

## La necesidad del control de la jornada diaria: Conflicto colectivo contra Deutsche Bank

Como antelación al conflicto en Deutsche Bank hay que señalar que CCOO-SERVICIOS y todos los sindicatos presentes en Bankia, S. A. planteamos, en octubre de 2015, demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que se pedía que se declare «La obligación de que la empresa Bankia, - establezca un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza la plantilla, que permita comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados, tanto en el convenio sectorial como en los pactos de empresa que sean de aplicación, - así como que proceda a dar traslado, a la representación legal de los trabajadores, de la información sobre las horas extraordinarias realizadas, en cómputo mensual, (...) »

**Armando García López**  
Gabinete Jurídico de la Federación  
de Servicios de CCOO

Con fecha 4 de diciembre de 2015 se dictó Sentencia estimando nuestra demanda. Recurrida en casación esta Sentencia y reunido en Pleno, el Tribunal Supremo, en sentencia de 23 de marzo de 2017, estima el recurso de la empresa y entiende que el artículo 35 ET regula la realización de horas extras y el establecimiento de un registro en el que se anoten las que se realizan día a día, pero sin imponer la necesidad de establecer un registro de la jornada diaria efectiva. Posteriormente, en julio del pasado año, CCOO-SERVICIOS plantea un nuevo conflicto colectivo contra Deutsche Bank con suplico idéntico al de Bankia. UGT y

CGT se adhirieron a la demanda. En esta demanda se argumentaba sobre la necesidad de acometer una relectura del artículo 35.5 ET que le haga compatible con preceptos de derecho comunitario y que establezca la obligación de llevar un registro de la jornada ordinaria que comprenda todas las horas realizadas por los trabajadores y no sólo las horas extraordinarias.

En los fundamentos de derecho de la demanda nos referíamos al marco normativo internacional sobre la verificación del cumplimiento de la jornada de trabajo indicando que la normativa internacional pone en evidencia que la existencia de límites legales a la duración de la jornada de trabajo se configura como una garantía en las condiciones de trabajo establecida a nivel internacional, tanto a través de los instrumentos de la OIT (Convenios 1 y 5), como de la Unión Europea (Artí-

culo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, Artículo 2 de la Carta Social Europea, Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales. Concluíamos diciendo que la interpretación que da el Tribunal Supremo al artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, no permite cumplir con garantías el mandato de esos preceptos toda vez que, sin llevar un registro de la jornada diaria, es imposible garantizar el derecho de los trabajadores a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad ni limitar con garantías la duración máxima de su jornada.

Citábamos también la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre relativa a determinados aspectos de la ordenación





del tiempo de trabajo cuyo artículo 22, obliga al empresario a llevar registros actualizados de la jornada de los trabajadores cuya prestación de servicios exceda de 48 horas semanales, sumando las ordinarias y las extraordinarias, en un período de cuatro meses, así como otros artículos de la Directiva que reflejan igualmente los principios de la Organización Internacional del Trabajo por lo que respecta a la distribución del tiempo de trabajo, incluidos los que se refieren al trabajo nocturno: artículo 3 Descanso diario, artículo 5 Descanso semanal, artículo 6 Duración máxima del tiempo de trabajo semanal, artículo 8 Duración del trabajo nocturno, artículo 6 Períodos de referencia, o artículo 19 Límites a las excepciones a los periodos de referencia.

Exponíamos que la interpretación judicial realizada por el Tribunal Supremo del artículo 35.5

no es conforme ni con la Carta de Derechos Fundamentales, ni con el mandato de la Directiva 2003/88, ni con el resto de normas indicadas y para superar esta discordancia solicitábamos de la Audiencia Nacional que formulara cuestión prejudicial.

Previas las alegaciones oportunas, la Sala, por Auto de fecha 19 de enero de 2018, interpone cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea considerando que "... la falta de llevanza de un sistema objetivo y efectivo de cómputo de la jornada de trabajo, cuál es el registro horario de la jornada efectivamente desarrollada, impide verificar, tanto a los trabajadores como a sus representantes legales, el cumplimiento de las limitaciones que en orden a la ordenación del tiempo de trabajo imponen los preceptos citados, no garantizándose de forma efectiva los mandatos estableci-

dos en los artículos 3, 5, 6 y 22 de la directiva 2003/88, pues se carece de un instrumento idóneo de verificación del cumplimiento de los mismos".

La cuestión afecta a los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectiva, a realizar horas extraordinarias y que no ostenten la condición de trabajadores móviles, de la Marina Mercante o ferroviarios.

Indicaba la Sala que en la encuesta de población activa de 2016 (EPA) se reflejaba que el 53,7 % de las horas extraordinarias no son registradas.

Entendía que de la interpretación de los artículos 34 y 35 E.T. dada por el Tribunal Supremo y respecto de los trabajadores a tiempo completo, resulta que el trabajador carece de un medio probatorio útil y objetivo para acreditar la realización de horas extras y que tanto los representantes de los trabajadores como la Inspección carecen de un medio útil que les permita comprobar si el tiempo efectivamente trabajado por los trabajadores supera o no la jornada ordinaria y si se respetan los descansos semanales y diarios entre jornadas y, además, comporta dejar en manos del empresario que haya o no control sobre la superación de la jornada ordinaria, así como que se respeten los descansos semanales y diarios y el cumplimiento de los horarios pactados.

La importancia de esta cuestión prejudicial es evidente toda vez que el Tribunal Supremo nos había cerrado el camino para conseguir nuestra reivindicación del registro de jornada y además el Tribunal de Justicia de la Unión Europea vincula tanto al legislador español, como a la propia doctrina jurisprudencial. ■