

LEGAL



Control de jornada

Los jueces, tras las empresas que no registran el horario de los empleados que teletrabajan

IVÁN ROMERO
MADRID

Muchas empresas han encontrado en el teletrabajo una forma de mantener el negocio durante el estado de alarma, a pesar de no estar incluidas en la lista de actividades esenciales aprobada por el Gobierno. El confinamiento y el hecho de que los hogares se hayan convertido en las nuevas oficinas puede llevar a una relajación de los sistemas de control horarios. Sin embargo, no hay excusa que valga: las compañías siguen estando obligadas por ley a definir los turnos, respetar los descansos y registrar el desempeño diario de todos los empleados, hora por hora.

Y es que la justicia ya ha dejado claro que la compañía no puede escudarse en la supuesta falta de medios técnicos o en la imposibilidad de saber dónde está el trabajador en cada momento para incumplir estos deberes. Ya en 2016, tres años antes de la implantación del registro horario, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (TSJ) descartó los argumentos de un empresario que no controló la jornada de sus teletrabajadores para "no invadir su intimidad". La sala dictaminó que este derecho fundamental pertenece en realidad a los empleados y no podrá ser invocado por la empresa en beneficio propio, a fin de eludir sus obligaciones.

El abogado laboralista Salvador Beltrán subraya que esta sentencia viene a confirmar que la empresa es la única encargada de organizar y registrar los turnos de trabajo y "no es posible trasladar esta función al empleado o alegar que, si ha sobrepasado la jornada, ha sido porque él ha querido".



EFE

En este sentido, explica el letrado, los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que los presenciales. Es decir, no se les podrá imponer un horario flexible o indeterminado y, mucho menos, estarán obligados a realizar horas extraordinarias, salvo casos concretos y tasados.

Fichaje en remoto

Pero ¿cómo deben fichar los teletrabajadores? Los sistemas son muy variados. Desde aplicaciones para teléfonos móviles hasta programas informáticos que detectan el movimiento del ratón y el teclado del ordenador. El único requisito es que el método elegido sea objetivo y permita reflejar fielmente la jornada laboral, sin distorsiones.

El problema, en determinadas ocasiones, es que el registro no se corresponde con la realidad, es inflexible o simplemente no es veraz. Una situación que puede llegar a ser espe-

cialmente grave cuando el empleado se ve forzado a realizar horas extras que acaban en saco roto sistemáticamente.

En estos supuestos, Beltrán recomienda recopilar las pruebas necesarias para demostrar los excesos de jornada en un futuro proceso judicial. Los tribunales de justicia admiten "correos electrónicos, facturas de teléfono y en definitiva cualquier elemento de prueba que acredite los periodos de actividad reclamados". Al margen de ser condenadas judicialmente, las empresas que incumplan la normativa sobre el control horario se enfrentan a multas de entre 600 y 187.000 euros, dependiendo de la gravedad del caso.

Desconexión digital

No obstante, hay incumplimientos que son más sutiles y difíciles de detectar: las llamadas a horas intempestivas, los mensajes de

Cualquier sistema para fichar será válido siempre que se garantice que es fiable

El trabajo remoto dificulta la protección de la desconexión digital

WhatsApp inoportunos, etc. En palabras de María Luisa González Tapia, asociada de Ramón y Cajal Asociados, "a veces la propia dinámica del teletrabajo hace muy complicado que desconectemos y que acabemos atendiendo asuntos fuera de horario, pero, en realidad, no tenemos por qué responder".

De hecho, la Ley Orgánica de Protección de Datos reconoció en 2018 el derecho de los trabajadores a no ser molestados durante el tiempo de descanso, las vacaciones o los permisos laborales. "Además, esta norma introdujo la obligación de elaborar una política interna de desconexión digital", apunta.

Pero una cosa es lo que dice la ley y otra muy distinta lo que se pone en práctica. Según un estudio llevado a cabo por el sindicato CC OO, solo el 11% de los convenios firmados en los últimos dos años recogen este derecho.

Hay sentencias previas a la crisis que ya exigen el conteo en remoto

La intimidad o la falta de medios no sirven de excusa ante los tribunales

Horas extraordinarias

► **Concepto.** Están consideradas como extraordinarias todas las horas de trabajo que sobrepasen la jornada laboral pactada, independientemente de que rebasen o no el límite legal de 40 horas semanales establecido por el Estatuto de los Trabajadores (ET).

► **Voluntarias.** Son las necesarias para cubrir imprevistos, picos de producción u otras circunstancias derivadas de la actividad de la empresa. Su prestación es voluntaria, salvo pacto individual o colectivo en contrario. En todo caso, no podrán superar el límite de 80 horas anuales.

► **Obligatorias.** Vienen determinadas por la necesidad de prevenir o reparar daños extraordinarios o urgentes, como la pérdida de materias primas, etc. No se computan a efectos del tope máximo de 80 horas anuales.

► **Prohibiciones.** No podrán realizar horas extras los menores de 18 años ni los trabajadores con horario nocturno (salvo causas de fuerza mayor).

► **Retribución.** Deberán ser abonadas o compensadas con descansos equivalentes. La cuantía a percibir será la que se establezca por convenio o por contrato. En ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.