejar con veracidad la totalidad de las horas que pudiera haber trabajado en cada jornada”. Así, el empleado ante “la manifiesta debilidad” ante el empresario puede ocultar las horas realmente trabajadas porque luego no se atreve a exigir el abono de las mismas. En consecuencia, el trabajador puede tener “un cierto nivel de autocensura interna para no aparecer frente a la empresa como una persona díscola que sistemáticamente se niega a prolongar su jornada laboral más allá de lo que resulta legalmente exigi-



Trabajador fichando con el registro horario.

ble”. En su respuesta al recurso de la CGT, el Tribunal Supremo invoca el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores que obliga a la empresa a “garantizar el registro diario de jornada, con la inclusión del horario concreto de inicio y finalización de la misma de cada empleado, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo”. Además, la empresa está obli-

gada a conservar el registro horario durante cuatro años y a ponerlo a disposición de los empleados, sus representantes y de la Inspección de Trabajo. La sentencia recuerda que el registro puede ser fruto del convenio, de un acuerdo específico de empresa y trabajadores. O, también, de una decisión del empresario, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

En segundo lugar, el Tribunal Supremo recuerda que, más allá del Estatuto de los Trabajadores, España debe cumplir las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Y, por tanto, el pronunciamiento del 14 de mayo de 2019, que regula esta cuestión del registro horario.

Por lo tanto, “la empresa tiene la obligación de dar instrucciones a los trabajadores

para que conozcan indubitablemente [que no admite duda] la correcta calificación como tiempo efectivo de trabajo o de descanso, para que los empleados puedan trasladar de forma adecuada lo que consideren a la aplicación informática dentro de una u otra categoría”, en el registro horario.

En este sentido, el Tribunal Supremo recuerda que el

El Tribunal Supremo da la razón a las cajas de ahorro frente a una demanda de la CGT

acuerdo entre la CECA y los sindicatos “impone a las empresas del sector la obligación de facilitar a todos los trabajadores una guía de uso de la aplicación informática del control horario”. De hecho, esta obligación “puede ser el elemento determinante para valorar en cada caso si el trabajador dispone de los criterios precisos para que su auto-declaración [sobre la jornada laboral] resulte verdaderamente objetiva y fiable”.

Con ello el Supremo aplica el siguiente silogismo, que hace todo más comprensible: si la empresa implanta el sistema legal de control horario, pactado con los sindicatos y explicado a los trabajadores, no hay ninguna razón para dudar de que los datos que mete cada empleado en el mismo no son “objetivos, fiables y accesibles”. Por lo tanto, el Tribunal Supremo desestima la presunción de la CGT de que el empleado puede autocensurarse por temor a la empresa en la información que da sobre la jornada.

Garamendi ve lejos un pacto de rentas por las “decisiones unilaterales” del Gobierno

J.D. Madrid

Casi un año después de que Pedro Sánchez pusiera sobre la mesa la necesidad de un pacto de rentas para plantar cara a la inflación, el acuerdo no solo no ha llegado, sino que cada vez está más lejos. ¿La culpa? De “las decisiones unilaterales” tomadas por el propio Ejecutivo, según el presidente de CEOE, Antonio Garamendi, quien ayer alejó aún más la posibilidad de un acuerdo. “Si al final, sobre un montón de cosas que se tenían que haber puesto sobre la mesa, se han tomado decisiones unilaterales, van dejando atrás la posibilidad

de un pacto de rentas”, advirtió Garamendi desde Angola, donde participó en la misión empresarial que ha acompañado a los Reyes de España en su viaje de Estado al país africano. Con sus declaraciones, que se produjeron un día después de que la vicepresidenta económica, Nadia Calviño, insistiera en el Senado sobre la conveniencia de sellar un pacto de rentas con perspectiva plurianual, el presidente de la patronal aludía a las decisiones tomadas a espaldas y con el rechazo de los empresarios, como el impuestazo a bancos y energéticas, el tributo a las

grandes fortunas, o la nueva subida del SMI, que desde 2018 ha subido más de un 46% pese a las advertencias de los empresarios y de otros organismos económicos de que ese fuerte incremento eleva aún más los costes de las compañías y se convierte en un freno para crear empleo. A ello se añade la decisión de revalorizar las pensiones un 8,5% mientras se reclama a los empresarios, cada vez más presionados por los sindicatos para elevar los salarios, un pacto de rentas que, para ser realmente eficaz, según el Banco de España, debería incluir a las propias

Administraciones Públicas. Todo ello mientras algunos miembros del Gobierno arremeten contra determinados sectores empresariales. En este contexto, en el que las relaciones entre Gobierno y patronal atraviesan sus horas más bajas, Garamendi reprochó al Ejecutivo que no hubiera llamado a la mesa de negociación “al menos” al principal partido de la oposición (el PP), porque “lo lógico” es que un pacto de rentas se diseñe para durar cuatro o cinco años, y no “ocho, nueve o diez meses”.



Antonio Garamendi, presidente de CEOE, ayer.