

Registro de jornada: no son horas extras todas las que lo parecen

POR MIGUEL ARBERAS LÓPEZ Socio de Abdón Pedrajas

No faltan defensores, ni detractores de la postura que la Audiencia adoptaba en ese pronunciamiento, que básicamente consistía en entender que existía una obligación de registrar la jornada efectiva de trabajo de cada trabajador, día a día. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social no tardó en subirse a ese vagón puesto en circulación por la AN, y tomar velocidad en inspecciones en relación con el control de jornada. Con el debate jurídico en su punto álgido, el TS, en su sentencia de 23-03-17, corrigió la doctrina de la AN y se volvió a la situación anterior, en la que solo se entendía que existía obligación de registrar jornada si se apreciaba la realización de horas extraordinarias.

Mucho se ha escrito sobre el control y registro de la jornada de trabajo desde que la Audiencia Nacional dictara la sentencia “Bankia” (04/12/15). No faltan defensores, ni detractores de la postura que la Audiencia adoptaba en ese pronunciamiento, que básicamente consistía en entender que existía una obligación de registrar la jornada efectiva de trabajo de cada trabajador, día a día. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social no tardó en subirse a ese vagón puesto en circulación por la AN, y tomar velocidad en sus inspecciones y sanciones en relación con el control de jornada.

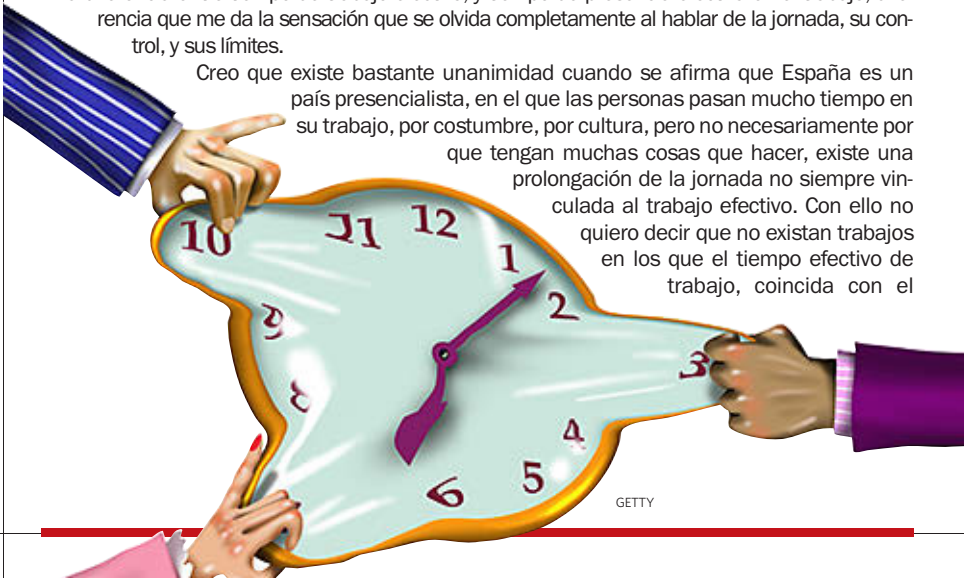
Con el debate jurídico en su punto álgido, el Tribunal Supremo, en su sentencia de 23-03-17, corrigió la doctrina de la AN y se volvió a la situación

anterior, en la que solo se entendía que existía obligación de registrar jornada cuando se apreciaba la realización de horas extraordinarias.

Finalmente, hace escasas semanas la AN vuelve a la carga, y plantea una cuestión prejudicial al TJUE para que se pronuncie sobre si el ordenamiento español, en los términos en que lo interpreta el TS, cumple la normativa europea.

Valga este pequeño resumen para situar la cuestión, e introducir el debate que echo en falta, y que creo no solo interesante, sino imprescindible. La premisa que entiendo necesario introducir, es la diferencia entre tiempo de trabajo efectivo, y tiempo de presencia efectiva en el trabajo, diferencia que me da la sensación que se olvida completamente al hablar de la jornada, su control, y sus límites.

Creo que existe bastante unanimidad cuando se afirma que España es un país presencialista, en el que las personas pasan mucho tiempo en su trabajo, por costumbre, por cultura, pero no necesariamente por prolongación de la jornada no siempre vinculada al trabajo efectivo. Con ello no quiero decir que no existan trabajos en los que el tiempo efectivo de trabajo, coincida con el



La diferencia entre tiempo de trabajo efectivo y de presencia se olvida al hablar de la jornada, su control y sus límites

La solución al problema de los abusos de jornada no está en la imposición legal del registro que tanto persiguen los juristas

tiempo de presencia, pero desde luego no son todos, y me atrevería a decir, que ni siquiera son mayoría.

¿Cómo se controla, por tanto, la jornada en estas situaciones? Hay herramientas que permiten conocer con exactitud cuando el trabajador accede al edificio, cuando enciende el ordenador, o incluso algunas más desarrolladas que detectan cuando hay una actividad frente al ordenador, pero en mi modesta opinión ninguna de estas herramientas permite conocer con un mínimo rigor, si hay trabajo efectivo durante esos periodos.

Por ejemplo, con las más precisas herramientas informáticas, ¿cómo registraría el tiempo que el trabajador está leyendo un documento, redactando unas notas manuscritas -la revolución tecnológica no ha podido aún con el bolígrafo, aunque esté cerca-, o simplemente, hablando con un cliente?

Por el otro lado, ¿cómo registran esas herramientas si estoy frente al ordenador, pero estoy hablando con mi teléfono particular, enviando un whatsapp, o comentando con el compañero de al lado el partido de fútbol del domingo?

En mi opinión, si se impone en todos estos supuestos un control presencial, el empresario va a tener la tentación, más que comprensible, de exigir que el 100 por cien -o un porcentaje muy, muy cercano- del tiempo presencial, esté dedicado al trabajo efectivo, desarrollando sus facultades del control de trabajo que le reconoce el artículo 20 ET, de forma más cercana y exhaustiva, hasta poder convertirse en una agonía para el trabajador, que ve no solo cómo pierde esos pequeños momentos de esparcimiento durante la jornada, que pueden aportar no solo satisfacción personal, sino incluso más productividad, sino también como el control empresarial acaba generando una tensión innecesaria, que podría aumentar los procesos de ansiedad en el trabajo.

Al hilo de los sistemas de registro, cabría hablar de su incidencia en los derechos fundamentales de los trabajadores, véase problemas que se están dando con la videovigilancia, control de los ordenadores, etc., pero eso exigiría mucho más tiempo y espacio, por lo que queda para mejor ocasión, y aquí valga decir, que creo que no se puede estar en misa y repicando.

Por tanto, registro de jornada, sí, indiscriminado y sin reconocer las particularidades de la actividad, no. Creo que la solución al problema de los abusos en materia de jornada, no está en la imposición legal de un registro de jornada, tampoco en la interpretación que con tanto ahínco persiguen algunos juristas en relación con los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores. Quizás sí se pueden articular soluciones de control, a través de la negociación colectiva, estableciendo sistemas más acordes a la realidad y particularidad de cada sector y cada actividad.

A mí, desde luego, con la regulación legal que se pretende, o con la interpretación que postulaba la AN y no pocos sectores doctrinales, me queda la duda, ¿no será peor el remedio que la enfermedad?

Creo que la solución al problema de los abusos en materia de jornada, no está en la imposición legal de un registro de jornada, tampoco en la interpretación que con tanto ahínco persiguen algunos juristas en relación con los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores. Quizás sí se pueden articular soluciones de control, a través de la negociación colectiva, estableciendo sistemas más acordes a la realidad y particularidad de cada sector y cada actividad. A mí, desde luego, con la regulación legal que se pretende, o con la interpretación que postulaba la AN y no pocos sectores doctrinales, me queda la duda, ¿no será peor el remedio que la enfermedad?