
Lo que nos enseña la sentencia del registro de jornada

Junio, 2019

En resumen

Reflexión sobre la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de mayo de 2019, que incluye la entrada en vigor de la obligatoriedad de registrar la jornada de trabajo y la publicación de la “Guía sobre el registro de jornada” del Ministerio de Trabajo.

A estas alturas el contenido de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de mayo de 2019 es bien conocido. Una sentencia oportuna como pocas, ya que ha coincidido en el tiempo con otras dos novedades en esta misma materia: la entrada en vigor de la obligatoriedad de registrar la jornada de trabajo, el domingo; y la publicación de la “Guía sobre el registro de jornada” del Ministerio de Trabajo. No pretendemos ahora ofrecer ni una nueva lectura ni una opinión sobre esta sentencia; sino sólo hacer algunas reflexiones sobre lo que supone, en general, para la dinámica de las relaciones laborales en España.

Parece claro, para empezar, que la litigación estratégica se consolida como un instrumento de acción sindical, logrando los sindicatos sus pretensiones también mediante el planteamiento de demandas bien orientadas y diseñadas. La presencia de notables laboristas en sus filas les facilita esta actuación, que ya hemos visto en otros casos anteriores, como la lucha contra los convenios de las empresas multiservicios.

En segundo lugar, este asunto nos pone de manifiesto la complejidad de los mecanismos regulatorios del mercado de trabajo en el siglo XXI. La tutela multinivel de los derechos laborales y la coexistencia de distintos poderes reguladores (Unión Europea, Estado) nos llevan a ello. Esto supone una limitación a la capacidad reformadora de los Estados, que cada vez pueden decidir menos sobre cómo quieren ordenar sus relaciones laborales.

Ocurre también, y en tercer lugar, que está cambiando el papel de los distintos actores en las relaciones laborales. Los jueces están teniendo un activismo cada vez más marcado, y la cuestión prejudicial opera como un instrumento muy efectivo en sus manos para impulsar sus interpretaciones más allá de las vías tradicionales de creación de jurisprudencia y doctrina judicial.

Esta complejidad se traduce en un mayor nivel de inseguridad jurídica en todo el sistema laboral. Ya hay voces que dicen que la normativa española, recién vigente, es inadecuada, y que incluso cumpliendo ésta se puede estar vulnerando el Derecho europeo. Lo cierto es que

cada vez más nos podemos encontrar sorpresas que obliguen a replantear lo admitido hasta el momento.

Finalmente, hay dos aspectos de esta sentencia que pueden tener un impacto transversal, aplicándose a otras cuestiones laborales. La primera es el argumento de la debilidad contractual del trabajador en su relación con el empleador, tanto a la hora de exigir sus derechos como de testificar contra éste. Para el Tribunal es un aspecto mayor, que debe tenerse en cuenta para valorar las medidas que los Estados miembros hayan fijado para garantizar los derechos reconocidos en la Directiva. Este argumento puede servir para cualquier materia, respecto de todas las normas nacionales de implementación. No es nada nuevo, y menos en España, pero sí lo es que aparezca con este grado de claridad e intensidad. Sus consecuencias en la aplicación futura del Derecho del Trabajo, tanto nacional como unioneeuropeo, pueden ser muy importantes.

El segundo aspecto es la vinculación de las garantías de la directiva con un derecho fundamental recogido en el artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Esto ha llevado a algunos a considerar que la legislación española es insuficiente, especialmente en cuanto a la sanción prevista en caso de incumplimiento (ahora se califica como infracción grave, no como muy grave). Esta conexión debe valorarse adecuadamente. No hay que olvidar que la Carta Comunitaria, en su Capítulo IV dedicado a los derechos vinculados con la solidaridad, recoge como derechos fundamentales lo que ya se había reconocido en el Derecho derivado de la Unión. Con esta línea argumentativa cualquier derecho reconocido en una directiva debe aplicarse como uno fundamental, lo que incluye a la información y consulta, al acceso a los servicios de colocación, etc. Una conclusión seguramente excesiva, que deberá ir ser matizada en el futuro.

En conclusión, se trata de un fallo muy importante, que, aunque pueda tener pocos efectos prácticos nos dice mucho sobre lo que puede ser el Derecho del Trabajo del siglo XXI.

¿Hablamos?

Marta Alamán

Socia responsable del área de Derecho laboral
+34 915 684 240
marta.alaman@pwc.com

Miguel Rodríguez Piñero

Senior Counselor del área de Derecho laboral
+34 915 684 240
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com