

CEAJ entrevista a Armando García López - Abogado en el asunto (C-55/18) de Asesoría Jurídica Estatal de CCOO-SERVICIOS contra Deutsche Bank.



“La importancia de plantear esta cuestión prejudicial resultaba evidente toda vez que el Tribunal Supremo nos había cerrado el camino para conseguir nuestra reivindicación del registro de jornada.”

Armando García López comenzó su andadura como abogado en el año 1996, en Artech Abogados, donde compatibilizaba el ejercicio profesional en temas civiles, mercantiles y contencioso administrativo, con su trabajo en banca. Ha sido delegado de personal por CCOO y ha realizado labores de asesoría jurídica en Castilla la Mancha. Posteriormente se integra en la Asesoría Jurídica Estatal de CCOO-SERVICIOS que agrupa sectores tan dispares como el financiero, las TIC, Contac Center, Hostelería o Comercio.

Desde entonces ejerce como responsable de esta asesoría, actuando en conflictos colectivos ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, así como asesorando en ERES, Acuerdos, Convenios, etc.

CEAJ: ¿Cuál es el origen de este procedimiento que ha terminado con una Sentencia del TJUE en relación con el registro horario?

Armando García: CCOO-SERVICIOS y todos los sindicatos presentes en Bankia, S. A. planteamos demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional solicitando se implantase un sistema de registro horario.

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 estima el recurso de la empresa y entiende que el art. 35 ET no impone la necesidad de establecer un registro de la jornada diaria efectiva. La sentencia contó con tres votos particulares suscritos, en total, por cinco magistrados y magistradas de la Sala Cuarta.

CCOO-SERVICIOS en solitario plantea un nuevo conflicto colectivo contra Deutsche Bank con suplico idéntico al de Bankia pero argumentando que la interpretación judicial realizada por el Tribunal Supremo del art. 35.5 no era conforme con la normativa europea y solicitando de la Audiencia Nacional que formulase cuestión prejudicial.

Finalmente la Sala de lo social de la Audiencia Nacional elevó cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

La vista se celebró el 12 de noviembre de 2018, en Pleno de la Gran Sala y, en la misma CCOO como demandante, UGT como adherido a la demanda y la Comisión Europea defendimos el registro de jornada obligatorio, oponiéndose el Banco demandado, el Reino de España y el Reino Unido.

El Abogado General leyó sus conclusiones el 31 de enero de 2019 apoyando las pretensiones de CCOO y finalmente se dictó Sentencia el 14 de mayo de 2019 con el resultado que todos conocemos.

CEAJ: ¿Qué argumentos le animaron a llegar al TJUE?

A.G.: La importancia de plantear esta cuestión prejudicial resultaba evidente toda vez que el Tribunal Supremo nos había cerrado el camino para conseguir nuestra reivindicación del registro de jornada.

Eso fue lo que nos movió a plantear una nueva demanda a pesar de ser un tema ya juzgado por el Tribunal Supremo.

CEAJ: ¿Esperaba el alcance que ha tenido la trascendencia de la Sentencia?

A.G.: Pues la verdad es que sí. Cuando me llegaron noticias de que el Gobierno de España preparaba un Real Decreto sobre este tema pensé que la Sentencia del TJUE iba a tener menos trascendencia, pero cuando leí el fallo comprendí que iba a generar mucha expectación, como así ha sido.

Lo cierto es que el Real Decreto se queda muy corto y la Sentencia del TJUE va mucho más allá y sienta las bases para una reforma Legislativa en profundidad y que acabe con las dudas e incertidumbres que ha generado un Real Decreto que, en mi modesta opinión, se ha elaborado de manera precipitada y sin tener en cuenta la opinión de los Sindicatos en general y CCOO en particular, que han sido el auténtico promotor de esta iniciativa.

CEAJ: ¿Cuál ha sido la línea argumental que ha defendido durante todo el procedimiento?

A.G.: En líneas generales los argumentos fueron los siguientes:

1.- Implantación de un sistema fiable de control o verificación de la jornada, que para cumplir con su finalidad debería recoger datos objetivos y fácilmente verificables por el trabajador, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y aportar garantía de autenticidad de estos datos.

2.- El cumplimiento de la jornada de trabajo es una obligación esencial del trabajador, pero no solo genera derechos o facultades al empresario. La buena fe contractual impone al empresario la obligación de informar al trabajador del grado de cumplimiento de sus obligaciones laborales, para que así pueda ejercer las acciones legales derivadas de ese cumplimiento.

3.- No hay que olvidarnos del derecho de los trabajadores a conocer los datos de jornada efectiva que tenga la empresa, en virtud del principio de accesibilidad, rectificación de los datos personales, que opera en el ámbito laboral.

4.- Finalmente tenemos la doble visión, salarial y de salud laboral, del conflicto:

. La empresa viene obligada a respetar la integridad física de sus empleados y a cumplir con las normas sobre seguridad y salud laborales y, por tanto, pesa sobre el empleador la obligación de que se respeten los descansos legal o convencionalmente establecidos.

. El empresario está obligado a satisfacer al trabajador la remuneración pactada o legalmente establecida que debe estar en consonancia con la jornada desempeñada, incluyendo la posibilidad de horas extraordinarias.

CEAJ: ¿Cuál ha sido la postura que ha mantenido el Estado ante toda esta problemática? ¿Ha sido cambiante?

A.G.: La postura del Reino de España, con los distintos gobiernos, ha sido de total oposición a la implantación del registro de jornada.

A estos efectos entendían que la legislación española garantiza la aplicación de los límites previstos para la ordenación del tiempo de trabajo previstos en la Directiva.

Resaltaron que la ausencia de registro de toda las horas trabajadas no impide la efectiva limitación del tiempo de trabajo y el control de su duración tanto por el empresario, como por los trabajadores y sus representantes y por la Inspección de Trabajo.

CEAJ: ¿Que opina de la obligatoriedad de la implantación del Registro horario en el sector de la abogacía? ¿Cabe en nuestro sector para los abogados por cuenta ajena?

A.G.: Qué duda cabe que el sector de la abogacía, como muchos otros, tiene especialidades que le diferencian del resto.

Tanto es así que tuvo que publicarse el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, para regular la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados, individual o colectivo.

En el Artículo 7. Forma y contenido del contrato, apartado 2 se indica que en los contratos de trabajo deberán constar, entre otras especificaciones "(...) d) *El régimen de jornada, horarios de trabajo, vacaciones y descansos.*"

Por su parte, en el Artículo 14. Jornada y horarios de trabajo se dice que "(...) 1. *La duración de la jornada de trabajo de los abogados será la que se pacte en convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo, no pudiéndose superar en ningún caso los límites de duración de la jornada que se establecen en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, calculados en cómputo anual.*

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior se considerará tiempo de trabajo el tiempo que los abogados permanezcan en el despacho realizando actividades propias de su profesión y el que dediquen fuera del despacho para la asistencia y defensa de los clientes."

Y además se introduce la distribución irregular de la jornada.

Finalmente en la Disposición adicional cuarta se establece como Derecho supletorio la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, no veo que resulte diferente a regulaciones contenidas en normas o Convenios que hagan referencia a situaciones de disponibilidad o prestación de servicios en festivos, o guardias localizadas de 24 horas, etc.

Creo que si se trata de garantizar que estos trabajadores no puedan superar los límites de jornada establecidos y puedan disfrutar de los descansos reglamentarios, la única forma de garantizar esto lo es a través del registro de jornada tal y como se establece en la Sentencia del TJUE y para ello se cuenta con un instrumento muy importante como es la negociación colectiva.

CEAJ: Los grandes despachos de abogados se oponen a su implantación dentro de la abogacía, ¿Que cree Usted?

A.G.: Me limito a lo dicho anteriormente.

CEAJ: ¿Qué opinión le merece que los grandes despachos estén buscando el apoyo del CGAE para que esta medida a ellos no les afecte?

A.G.: Creo que están en su derecho. Ahora bien, la norma está ahí y es clara al respecto de trabajadores por cuenta ajena.