

TUTELA DE LA SEGURIDAD Y SALUD Y TIEMPO DE TRABAJO: A PROPÓSITO DE LA STJUE DE 14 DE MAYO DE 2019

JUAN GARCÍA BLASCO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Zaragoza
jgarciab@unizar.es

RESUMEN

La reciente STJUE de 14 de mayo de 2019 contiene una doctrina interesante y novedosa que entronca tres aspectos fundamentales en la gestión de la relación laboral en la empresa y en la propia configuración de algunos derechos de los trabajadores. A saber, la significación del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, a las condiciones no materiales del mismo y a la ordenación del tiempo, especialmente de la jornada y su control. Tiene oportunidad así el TJUE de volver a interpretar la significación y el alcance de importantes Directivas que regulan estas materias como la Directiva Marco 89/391 de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la salud de los trabajadores en el trabajo y la Directiva 2003/88 de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo principalmente, así como la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (denominada la Carta).

Palabras clave: seguridad y salud; tiempo de trabajo; Tribunal de Justicia.

ABSTRACT

The recent EUJS of 14 May 2019 contains an interesting and novel doctrine that links three fundamental aspects in the management of the labour relationship in the company and in the very configuration of some workers' rights. Namely, the significance of the right to health and safety at work, to non-material conditions of work and to the organization of time, especially the working day and its control. This gives

the ECJ the opportunity to reinterpret the meaning and scope of important directives that regulate these matters, such as Framework Directive 89/391 of 12 June on the introduction of measures to encourage improvements in the health of workers at work and Directive 2003/88 of 4 November concerning certain aspects of the organisation of working time in particular, as well as the Charter of Fundamental Rights of the European Union (known as the Charter).

Keywords: Health and Safety; working time; Court of Justice.

RESUMO

A recente STXUE do 14 de maio de 2019 contén unha doutrina interesante e nova que entronca tres aspectos fundamentais na xestión da relación laboral na empresa e na propia configuración dalgúns dereitos dos traballadores. A saber, a significación do dereito á seguridade e saúde no traballo, ás condicións non materiais do mesmo e á ordenación do tempo, especialmente da xornada e o seu control. Ten oportunidade así o TXUE de volver interpretar a significación e o alcance de importantes directivas que regulan estas materias como a Directiva Marco 89/391, do 12 de xuño, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da saúde dos traballadores no traballo e a Directiva 2003/88, do 4 de novembro, relativa a determinados aspectos da ordenación do tempo de traballo principalmente, así como a Carta dos dereitos fundamentais da Unión Europea (denominada a Carta).

Palabras clave: seguridade e saúde; tempo de traballo; Tribunal de Xustiza.

SUMARIO

1. UNA NUEVA JURISPRUDENCIA EUROPEA; 2. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO VERSUS CONTROL HORARIO; 3. JURISPRUDENCIA EUROPEA Y REGISTRO HORARIO EN ESPAÑA. 4. LA SENTENCIA DEL TJUE DE 14 DE MAYO DE 2019 Y LA DIRECTIVA 2019/1152, DE 20 DE JUNIO.

1. UNA NUEVA JURISPRUDENCIA EUROPEA; 2. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO VERSUS CONTROL HORARIO

La reciente STJUE de 14 de mayo de 2019 contiene una doctrina interesante y novedosa que entronca tres aspectos fundamentales en la gestión de la relación laboral en la empresa y en la propia configuración de algunos derechos de los trabajadores. A saber, la significación del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, a las condiciones no materiales del mismo y a la ordenación del tiempo, especialmente de la jornada y su control. Tiene oportunidad así el TJUE de volver a interpretar la significación y el alcance de importantes Directivas que regulan estas materias como la Directiva Marco 89/391 de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la salud de los trabajadores en el trabajo y la Directiva 2003/88 de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo principalmente, así como la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (denominada la Carta). En efecto, la Sentencia resuelve una cuestión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional el 19 de enero de 2018 con ocasión de una demanda de conflicto colectivo contra Deutsche Bank con objeto de que se dictase Sentencia en la que se declarase la obligación de esta sociedad de establecer, con arreglo al art. 35.5 de la LET, un sistema de registro de jornada laboral diaria que realiza su plantilla, que permita comprobar el cumplimiento, de un lado, de los horarios de trabajo pactados y, por otro, de la obligación de comunicar a los representantes sindicales la información sobre las horas extraordinarias realizadas mensualmente. Para los sindicatos demandantes la obligación de establecer tal sistema de registro se deriva de los arts. 34 y 35 de la LET, interpretados de conformidad con la Carta. Por su parte, Deutsche Bank entiende que las SSTS de 23 de marzo de 2017 y de 20 de abril de 2017 han reconocido expresamente que la legislación laboral española no establece esa obligación con carácter general. En esas circunstancias, la Audiencia Nacional plantea unas cuestiones prejudiciales, siendo la fundamental la de si la

normativa laboral española, interpretada por el Tribunal Supremo, por la que no impone a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador, se opone o no a las directivas mencionadas y a la Carta.

La Sentencia que ahora se comenta aborda, probablemente por primera vez, el alcance de los instrumentos jurídicos que confluyen y actúan, sin duda, en el tratamiento de esta dimensión del tiempo de trabajo, que sitúa correctamente, a mi juicio, su ordenación legal y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Conecta esta decisión también con la reforma reciente del art. 34.7 de la LET, que exige "un registro diario de la jornada de trabajo", en íntima conexión con el objeto de la cuestión prejudicial. Incluso, aunque más tangencialmente, con la recientísima Directiva 2019/1151 de 20 de junio "relativa a las condiciones laborales transparentes y previsibles de la Unión Europea". Interesa, pues, analizar, aunque sea brevemente, el alcance y trascendencia de estos instrumentos comunitarios y de la propia Sentencia para reparar en sus efectos sobre el ordenamiento español, en particular en el citado registro o en el control horario.

De otro lado, la Sentencia resulta de extrema relevancia al clarificar algunas categorías jurídicas especialmente laborales manejadas por el TJUE como la relativa a los principios y normas de Derecho social de especial importancia y, sobre todo, por ratificar la aplicación horizontal de los derechos de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea desarrollados en su contenido por una directiva específica, aspecto al que ha dedicado atención recientemente la doctrina (Nogueira Guastavino).

2. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO VERSUS CONTROL HORARIO

La Directiva 2003/88 insiste en la dimensión preventiva y en los principios generales de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en relación con la jornada de trabajo, especialmente con los descansos y vacaciones. De igual forma, prevé excepciones en algunos casos cuando "a

causa de las características especiales de la actividad realizada la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida precisamente cuando puede ser determinada por los propios trabajadores”.

Por su parte los arts. 34 y 35 de la LET reconocen algunos derechos de los trabajadores, pero, antes de la citada reforma de 8 de marzo de 2019, no la obligación de registro de la jornada, lo que fue avalado, como se ha dicho, por el Tribunal Supremo. A las cuestiones que plantean estas exigencias, otorga una respuesta adecuada la Sentencia del TJUE.

Insiste la sentencia señalando que “la mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter económico”, anudando a continuación, a mi juicio, diez notas caracterizadoras que merecen ser resaltadas:

1) Destaca la importancia del derecho “fundamental” de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a los periodos de descanso diario y semanal.

2) Señala que la armonización en el ámbito de la Unión Europea en materia de ordenación del tiempo de trabajo busca promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo los Estados miembros la obligación de garantizar los descansos diarios y semanales.

3) Para asegurar la plena efectividad de la Directiva, es necesario garantizar el respeto de los periodos mínimos de descanso e impedir que se sobrepase la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.

4) Insiste en que el objetivo esencial de la Directiva 2003/88 es garantizar la protección eficaz de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y una mejor protección de su seguridad y de su salud, destacando la posición débil del trabajador en la relación laboral, de modo que es necesario impedir que el empresario pueda restringir los derechos al descanso.

5) Afirma que, sin un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por el trabajador para garantizar la duración máxima del tiempo de trabajo

semanal y de los periodos mínimos de descanso, los trabajadores no pueden lograr que se respeten sus derechos.

6) Especifica que determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal, es esencial para comprobar, por un lado, si se ha respetado la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y, por otro, los periodos mínimos de descanso diario y semanal definidos en la Directiva.

7) Concluye así que una normativa nacional que no establezca la obligación de utilizar un instrumento que permita determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal no puede asegurar el respeto a los derechos mencionados y, por tanto, compromete el objetivo de la Directiva, que consiste en garantizar una mejor protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Y esto no se atenúa, insiste la Sentencia, porque en España la duración máxima del tiempo de trabajo semanal sea más favorable y porque exista un registro de las horas extraordinarias.

8) Repara en que para garantizar el efecto útil de los derechos de la Directiva y del derecho fundamental consagrado en la Carta, los Estados miembros deben imponer a los empresarios la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por el trabajador. Ello se integra y forma parte así de la obligación empresarial de constituir y organizar los medios necesarios para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, siendo, también, un medio necesario para que sus representantes desempeñen sus funciones específicas en prevención de riesgos laborales.

9) Determina que corresponde, pues, a los Estados miembros definir los criterios concretos de aplicación de tal sistema, especialmente la formación que debe revestir, teniendo en cuenta, en su caso, las particularidades propias de cada sector y de algunas empresas y de las excepciones pertinentes a las que me he referido anteriormente. Debe ser, a la postre, un "sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada diaria efectiva".

10) Recuerda, por último, como he mencionado antes, que el coste que ello implica para los empresarios no es relevante, pues "la protección eficaz de la salud y seguridad de los trabajadores no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico".

A todo ello puede decirse que responde la obligación del registro de la jornada incorporado al art. 34.9 de la LET en fecha ciertamente anterior a la Sentencia, aunque no exista una referencia expresa al derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el citado precepto que la establece.

3. JURISPRUDENCIA EUROPEA Y REGISTRO HORARIO EN ESPAÑA

Del pronunciamiento del TJUE analizado y de la doctrina incorporada se deducen algunas cuestiones en íntima conexión con la citada obligación de registro horario que merece la pena siquiera enunciar.

En efecto, cabe plantearse cómo y en qué términos se regulan reglamentariamente las especialidades en las obligaciones de registro de jornada a que se refiere el art. 34.7 de la LET. También, qué papel asumen las guías prácticas sobre el citado registro y cómo actúan las exclusiones del registro contenidas en ellas desde la perspectiva de la salud laboral. Es el caso, por ejemplo, de los funcionarios particularmente del profesorado universitario; de las relaciones laborales especiales como los abogados, artistas, empleados de hogar, socios de cooperativas, que tienen peculiaridades.

Esa problemática es especialmente relevante en los casos de relaciones triangulares de trabajo y muy especialmente en las contratas y subcontratas reguladas en el art. 42 de la LET.

Y no menos lo es el alcance que haya de tener el deber de negociar sobre el registro de la jornada, así como su efectividad cuando no hay representación de los trabajadores, pues, al tratarse de una materia o una manifestación del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, se debería consultar a sus titulares.

También, cómo se vincula, en su caso, el registro de la jornada como prueba fehaciente de las ausencias del

trabajador que justifican un despido disciplinario del trabajador y, sobre todo, objetivo por excesiva morbilidad, mientras siga vigente el art. 52,b de la LET, y que ha tenido pronunciamientos judiciales recientes interesantes.

De igual forma, los efectos retributivos, de manera que la empresa puede aprovechar el registro horario para descontar, en su caso, del salario los retrasos en el fichaje correspondiente, que también ha merecido algunos pronunciamientos judiciales recientes.

Con la Sentencia analizada se produce, pues, un cambio de enfoque que será trascendental para comprobar la efectividad en la necesaria regulación legal española y su aplicación, particularmente su desenvolvimiento práctico.

Se pasa así de una visión de naturaleza y alcance probatoria de hechos concurrentes (inspección de trabajo, aspectos procesales) a una dimensión más amplia que discurre por la tutela y protección de un derecho social fundamental. Como se ha indicado por la doctrina (Molina Navarrete), ello implica una interpretación expansiva para garantizar el efecto útil del registro de la jornada.

No cualquier sistema de registro horario valdrá, pues, por más blindaje que la norma convencional le pueda otorgar, si bien la negociación colectiva más reciente sobre esta obligación identifica las distintas fórmulas para asegurar su objetividad, fiabilidad y accesibilidad sobre las que insiste la Sentencia comentada.

La obligación de registro no es, por consiguiente, una obligación estrictamente documental, ni se muestra como un instrumento de vigilancia y control de la actividad laboral del trabajador en el cumplimiento de su prestación laboral. Es, por el contrario, un instrumento relevante al servicio de la tutela de la salud y seguridad en el trabajo y de los derechos de participación de los trabajadores, actuando, todo ello, con una finalidad garantista.

4. LA SENTENCIA DEL TJUE DE 14 DE MAYO DE 2019 Y LA DIRECTIVA 2019/1152, DE 20 DE JUNIO

Sin entrar ahora en la significación y transcendencia de esta última Directiva relativa a una condiciones laborales transparentes y previsibles de la Unión Europea,

manifestación expresa del papel estelar de la actividad normativa de la Unión Europea de "nueva generación" y de sus efectos derivados de la derogación de la Directiva 91/533 a partir del 1 de agosto de 2022, lo cierto es que algunos de los derechos reconocidos en la primera actúan y se proyectan también sobre los propios analizados en la Sentencia objeto de este comentario.

Cabe destacar así los derechos informativos en materia de información de los trabajadores que traducen obligaciones para el empleador, en su art. 4. Es el caso de la información sobre elementos esenciales de la relación laboral entre los que se citan "la cantidad de vacaciones remuneradas a las que el trabajador tenga derecho".

Pero el más relevante probablemente es la obligación empresarial de informar "si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente previsible, la duración de la jornada laboral, ordinaria, diaria o semanal, del trabajador, así como cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su remuneración, y en su caso, cualquier acuerdo sobre cambios de turno". También, informará, si el patrón de trabajo es también total o mayoritariamente imprevisible y si el calendario de trabajo es variable, la cantidad de horas pagadas garantizadas y la remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas. De igual forma, sobre las "horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que trabaje, así como el periodo mínimo de preaviso a que tiene derecho el trabajador antes del comienzo de la tarea y, en su caso, el plazo para la cancelación de una tarea sin indemnización"

Y no menos interesante es otro aspecto sobre lo que la Directiva llama, "periodo de referencia determinado", de forma que deben establecerse por escrito al comienzo de la relación laboral los días y horas de referencia que deben ser entendidos como tramos horarios en los que el empleador puede solicitar los servicios del trabajador.