

Reproducido por www.relats.org

**LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
SOBRE CONTROL DE JORNADA.
PRIMERAS IMPRESIONES**

Publicado en el blogspot del autor, mayo 2019

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en sentencia de su Gran Sala de 14 de mayo de 2019, en el asunto C- 55/18, ha resuelto un cuestión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional que se preguntaba sobre la adecuación del derecho europeo de la doctrina del Tribunal Supremo que interpretó, en una muy criticada decisión, que no era necesario el registro de la jornada por parte de las empresas, para delimitar la diferencia entre jornada ordinaria y la realización de horas extraordinarias, interpretando de ese modo el art. 35.5 ET.

En el origen de la cuestión prejudicial está la promoción por CC.OO. de un conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional contra el Deutsche Bank colectivo para que se planteara cuestión prejudicial por entender que esta interpretación del 35.5 ET no era conforme con la Directiva relativa al tiempo de trabajo, (Directiva 2003/88/C.E. del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo) ni garantizaba tampoco el cumplimiento efectivo, es decir, el efecto útil de las

obligaciones establecidas en la Directiva relativa a la seguridad y salud en el trabajo, de la Directiva 89/391 C.E. del Consejo de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. Por último, esta interpretación del Tribunal Supremo sobre el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, al no exigir un registro de control de la jornada ordinaria, no garantizaba el cumplimiento del derecho a la limitación de jornada establecida en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de manera que estos preceptos constitucionales deberían tener aplicación en el ordenamiento interno español. Todos estos argumentos han sido acogidos por la STJUE de 14 de mayo de 2019.

La decisión favorable del TJ era ya segura, tras conocer el informe del Abogado General el 31 de enero de este año, que fueron comentadas diligentemente en este blog por Francisco Trillo en este enlace al que nos remitimos para una mejor comprensión del contenido del asunto [El registro de jornada es una obligación](#), y a su vez eso forzó al gobierno de Pedro Sánchez a anticipar una modificación legal mediante el RDL 8/2019 de 8 de marzo, según el cual “la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo”, pero la organización concreta del registro y su documentación la tiene que realizar la negociación colectiva, el acuerdo de empresa o, si no se llega a un acuerdo o éste no se produce, la decisión unilateral del empresario. Las críticas empresariales a este precepto, pese a su ligereza en la imposición de este deber legal que entró en vigor a partir del domingo 12 de mayo pasado, han

sido muy numerosas, la gran mayoría de ellas basadas en lo obsoleto de ese tipo de regulación que se equipara con el método de control de la presencia en la fábrica de la organización fordista y por tanto plenamente superado. La Sentencia del Tribunal de Justicia por el contrario da una respuesta contundente a estas opiniones y, lo que es más importante, sugiere pautas de interpretación a los agentes de producción del derecho que pueden ser desarrolladas de manera inteligente como fórmulas de regulación muy sugerentes.

No es ahora el momento de hacer un análisis en profundidad del texto de la Sentencia, pero sí de resaltar algunos aspectos importantes de la misma. En primer lugar, la relación directa que se establece con el cumplimiento de la jornada de trabajo y la preservación de la salud laboral. La Directiva interpretada pertenece al ámbito de la regulación de la salud y seguridad de los trabajadores, porque “ la armonización en el ámbito de la Unión Europea en materia de ordenación del tiempo de trabajo tiene como fin promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, permitiendo que estos disfruten de períodos mínimos de descanso —en particular, de períodos de descanso diario y semanal—, así como de períodos de pausa adecuados, y estableciendo una duración máxima del tiempo de trabajo semanal”, por lo que los Estados miembros tienen la obligación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88, de adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, respectivamente, de un período mínimo de descanso, diario y semanal, y “un tope de cuarenta y ocho horas respecto de la duración media del trabajo semanal, quedando expresamente incluidas en este límite máximo las horas extraordinarias, límite a cuya

aplicación (...) no cabe, en ningún caso, establecer excepciones, ni siquiera en el supuesto de que el trabajador afectado dé su consentimiento”. Por ello es necesario es necesario que los Estados miembros garanticen el respeto de esos períodos mínimos de descanso e impidan que se sobrepase la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.

La limitación de jornada constituye además un derecho fundamental de la ciudadanía europea que tiene que ser preservado necesariamente. “El derecho de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal no solo constituye una norma del Derecho social de la Unión de especial importancia, sino que también está expresamente consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados”. Por tanto se puede leer la Directiva como una norma de desarrollo de los derechos fundamentales reconocidos en la Carta: “las disposiciones de la Directiva 2003/88, en especial sus artículos 3, 5 y 6, precisan ese derecho fundamental y, por lo tanto, deben interpretarse a la luz de este”. Esto tiene una gran importancia en orden a plantear la aplicación directa de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

La transcendencia de estas conexiones – aplicación del principio de solidaridad, confirmación de un derecho fundamental ligado directamente a la condición de la persona que trabaja, que compromete directamente la salud y la seguridad de esta persona – explican que no se pueda subordinar la puesta en práctica de cualquier medida de tutela

del mismo al coste económico de ésta, porque “la protección eficaz de la seguridad y de la salud de los trabajadores no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico”. Una afirmación que conviene no olvidar en un tiempo en el que la principal objeción a las reformas laborales que amplíen los derechos laborales es precisamente la perniciosa influencia que el incremento de costes que lleva consigo el incremento de derechos produce sobre la economía. Los debates sobre el aumento del salario mínimo primero y ahora sobre el registro de jornada se apoyan en esta consideración que el Tribunal de Justicia rechaza enérgicamente.

Finalmente, el cuerpo de la STJUE de 14 de mayo de 2019 se dedica a desmontar con claridad el argumentario que empleó el Tribunal Supremo español en la interpretación del art. 35.5 ET. Lo hace en los párrafos 51 y 52 de la misma. “Carece de incidencia a este respecto el hecho de que la duración máxima del tiempo de trabajo semanal establecida en este caso por el Derecho español sea, como sostiene el Gobierno español, más favorable para el trabajador que la contenida en el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88, ya que, como ha subrayado de hecho este mismo Gobierno, las disposiciones nacionales adoptadas en la materia transponen al ordenamiento jurídico interno dicha Directiva, cuyo respeto deben garantizar los Estados miembros definiendo los criterios necesarios a tal efecto. Por lo demás, sin un sistema que permita computar la jornada diaria efectiva, sigue resultando igualmente difícil, cuando no imposible en la práctica, que un trabajador logre que se respete efectivamente la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, independientemente de cuál sea esa duración”. Y añade en el párrafo siguiente: “Esta dificultad no

se ve atenuada en absoluto por la obligación que incumbe a los empresarios en España de establecer, en virtud del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, un sistema de registro de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores que hayan prestado su consentimiento a este respecto. En efecto, la calificación de horas «extraordinarias» presupone que se conozca, y por lo tanto que se haya computado de antemano, la duración de la jornada laboral efectiva de cada trabajador afectado. La obligación de registrar únicamente las horas extraordinarias realizadas no ofrece a los trabajadores un medio eficaz capaz de garantizar, por un lado, que no se sobrepasa la duración máxima del tiempo de trabajo semanal establecida en la Directiva 2003/88, que incluye las horas extraordinarias, y, por otro lado, que se respetan en todas las situaciones los períodos mínimos de descanso diario y semanal contemplados en esta Directiva. En cualquier caso, esta obligación no permite paliar la inexistencia de un sistema que, por lo que respecta a los trabajadores que no hayan aceptado realizar horas extraordinarias, pueda garantizar el respeto efectivo de las normas relativas, en particular, a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal”. Todo un correctivo a las tesis mayoritarias de la Sala IV del Tribunal Supremo en la desafortunada sentencia hoy enmendada con contundencia por el TJ.

Es una decisión que constata, de un lado, la importancia de un sistema multinivel de tutela de derechos que incorpora la dimensión supranacional a la nacional y genera relaciones de intersección entre ambas, que han dado lugar a una cierta conflictividad entre las instancias judiciales de los ordenamientos internos. En nuestro caso, la vicisitud de los contratos temporales y la doctrina Porrás ha sido emblemática

de este encrespado enfrentamiento que se ha saldado con la victoria de las tesis del Tribunal Supremo español. En una cierta medida, la STJUE de 14 de mayo de 2019 sobre el registro de jornada vuelve a iniciar un juego de interpretación y aplicación que posiblemente abrirá una nueva saga de decisiones. Pero a la vez este hecho denota la utilización por la acción sindical del mecanismo de tutela jurisdiccional europeo como forma de encauzar o de reorientar los pronunciamientos de la jurisprudencia nacional que se posicionan cada vez más claramente a favor de los intereses empresariales. Una tendencia que llama la atención ante el escoramiento conservador de nuestros altos Tribunales, tanto el Tribunal Constitucional como el Tribunal Supremo.

Por último, y se trata de una apreciación oportuna por cuanto estamos todavía inmersos en un proceso electoral en el que elegiremos nuestros representantes en el Parlamento europeo, es evidente que la recuperación y el impulso de la dimensión social de la Unión Europea y la reversión de las políticas de austeridad resultan decisivos para cada uno de los países que componen ésta, y en especial para aquellos que como el nuestro han padecido reformas laborales que han degradado fuertemente el alcance y el contenido de los derechos individuales y colectivos. Elegir por tanto los representantes que apuesten por una Europa Social que preserve un espacio de derechos fundamentales de la ciudadanía social, es un deber democrático que tiene que manifestarse en las urnas el próximo 26 de mayo.