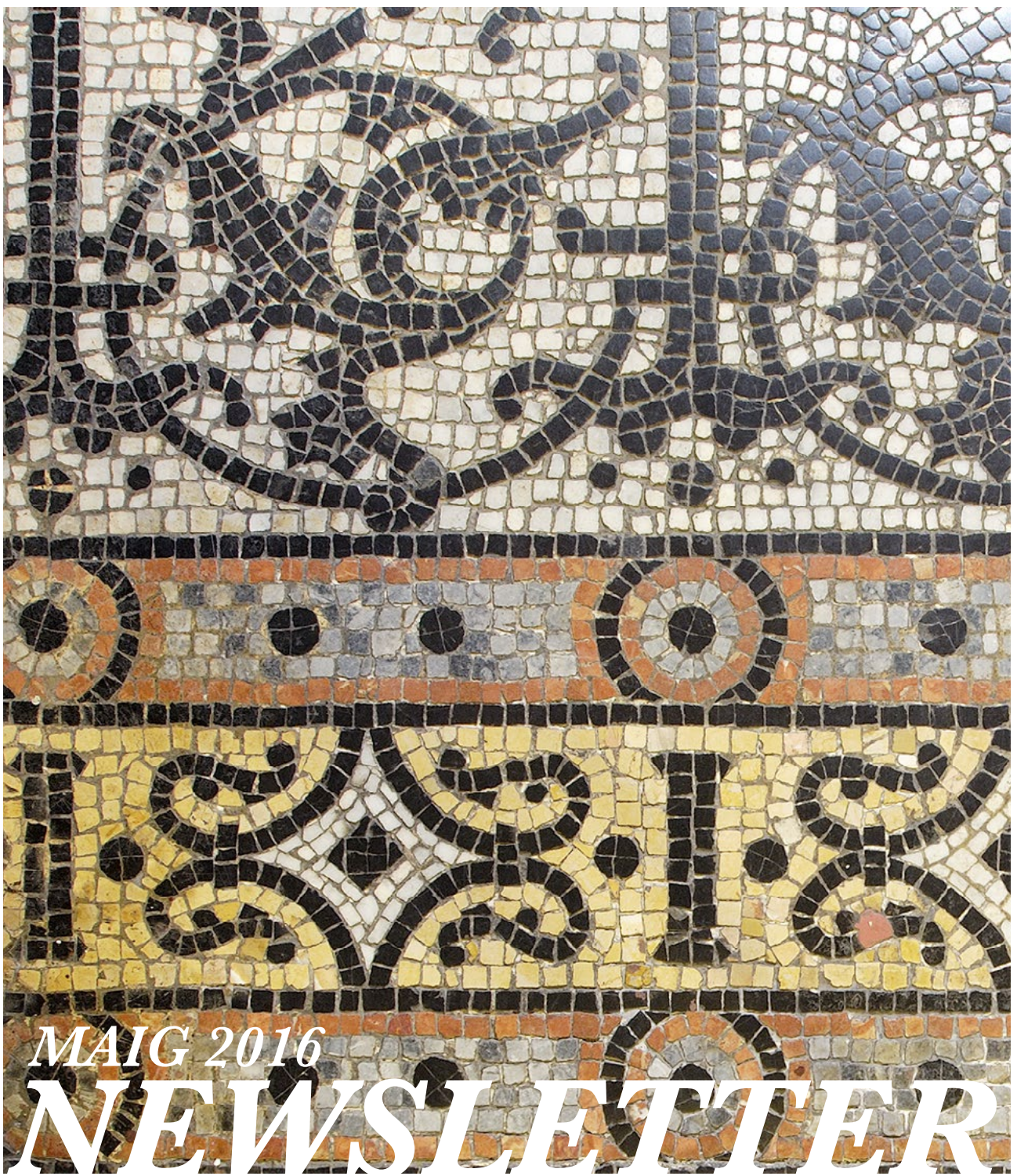




ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



MAIG 2016

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Maig 2016



La necessitat de registrar la jornada diària dels treballadors. Obligació legal i infracció administrativa.

En la Newsletter del febrer comentàvem que l'Audiència Nacional havia condemnat una important entitat financera a “establir un sistema de registre de la jornada diària efectiva que realitza la plantilla, que permeti comprovar l'adequat compliment dels horaris pactats” (SAN de 4 de desembre de 2015). Amb posterioritat, dues sentències més del mateix òrgan jurisdiccional (sentències de l'Audiència Nacional de 19 de febrer de 2016 i de 6 de maig de 2016) han tornat a condemnar dues entitats bancàries més en termes semblants, per considerar que aquesta és una obligació que es deriva de l'art. 35.5 de l'Estatut dels Treballadors, quan estableix que «a l'efecte del còmput d'hores extraordinàries, la jornada de cada treballador s'ha de registrar cada dia i s'ha de totalitzar en el període fixat per al pagament de les retribucions; s'ha de lliurar una còpia del resum al treballador en el rebut corresponent».

L'argumentació judicial ve a considerar que el registre de la jornada diària constitueix una obligació que, tot i ser instrumental per a la constatació de l'existència d'hores extraordinàries, és autònoma pel que fa a la seva existència. Així, l'obligació de registre no només existirà quan es realitzin hores extraordinàries sinó en qualsevol cas, perquè constitueix «l'únic mitjà per constatar si s'han superat o no els límits de la jornada ordinària».

La Inspecció de Treball i de la Seguretat Social és del mateix parer. En instruccions recents, la

Direcció General, després de destacar que la major flexibilitat en la distribució del temps de treball no pot ser confosa amb l'absència de límits, i de fer ressaltar la importància que té la limitació del temps de treball des de diferents perspectives (salut laboral, conciliació, repartiment de l'ocupació), acorda intensificar el control del compliment de la normativa en matèria de temps de treball i, en particular, en matèria d'hores extraordinàries. Per a això acorda crear una campanya específica en matèria d'hores extraordinàries en què, a més de verificar la no-superació dels límits legals, la seva adequada remuneració i cotització, s'especifica que es prestarà especial atenció a la gestió del registre de jornada i al compliment dels drets d'informació dels representants en aquesta matèria.

Aspectes a tenir en consideració:

- El registre de jornada diària es considera obligatori, amb independència de la realització o no d'hores extraordinàries.
- Tot i que la campanya es durà a terme en els sectors en què, d'acord amb l'EPA, s'aprecia un major volum d'hores extraordinàries (banca, indústria manufacturera, comerç a l'engròs i detall, reparació de vehicles, activitats sanitàries i de serveis socials i hostaleria) i se centrarà en les empreses que tinguin entre quatre i cinquanta treballadors, l'obligació té efecte per a tota



mena d'empreses i treballadors (tant per als treballadors a temps complet com per als treballadors a temps parcial).

- El registre ha de ser diari i ha d'incloure l'horari concret d'entrada i sortida de cada treballador. No és acceptable la presentació de quadrants horaris o l'exhibició de l'horari general.
- El registre, que haurà d'estar a disposició de la Inspecció en el centre de treball, es podrà realitzar a través de qualsevol forma (manual, mecànica, digital).
- L'incompliment de l'obligació de registre determina el requeriment per al seu compliment i l'extensió d'acta d'infracció greu de l'art. 7.5 de la LISOS («La transgressió de les normes i els límits legals o pactats en matèria de jornada, treball nocturn, hores extraordinàries, hores complementàries, descansos, vacances, permisos i, en general, el temps de treball

a què es refereixen els articles 12 , 23 i 34 a 38 de l'Estatut dels Treballadors»). Una infracció que pot donar lloc a la imposició de sancions de 626 € fins a 6.250 € en el seu grau màxim.

- La reiteració en l'incompliment determinarà l'extensió d'una nova acta d'infracció.
- Si a més es comprovés la realització d'hores extraordinàries no declarades, això donaria lloc a una altra infracció greu, també de l'art. 7.5 de la LISOS, però independent de l'anterior, a la qual se n'hi podria afegir una altra si les hores extraordinàries no s'abonessin o es fes sense declarar-ho. Així mateix, en matèria de Seguretat Social, es procedirà a la liquidació de les quantitats no abonades i de les abonades però no declarades. La determinació de la realització d'hores extraordinàries exigeix la comprovació de la jornada en el període d'un any natural o en el període en el qual s'hagués fixat el mòdul de jornada màxima ordinària. l'horari general.

Implantació del teletreball, desaparició de centres de treball i incidència en el mandat dels òrgans de representació unitària.

Constantment veiem com el desenvolupament i la generalització de les noves tecnologies de la informació i la comunicació incideixen en la manera en què s'organitza i desenvolupa la feina. Per exemple, fenòmens com la denominada "uberització" de la prestació de serveis, la progressiva implantació de fórmules de treball col·laboratiu, suposen nous territoris en els quals es planteja si hi ha d'haver una eventual colonització del Dret del Treball o si, per contra, han de constituir un territori extramurs per a aquesta disciplina. La SAN de 23 de desembre de 2015 ens ofereix un interessant exemple de com el Dret del Treball encara no ha estat capaç d'adequar-se plenament als canvis que implica la

utilització dels instruments tecnològics, en aquest cas a l'anomenat teletreball. No es tracta aquí de discutir si al teletreball se li aplica la normativa laboral. Sobre això no hi ha dubtes quan concorren les notes caracteritzadores del treball per compte d'altri. Una circumstància que sembla evident que es donava en el cas de les actuacions, ja que l'empresa, com a conseqüència d'un procés de reestructuració empresarial, va acordar la novació contractual dels treballadors de tres centres de treball per convertir-se en teletreballadors a domicili adscrits al centre de treball de Madrid, que va ser l'únic que es va mantenir obert, sense que l'empresa s'oposés a seguir considerant-los treballadors a tots els efectes.



- En aquest cas, la novació va ser prevista en un acord en període de consultes, però es va acordar individualment amb cada treballador. Aquesta és l'operativa exigida quan la novació implica treball a domicili, ja que s'ha considerat que aquest és indisponible sense el consentiment del treballador (STS d'11 d'abril de 2005).

Com a conseqüència del tancament dels tres centres, l'empresa va comunicar als representants dels treballadors d'aquests tres centres l'extinció del seu mandat. L'Audiència Nacional, davant la demanda dels representants, considera il·legal l'extinció del mandat i ordena a l'empresa que els restitueixi la seva situació anterior i la condemna, a més, a abonar als demandants una indemnització per danys morals de 6.251 €. La sentència, de la qual, amb els majors respectes, discrepem en l'argumentació i en la resolució, constitueix, però, una excel·lent oportunitat per tornar a comentar la regulació de la representació unitària.

L'existència d'òrgans de representació unitària, la seva forma (delegats de personal, comitès d'empresa) i el nombre de representants, de conformitat amb la nostra legislació, i sense perjudici que la negociació col·lectiva pugui millorar aquesta regulació, està condicionada per la dimensió dels centres de treball (arts. 62 i 66 del TRLET):

- Centres de treball de fins a 5 treballadors: no òrgan de representació unitària.
- Centres de treball de 6 a 10 treballadors: 1 delegat de personal si així ho decideix el conjunt de treballadors del centre de treball.
- Centres d'11 a 30 treballadors: 1 delegat de personal quan els treballadors promoguin eleccions.
- Centres de 31 a 49 treballadors: 3 delegats de personal quan els treballadors promoguin eleccions.

- Centres de 50 o més treballadors: comitè d'empresa amb un nombre de membres dependent del nombre de treballadors (de 50 a 100: 5; de 101 a 250: 9; de 251 a 500: 13; de 501 a 1.000: 21, als quals se n'hi afegixen 2 per cada mil o fracció, amb un màxim de 65).

Resulta fonamental tenir en consideració que, segons jurisprudència molt consolidada, l'àmbit de referència i de còmput dels treballadors és el centre de treball. D'aquesta manera, i encara que la terminologia legal s'hi refereixi com a òrgans de participació en l'empresa o comitès d'empresa, en realitat seria més apropiat parlar d'òrgans de representació de centre de treball. És en l'àmbit del centre de treball on s'han de verificar els requisits per a la seva constitució, l'àmbit en el qual es trien i en el qual desenvolupen les seves competències. L'única excepció, prevista legalment, en la qual hi ha la superació del centre de treball són els anomenats comitès d'empresa conjunts, és a dir, aquells que poden constituir-se amb els centres que, situats a la mateixa província o municipis limítrofs, no arribin per si sols però sí conjuntament al nombre de 50 treballadors.

D'aquesta manera, es podria concloure que, inicialment, l'existència, el tipus d'òrgan de representació unitària i el nombre de representants esdevenen variables condicionades per l'organització empresarial i la dimensió de les seves estructures productives. No obstant això, la legislació no hi ha establert una relació automàtica. De conformitat amb l'art. 67.1 del TRLET, l'acomodació del nombre de representants dels treballadors a les disminucions significatives de plantilla s'ha de fer de conformitat amb el que estableix el conveni o, si no, en el cas en què el conveni no ho regulés, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors. Una falta de previsió en conveni i d'acord que constitueixen un dels arguments que condueixen l'Audiència a estimar il·legal l'actuació empresarial, en indicar que «l'empresari no pot revocar els representants, siguin quins siguin els avatars esdevinguts a l'empresa». Certament, l'empresari



no pot revocar els representants dels treballadors –aquesta és una facultat reservada per la llei als treballadors, als representats–, ni tan sols si es produeix una disminució significativa del nombre de treballadors i el conveni o l’acord amb els representants dels treballadors no l’autoritzen a fer-ho. No obstant això, creiem que la solució hauria de ser diferent quan desapareix la causa que determina el sorgiment del dret. Així, en aquelles hipòtesis en què desapareix el centre de treball com a base o unitat de referència per a la constitució i actuació dels representants per raons alienes a qualsevol propòsit antisindical o d’ingerència en l’autonomia dels representants, com era el cas d’actuacions en què la reorganització obeïa a raons organitzatives acordades amb els mateixos representants, s’hauria de produir l’extinció del mandat dels representants.

Finalment, cal indicar que:

- Centres de treball de fins a 5 treballadors: no òrgan de representació unitària.

- Centres de treball de 6 a 10 treballadors: 1 delegat de personal si així ho decideix el conjunt de treballadors del centre de treball.
- Centres d’11 a 30 treballadors: 1 delegat de personal quan els treballadors promoguin eleccions.
- Centres de 31 a 49 treballadors: 3 delegats de personal quan els treballadors promoguin eleccions.
- Centres de 50 o més treballadors: comitè d’empresa amb un nombre de membres dependent del nombre de treballadors (de 50 a 100: 5; de 101 a 250: 9; de 251 a 500: 13; de 501 a 1.000: 21, als quals se n’hi afegixen 2 per cada mil o fracció, amb un màxim de 65).