

## Los jueces destapan los trucos de las empresas para falsear el registro horario

Los tribunales facilitan la prueba de las horas extras a los empleados

Irene Cortés

21 de noviembre de 2019

El registro de jornada, en vigor desde mayo, se implantó con la finalidad de controlar las horas extras no compensadas que se hacían en las empresas. La norma, no obstante, no especificó cómo debía hacerse dicho seguimiento, dando un amplio margen a las compañías a la hora de escoger el sistema de control más conveniente.

Ante esta circunstancia, muchos laboristas mostraron su preocupación por el hecho de que esa libertad fuera empleada por quien pretendiera falsear el registro para ocultar los excesos de jornada. De hecho, el Ministerio de Trabajo reveló la semana pasada que, en los seis primeros meses, los inspectores de trabajo abrieron 2.010 expedientes relacionados con el control de jornada, de los que el 21% estaban relacionados con posibles fraudes.

Los inspectores no han sido los únicos en desenmascarar los engaños de las organizaciones. Los tribunales, por su parte, también han desempeñado una importante labor a la hora de identificar empresas infractoras, ampliando la protección al empleado en estos casos.

Así lo hizo recientemente un juzgado de Ciudad Real al condenar a una peluquería que obligaba a una de sus empleadas a firmar menos horas de las en realidad hacía. En esta ocasión, el juez dio por válido el testimonio del resto de los trabajadores y apuntó que, al tratarse de un centro de estética, “es lógico que los viernes y sábados necesite a la totalidad de su plantilla para atender a la clientela”, que siempre es mayor que durante el resto de la semana.

La prueba de las horas extras suele ser uno de los grandes problemas que plantean estos procesos. Frente al rigor de hace unos años, lo cierto es que los tribunales han relajado las exigencias probatorias a los trabajadores si presentan indicios de fraude. Así, a día de hoy aceptan un amplio abanico de evidencias que sirvan para certificar los excesos en la jornada.

En este sentido, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Castilla y León aceptó como prueba el cuaderno de una cocinera en el que apuntaba, cada día, la hora de entrada y salida del bar en el que trabajaba. Los magistrados otorgaron “plena validez probatoria” a la libreta y, en consecuencia, condenaron al local a abonar más de 7.000 euros a la trabajadora por las 454 horas extras acumuladas.

Otro asunto similar fue el analizado por el TSJ de Castilla-La Mancha en octubre de este año. En esta ocasión, los magistrados se apoyaron en tres testigos que declararon que el pastor de una finca privada dedicaba a sus ovejas más horas de las estipuladas en su contrato. Al no contar con un sistema de control de jornada, la Sala concluyó que los testimonios eran “la única manera que tiene el empleado para probar que realizaba un horario más extenso del acordado”.

### Carga de la prueba

Sobre quién debe recaer la obligación de acreditar si se han realizado horas extras es otro de las cuestiones controvertidas para los juzgados. No obstante, y aunque *a priori* se trata de una responsabilidad de la plantilla, cada vez más jueces invierten la carga de la prueba y ponen esta obligación sobre los hombros de la empresa.

Ejemplo de ello es la sentencia del TSJ de Canarias que en enero de 2019 fijó que en las compañías en las que frecuentemente se trabaje más tiempo del acordado se invierte la carga de la prueba. Así, en este tipo de

casos, el trabajador solo necesita aportar “indicios mínimos” del exceso de jornada (en este caso, un pantallazo de la página web de la tienda con el horario de atención al público), y será la compañía quien deba demostrar que las horas extras, o bien no se realizaron, o bien se compensaron.

Más allá fue el TSJ de Castilla y León cuando determinó que si la compañía no registra la jornada, los empleados a tiempo parcial se presumen completos. En este caso, la sala rechazó que la camarera de un bar debiera acreditar que hacía una jornada completa (y no parcial como así decía el contrato). Para el tribunal, “es la empresa quien puede y debe aportar el registro horario”.

### **Seis meses con la norma**

Dos mil expedientes. Con motivo del aniversario de los seis meses desde la aplicación del registro horario, el Ministerio de Trabajo publicó la semana pasada el balance de la aplicación de la norma. Así, entre mayo y octubre los inspectores de trabajo abrieron 2.000 expedientes relacionados exclusivamente con el sistema de registro horario.

Sanciones. De esos dos millares, la Inspección ha finalizado alrededor de 500 expedientes y, de ellos, 107 han acabado en sanción. Es decir, que solo por su sistema de fichaje han sido multadas el 20% de las empresas inspeccionadas. Además, las sanciones ascienden a los 113.000 euros en total, una media de 1.000 euros por multa.

Menos horas extras. Desde la llegada del registro horario, la cifra de horas extras no remuneradas se desplomó un 24%. Así lo revela la encuesta de población activa (EPA) realizada entre julio y septiembre de 2019, que muestra asimismo un ligero ascenso (2%) de las horas extraordinarias remuneradas. Desde el Gobierno consideran que estas cifras pueden tener relación con la medida “aunque aún es pronto para ver si marca tendencia”.