

Trabajo aprieta con el registro horario: más presión para empresa y trabajador

JORNADA LABORAL/ La Inspección abre expediente sancionador a Deutsche Bank tras cercar a las 'Big Four' de la consultoría mientras los jueces avalan el uso del registro para despedir o recortar sueldos.

Juande Portillo. Madrid

Las pesquisas de la Inspección de Trabajo en las oficinas de Deutsche Bank España han concluido con la apertura de tres expedientes sancionadores a la entidad por el incumplimiento del registro horario. Casi cuatro años después de su entrada en vigor, la obligación de las empresas de establecer un control de la jornada diaria de sus plantillas se ha convertido en un instrumento de vigilancia de los excesos de jornada que comienza a extenderse tras situar bajo los focos la actividad de las *Big Four* de la consultoría. Sin embargo, el registro horario es un arma de doble filo que, si bien mantiene alerta a la gran empresa, también ha propiciado ya jurisprudencia que avala su uso para despedir a los trabajadores que incumplan su horario o para descontarles del salario la jornada laboral pendiente.

“Ninguna empresa, por muy grande que sea, va a quedar al margen de la legalidad”, advirtió hace unas semanas la vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, al trasceder que la Inspección había llevado a cabo una investigación sin precedentes sobre los presuntos excesos de jornada en Deloitte, EY, KPMG y PwC. Efectivamente, la regulación del registro horario ha comenzado a estrechar el cerco alrededor de las empresas infractoras, pero también ha reforzado el control sobre los empleados, por lo que conviene conocer tanto las obligaciones regulatorias que conlleva como la jurisprudencia que ha generado. Estas son las principales claves desde ambos ángulos:

Obligación legal

El registro horario de la jornada de trabajo es obligatorio para todas las empresas, independientemente de su tamaño, desde su incorporación en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores a través del Real Decreto Ley de 8 de marzo de 2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que entró en vigor el 12 de mayo de aquel año. La norma exige que el registro recoja, al

menos, la hora de inicio y finalización de la jornada laboral diaria de cada trabajador, si bien permite ampliar la información detallando el tiempo efectivo de trabajo o los tiempos de descanso de cada empleado. Se trata de una obligación que recae plenamente en la empresa, que es la que debe garantizar los medios necesarios para llevar a cabo el registro horario de todos y cada uno de sus empleados, garantizando la conservación de los datos durante un mínimo de cuatro años, y facilitando que estén a disposición de los representantes legales de la plantilla y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La regulación da bastante margen a las compañías para elegir el modelo de control horario que ponen en marcha, si bien la fórmula deberá ser objeto en primer lugar de una negociación colectiva de buena fe con los representantes de los trabajadores al término de la cual la empresa podrá decidir autónomamente.

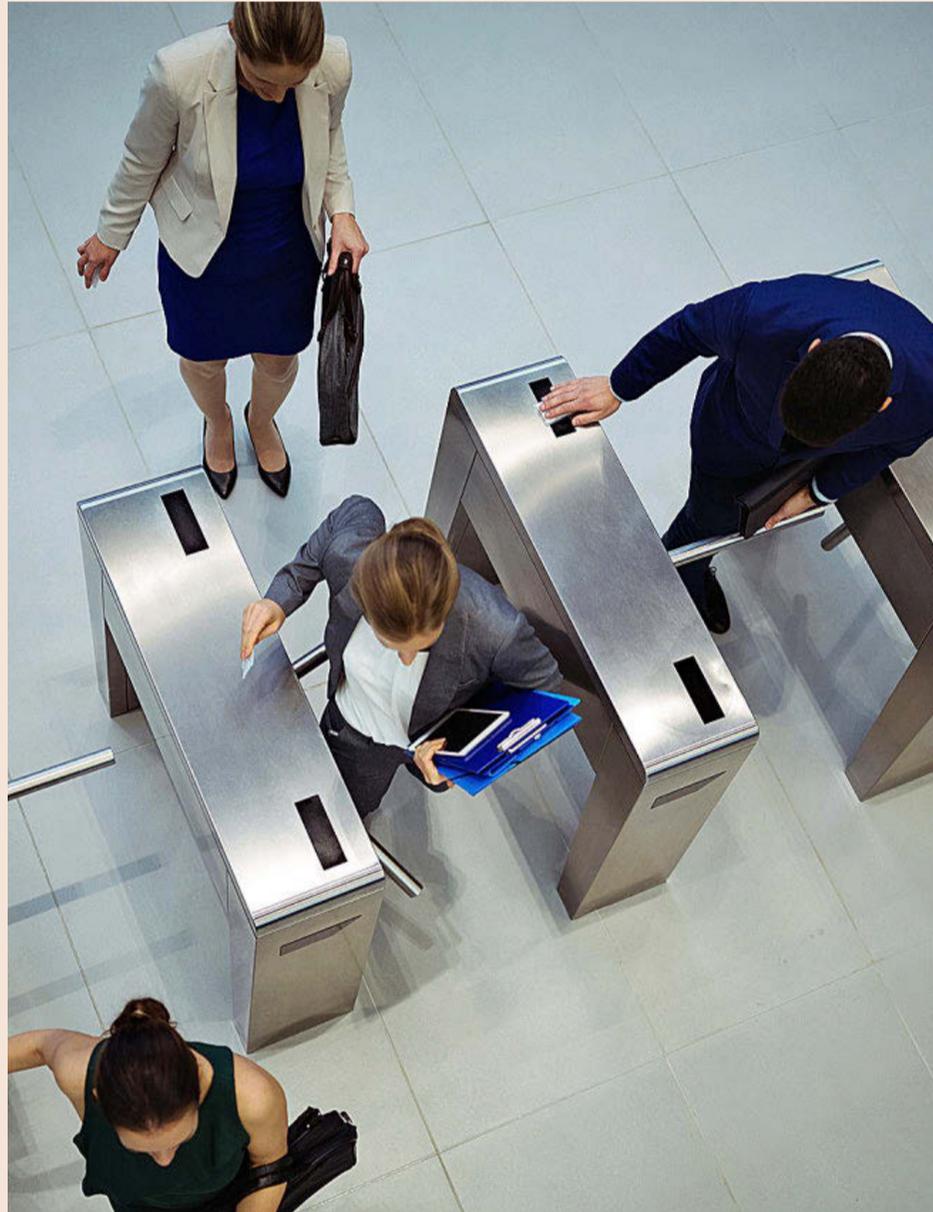
El sistema, que debe estar operativo en todos los centros de trabajo, tanto para trabajadores fijos como para los temporales, podrá ser electrónico, digital o incluso en papel.

Refrendo europeo

Solo dos días después de la entrada en vigor de la norma, la regulación española quedó refrendada de facto por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Al abordar precisamente una denuncia de CCOO ante Deutsche Bank, la Corte de Luxemburgo decretó que “los Estados miembros deben imponer a los empresarios la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por el trabajador”. Más allá, los magistrados europeos dejaban en manos de cada país de la Unión Europea definir “los criterios concretos de aplicación de tal sistema, especialmente la forma que este debe revestir”.

Jurisprudencia

Avalada por la Justicia Europea la obligación de las empresas de implantar el registro horario de sus trabajado-



El registro horario puede establecerse en formato digital, electrónico o incluso en papel.

res, los tribunales españoles han ido dejando claro con su jurisprudencia que la herramienta también puede servir para tomar represalias contra los empleados que no cumplan con sus obligaciones laborales.

Así, de una parte, en mayo de 2021 el Tribunal Supremo respaldó que las empresas recorten las nóminas de los empleados impuntuales sirviéndose del registro horario. El fallo, que respaldó el criterio de la Audiencia Nacional en el pulso judicial de la Confederación General del Trabajo (CGT) contra el *call center* Atento, avaló aplicar rebajas de salario por los minutos de retraso registrados pese a que el cómputo de jornada se fije en términos anuales.

Es más, desde entonces se han dictaminado sentencias que justifican el despido disci-

plinario de trabajadores que incumplan su horario, como determinó en julio de 2022 el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el caso de un empleado que trabajaba en remoto menos horas de las que reportaba.

En todo caso, subraya la consultora SincroGO, la jurisprudencia veta estos despidos cuando se producen sorpresivamente, considerando exigible que la empresa alerte y sancione previamente al empleado antes de plantear un despido disciplinario, tal y como estableció el Tribunal Superior de Justicia de Asturias en julio del año pasado.

Finalmente, la Justicia también ha respaldado el sistema español, garantizando de un lado el derecho del empleado a registrar su jornada real y dando por buena su declaración ante la empresa, a la

par que descarta el riesgo de que el empleado se autocensure por temor a represalias. Así lo anticipó ayer EXPANSIÓN al revelar el fallo del Tribunal Supremo que avala el registro horario pactado por la Confederación Española de Cajas de Ahorro (CECA) con los sindicatos UGT, CCOO y FINE frente a la demanda de la CGT.

Inspecciones

La potencial revolución que puede llegar a suponer el registro horario a la hora de castigar los excesos de jornada se ha hecho patente al trascender que la Inspección de Trabajo ha pasado meses cercanando la actividad en España de las cuatro mayores firmas internacionales de consultoría y auditoría, EY, KPMG, Deloitte y PwC, cuyas sedes fueron

Las actuaciones de control proliferan cuatro años después de la entrada en vigor de la norma

registradas en noviembre. El objetivo era verificar la fiabilidad del registro horario de estas empresas y comprobar si albergaban trabajadores realizando horas extraordinarias no retribuidas, escamoteadas al sistema de registro horario.

A falta de conocer las consecuencias de esta inspección, la sorpresiva actuación y su inédito alcance supusieron un aviso a navegantes de que Trabajo no ha hecho más que inaugurar el uso del registro horario como herramienta de control de las empresas, como confirma el expediente sancionador recién abierto a Deutsche Bank. En 2022, recoge Efe, se realizaron 32.644 inspecciones sobre horarios, detectando 11.070 infracciones sobre 112.884 trabajadores, aplicando sanciones por 13,7 millones de euros.

Sanciones

El incumplimiento de la obligación legal de registrar la jornada laboral de los empleados supone una infracción grave en materia laboral según el artículo 7.5 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, que puede ser sancionada con una multa de 626 a 1.250 euros en su grado mínimo, con una de 1.251 a 3.125 euros en su grado medio y con una penalización en grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.

En el caso de las inspecciones laborales llevadas a cabo en las oficinas de Deutsche Bank España, Trabajo ha determinado la apertura de expedientes sancionadores en tres de sus 125 sucursales, con una propuesta de sanción de 700 euros en cada caso que la entidad ya tiene previsto recurrir. La investigación estuvo motivada por una denuncia presentada por CCOO en diciembre de 2022 que alertaba de “situaciones anómalas” repetidas en el tiempo en relación a la aplicación del registro horario. Como resultado, según el sindicato, la Inspección ha constatado incumplimientos en el registro de la jornada exigida por el Estatuto de los Trabajadores, así como diferencias entre los servicios prestados por la plantilla y las horas registradas. Los trabajadores, se concluye, consignaba el horario que teóricamente debían cumplir, en lugar del que efectivamente realizaban, lo que invalidaba el sistema como fórmula de control de la jornada laboral.