

¿Puede una empresa despedir al empleado que trabaja más de la cuenta?

La justicia admite sancionar si el tiempo extra daña a la empresa

Irene Cortés

6 de mayo de 2019

En 2017, se hizo público el cese de un trabajador de una de las sucursales en Barcelona de la cadena de supermercados Lidl. El motivo, como así lo recogía la carta de despido, era que, casi a diario, el empleado entraba a trabajar antes de tiempo (a veces, con más de una hora de antelación) para “preparar la tienda” sin fichar. Para la compañía, esto suponía un incumplimiento grave del contrato laboral, ya que vulnera la norma por la cual “cada minuto que se trabaja, se paga, y cada minuto que se trabaja debe quedar registrado”.

Más allá de lo insólito de que una empresa sancione a un empleado por trabajar más tiempo del estipulado, controlar el horario de entrada y salida de los empleados es un caso que suscita, cada vez más, la preocupación de las empresas. Esto se debe, en gran medida, a la inminente entrada en vigor (el próximo 12 de mayo) del real decreto que obliga a las compañías a registrar diariamente la jornada de sus trabajadores.

El principal objetivo de la norma es llevar un control más estricto sobre la realización de horas extraordinarias, que va más allá de lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Este precepto obliga a las empresas a registrar el tiempo extra que trabajan sus empleados y facilitar una copia de dicho fichero tanto al empleado como al sindicato. Asimismo, fija un máximo de 80 horas al año, sin tener en cuenta aquellas que han sido compensadas con descansos.

Por lo tanto, si el contrato obliga al empleado a respetar el horario establecido, “todo lo que sea incumplir la jornada, por exceso o por defecto, podría ser sancionable”, apunta Manuel Fernández-Fontecha, socio del área de laboral del despacho Ceca Magán. Además, las penalizaciones por trabajar de más se enmarcan principalmente dentro del ámbito de la seguridad y prevención de riesgos laborales. De producirse un incumplimiento, es la compañía la que debe responder, “ya que sobre ella recae esa responsabilidad”, aclara el letrado.

A este criterio se adhirió el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid al determinar que la conducta de permanecer más o menos tiempo en el puesto de trabajo que el que estipula el contrato, solo podrá ser sancionable “cuando se haya prohibido expresamente y cuando ello resulte un perjuicio para la empresa”. En este caso concreto, el TSJ anuló el cese de una empleada ya que la compañía no probó el daño que le ocasionaba esta conducta.

Tiempo extra

No todo lo que excede la jornada diaria se califica como hora extra. “La ley fija una jornada de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual”, matiza Fernández-Fontecha. Esta cifra total anual se puede repartir dentro de cada semana, dependiendo de cómo lo acuerden la compañía y el trabajador. Así, entran en juego otros factores, “como la flexibilidad o la distribución horaria”, concluye.

Asimismo, “para que una hora se considere extraordinaria, debe estar autorizada por la dirección”, refiere Alfredo Aspra, socio de laboral de Andersen Tax & Legal. Es decir, que si el trabajador quiere ampliar su jornada y recibir una compensación por ello, debe solicitarlo a su superior y que este lo consienta. De no

seguir este protocolo, “en principio, el empleado no tendría derecho a percibir una remuneración”, puntualiza el letrado.

Así lo avaló recientemente el TSJ de Madrid, al rechazar a un comercial la compensación económica por el tiempo adicional que había trabajado. En este caso, el protocolo de la compañía obligaba a comunicar con antelación cualquier variación de la jornada habitual. Esta supone una instrucción expresa “sin que pueda quedar al arbitrio del demandante efectuar un horario superior al ordinario”, aseveran los magistrados.

Ahora bien, el consentimiento para la realización de horas extras puede prestarse de forma expresa o tácita. En este sentido falló en 2010 el TSJ de Cataluña al condenar a una empresa a pagar los excesos de jornada de uno de sus trabajadores, a pesar de que este nunca los solicitó. Como argumenta la Sala, la empresa era consciente de estos excesos “y no hizo nada para impedirlos”. Por ello, no se trata de una “mera y simple actuación unilateral del trabajador”, como así argumentaba la compañía, sino que esta dio su consentimiento tácito.

Registro en otros países

Portugal. La obligación de registrar la jornada de los trabajadores no es una cuestión que afecta exclusivamente a España, sino que está implantada en varios países, aunque de diferentes maneras. Así, por ejemplo, en Portugal, la ley obliga a que se lleve control sobre las horas de entrada, de salida y de las interrupciones o pausas que no computen como tiempo efectivamente trabajado.

Alemania. Por el contrario, en Alemania las compañías no tienen el deber de registrar la jornada diaria, ni tampoco están forzadas a informar de las horas extraordinarias a los sindicatos. No obstante, sí deben llevar la cuenta del tiempo que exceda las ocho horas diarias.

Bélgica. Tampoco existe en Bélgica una obligación general de establecer un sistema de registro de jornada. Sin embargo, hay algunas excepciones sectoriales a esta regla, como la banca o ciertos empleados a tiempo parcial cuando trabajan fuera de su horario habitual.

Reino Unido. El Reglamento sobre Jornada Laboral obliga a los empresarios a llevar un registro “adecuado” que acredite que se respetan los límites de la jornada laboral semanal y de los horarios de trabajo nocturno establecidos legalmente. En caso de incumplimiento, la compañía estaría cometiendo un delito contra la salud y la seguridad de los trabajadores.