

# La obligatoriedad del registro de la jornada, segundo asalto

Febrero, 2019

Tiempos hubo en los que el Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional seguían el mismo camino, actuando como un tándem que permitió aportar con bastante rapidez las interpretaciones necesarias para aplicar la reforma laboral de 2012. Esos tiempos pasaron y hoy parece que se enfrentan en sus visiones del ordenamiento laboral. Donde mejor se ha visto esto es en la cuestión del registro de jornada. Cuestión en la que ambos tenían posturas encontradas, considerando la Audiencia que era obligatorio establecerlo, negándolo el Tribunal Supremo, en una compleja y controvertida sentencia poco después. Así quedaron las cosas, pacificadas más por autoridad del Supremo que por el convencimiento de los contrincantes.

La Audiencia Nacional no se conformó y, poco después de este fallo, presentó tres cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En las que básicamente preguntaba si esta interpretación del Derecho nacional cumplía con las obligaciones impuestas a España por el Derecho *unioneuropeo*, por la Directiva 2003/88 y por la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Acabamos de conocer las conclusiones del Abogado General, previas a la sentencia de Luxemburgo que, por lo general, son un buen indicador de por dónde va a ir la Corte.

Para el Abogado General no hay dudas de que la Directiva impone a los Estados este registro: “Es incompatible con el Derecho de la UE una normativa nacional que no impone a las empresas la obligación de introducir un sistema de registro de la jornada laboral efectuada por todos los trabajadores”. Esta afirmación se basa en la búsqueda del efecto útil de la norma *unioneuropea* y en la garantía de los derechos de los trabajadores y de sus representantes. La argumentación es concienzuda y sólida, pero no deja de ser algo voluntarista porque entiende que existe una obligación para las empresas a partir de una interpretación de elementos instrumentales y finalistas de los mandatos de la directiva, no por lo que ésta dice expresamente. La norma comunitaria impone, como el Estatuto de los Trabajadores, un registro para ciertos supuestos; calla sobre el resto de los casos. Para el Abogado General, esto no es un obstáculo para concluir que tal obligación existe con carácter general.

A partir de aquí, las conclusiones se vuelven un poco paradójicas. Por un lado, se dice que la directiva deja a discreción de los Estados miembros la determinación de la forma y el modo de cumplimiento de esa obligación, pero se añade que “tal sistema de registro debe ser adecuado para alcanzar esos objetivos”. Cuando ha repetido que la única manera de cumplir

es con un registro. Por otro, se señala que es el tribunal nacional el que debe realizar una interpretación conforme del Derecho español; cuando su interpretación está más que clara a estas alturas.

Es difícil prever qué va a pensar el Tribunal, en la sentencia que conteste a las cuestiones prejudiciales planteadas. Se suele pensar que siempre se sigue al Abogado General, pero esto no es cierto en todos los casos, y éste es uno particular. Aquí hay un problema no sólo de Derecho interno sino también de interpretación de la Directiva, porque ésta, guste o no, no establece una obligación general de registrar la jornada. El Abogado General considera que, aunque no lo dice, lo “presupone”; esto es bastante discutible.

Por otra parte, y aunque presumimos de que nuestro Derecho mejora los mínimos de la directiva en casi todo, el Tribunal ha declarado en múltiples ocasiones que no es así, y son numerosas las sentencias que identifican incumplimientos que han tenido que ser corregidos. Los precedentes cuentan también en cuanto a la reputación del Estado de cumplir o no con la Directiva.

Es pronto para dar por resuelta esta cuestión, tan controvertida y relevante. Habrá que coordinarlo con otros elementos, como el derecho a la desconexión, los nuevos modelos de organización de la jornada de trabajo, el *smart work*, etc. Y habrá que pensar muy bien en dos cosas: si efectivamente el Tribunal de Justicia considera que debe haber registro, cómo hacerlo garantizando que cumpla su función sin afectar en demasía a la gestión empresarial; y si entiende que no, qué medidas deberán adoptar las empresas para evitar los problemas que se producen en la gestión del tiempo de trabajo, que tampoco pueden ser negados. Hay abusos, es cierto; pero también un proceso de desdibujado de las fronteras de los tiempos de las personas que no puede ser ignorado.

### **¿Hablamos?**

#### ***Marta Alamán***

Socia responsable del área de Derecho laboral

+34 915 684 240

[marta.alaman@pwc.com](mailto:marta.alaman@pwc.com)

#### ***Miguel Rodríguez-Piñero***

Senior Counselor del área de Derecho laboral

+34 915 684 240

[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)