

Edita: Secretaría Confederada de Acción Sindical y Salud Laboral

· Plaza de Santa Bárbara, 5, 6º - 28004 - Madrid · Telf.: + 34 577 41 13

· www.uso.es · Facebook: Acción Sindical USO · Twitter: @AccionsindUSO

LOS ESTADOS MIEMBROS DEBEN LEGISLAR LA OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL EN LAS EMPRESAS.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) de 14 de mayo de 2019. Asunto C-55/18.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea declara que la normativa española se opone a la europea, al no imponer a las empresas, la obligación de establecer un sistema de registro de la jornada laboral diaria.

El 26 de julio de 2017 se interpuso ante la Audiencia Nacional demanda de conflicto colectivo contra Deutsche Bank, con el objetivo de obtener una sentencia que declarase la obligación de la entidad, a establecer un sistema de registro de la jornada laboral diaria de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores relativo al registro obligatorio de la horas extraordinarias, y a la disposición tercera del Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, por la que se establece el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados por la empresa de las horas extraordinarias realizadas por la plantilla.

Por su parte, la demandada alega que según la jurisprudencia del Tribunal Supremo en las sentencias núm. 246/2017 de 23 de marzo (rec. 81/2016) y núm. 338/2017 de 20 de abril (rec. 116/2016) no se establece la obligación de registro de la jornada con carácter general.

A este respecto, la Audiencia Nacional señala que efectivamente, de la jurisprudencia del Tribunal Supremo se deduce que el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores exige, salvo pacto en contrario, el registro sólo de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores y que se comunique a los representantes y trabajadores, al final de cada mes, el número de horas extras efectuadas, pero no de la jornada diaria.

Sin embargo, la Audiencia Nacional expresa sus dudas sobre la adecuación de la interpretación que hace el Tribunal Supremo del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, con el Derecho de la Unión. Sostiene que esta interpretación supone privar a los trabajadores de un medio de prueba para acreditar que se ha superado la

duración máxima del tiempo de trabajo, e impide a sus representantes que puedan comprobar el cumplimiento de la jornada laboral y de los períodos de descanso.

Por ello, la Audiencia Nacional decide plantear al TJUE si los artículos 3, 5, 6, 16 y 22 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento y Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos del ordenación del tiempo de trabajo, en relación con los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3, y 16 apartado 3, de la Directiva 89/391/CEE del Consejo de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, y con el artículo 31 apartado 2, de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone a las empresas la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

El TJUE declara que, los Estados miembros deben adoptar todas las medidas necesarias para asegurarse de que se respetan los períodos mínimos de descanso y para impedir que se sobrepase la duración máxima del tiempo de trabajo semanal. El TJUE señala también, que una normativa nacional que no establezca la obligación de utilizar un instrumento que permita determinar el número de horas de trabajo diario y semanal, no puede asegurar el cumplimiento de la normativa europea citada, cuyo objetivo consiste en garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores.

Y añade, que, sin un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada no se puede garantizar la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo ni el derecho de los trabajadores a los períodos mínimos de descanso.

Por ello, el TJUE declara que, para garantizar el cumplimiento de los derechos recogidos en la Directiva 2003/88 y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, los Estados miembros deben imponer a las empresas, la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

El TJUE afirma, que la implantación un sistema de registro de la jornada, constituye una obligación tanto para los Estados miembros como para las empresas de conformidad con lo establecido en la Directiva 89/391, de constituir una organización y los medios necesarios para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Al mismo tiempo, el TJUE puntualiza que el sistema de registro de la jornada también es necesario para garantizar que los representantes de los trabajadores que tengan funciones en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores puedan ejerzan su derecho, contemplado en la propia Directiva, a solicitar a la empresa que tome las medidas adecuadas.



Finalmente, el TJUE concluye respecto a las cuestiones prejudiciales planteadas, que los artículos 3, 5, y 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3, y 16, apartado 3, de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, **deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.**

REGULACIÓN DEL REGISTRO OBLIGATORIO DE LA JORNADA. PROBLEMÁTICA Y CONSECUENCIAS.

La obligatoriedad del registro de la jornada laboral se aprobó mediante el Real Decreto-ley 8/2019 de 8 marzo, en cuyo artículo 10 se procede a la modificación del artículo 34.7 del ET y se añade un nuevo apartado 9.

Dicha regulación recoge, en síntesis, la obligación de las empresas a garantizar el registro diario de la jornada, que debe incluir el inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y mediante negociación colectiva, acuerdo, o en su defecto por decisión de la empresa, se organizará el registro de la jornada. Por último, establece la obligación de la empresa de conservar los registros durante 4 años. El Real Decreto-ley modifica también el artículo 7.5 de la LISOS, incluyendo sanciones en caso de incumplimiento del registro de la jornada

La medida que entró en vigor el pasado 12 de mayo de 2019, generó una gran incertidumbre tanto por la falta de previsión como de desarrollo en la regulación, por lo que el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social decidió publicar un día después de la entrada en vigor de la norma, la Guía sobre el Registro de la Jornada. Esta Guía de carácter informativo y por tanto no vinculante, recoge de forma escueta las categorías de trabajadores y empresas que tienen la obligación de registrar la jornada, aunque sin tener en cuenta el modelo productivo de las empresas, sector o tamaño, ni tampoco las diferentes modalidades en las que se puede desarrollar la jornada de trabajo.

En cuanto a los mecanismos de registro de la jornada, la Guía sólo hace mención de forma genérica, a que los sistemas de registro deben ser compatibles con la legislación en materia de protección de datos. Sin embargo, no especifica cuáles deben ser las limitaciones para cada sistema de registro, ya que en función del sistema que se implante, los datos de carácter personal afectados pueden ser de especial sensibilidad.

Sin embargo, uno de los aspectos más confusos que recoge la Guía, es la referencia a los trabajadores desplazados fuera del centro habitual de trabajo. Establece que el registro no incluirá intervalos de puesta a disposición de la empresa. Para el Ministerio de Trabajo, los desplazamientos no son tiempo de trabajo efectivo, lo que contradice la doctrina del TS y del TJUE. En definitiva, la problemática derivada de la ausencia de previsión del registro de la jornada en la legislación, deberá ser resuelta mediante la jurisprudencia.