

## TUTELA DA SEGURIDADE E SAÚDE E TEMPO DE TRABALLO: Á PROPÓSITO DA STXUE DO 14 DE MAIO DE 2019

JUAN GARCÍA BLASCO

Catedrático de Dereito do Traballo e da Seguridade Social  
Universidade de Zaragoza  
jgarciab@unizar.es

### 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.

### 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.

### **SUMARIO**

1. UNHA NOVA XURISPRUDENCIA EUROPEA; 2. ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO *VERSUS* CONTROL HORARIO; 3. XURISPRUDENCIA EUROPEA E REXISTRO HORARIO EN ESPAÑA. 4. A SENTENZA DO TXUE DO 14 DE MAIO DE 2019 E A DIRECTIVA 2019/1152, DO 20 DE XUÑO.

## **1. UNHA NOVA XURISPRUDENCIA EUROPEA; 2. ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO *VERSUS* CONTROL HORARIO**

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).

En efecto, a Sentenza resolve unha cuestión prexudicial exposta pola Audiencia Nacional o 19 de xaneiro de 2018 con ocasión dunha demanda de conflito colectivo contra Deutsche Bank con obxecto de que se ditase Sentenza na que se declarase a obriga desta sociedade de establecer, conforme o art. 35.5 da LET, un sistema de rexistro de xornada laboral diaria que realiza o seu persoal, que permita comprobar o cumprimento, dun lado, dos horarios de traballo pactados e, por outro, da obriga de comunicar aos representantes sindicais a información sobre as horas extraordinarias realizadas mensualmente. Para os sindicatos demandantes a obriga de establecer tal sistema de rexistro derívase dos arts. 34 e 35 da LET, interpretados de conformidade coa Carta. Pola súa banda, Deutsche Bank entende que as SSTS do 23 de marzo de 2017 e do 20 de abril de 2017 recoñeceron expresamente que a lexislación laboral española non establece esa obriga con carácter xeral. Nesas circunstancias, a Audiencia Nacional formula unhas cuestións prexudiciais, sendo a fundamental a de se a normativa laboral española, interpretada polo Tribunal Supremo, pola que non impón aos empresarios a obriga de

establecer un sistema que permita computar a xornada laboral diaria realizada por cada traballador, óponse ou non ás directivas mencionadas e á Carta.

A Sentenza que agora se comenta aborda, probablemente por primeira vez, o alcance dos instrumentos xurídicos que conflúen e actúan, sen dúbida, no tratamento desta dimensión do tempo de traballo, que sitúa correctamente, ao meu xuízo, a súa ordenación legal e a protección da seguridade e saúde dos traballadores. Conecta esta decisión tamén coa reforma recente do art. 34.7 da LET, que esixe “un rexistro diario da xornada de traballo”, en intima conexión co obxecto da cuestión prexudicial. Mesmo, aínda que máis por enriba, coa recentísima Directiva 2019/1151 do 20 de xuño “relativa ás condicións laborais transparentes e previsibles da Unión Europea”. Interesa, pois, analizar, aínda que sexa brevemente, o alcance e transcendencia destes instrumentos comunitarios e da propia Sentenza para reparar nos seus efectos sobre o ordenamento español, en particular no citado rexistro ou no control horario.

Doutro lado, a Sentenza resulta de extrema relevancia ao clarificar algunhas categorías xurídicas especialmente laborais manexadas polo TXUE como a relativa aos principios e normas de Dereito social de especial importancia e, sobre todo, por ratificar a aplicación horizontal dos dereitos da Carta de Dereitos Fundamentais da Unión Europea desenvolvidos no seu contido por unha directiva específica, aspecto ao que dedicou atención recentemente a doutrina (Nogueira Guastavino).

## **2. ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO VERSUS CONTROL HORARIO**

A Directiva 2003/88 insiste na dimensión preventiva e nos principios xerais de protección da seguridade e saúde dos traballadores en relación coa xornada de traballo, especialmente cos descansos e vacacións. De igual forma, prevé excepcións nalgúns casos cando “por mor das características especiais da actividade realizada a xornada de traballo non teña unha duración medida e/ou establecida

precisamente cando pode ser determinada polos propios traballadores”.

Pola súa banda os arts. 34 e 35 da LET recoñecen algúns dereitos dos traballadores, pero, antes da citada reforma do 8 de marzo de 2019, non a obriga de rexistro da xornada, o que foi avalado, como se dixo, polo Tribunal Supremo. Ás cuestións que formulan estas esixencias, outorga unha resposta adecuada a Sentenza do TXUE.

Insiste a sentenza sinalando que “a mellora da seguridade, da hixiene e da saúde dos traballadores representa un obxectivo que non pode subordinarse a consideracións de carácter económico”, anoando a continuación, ao meu xuízo, dez notas caracterizadoras que merecen ser resaltadas:

1) Destaca a importancia do dereito “fundamental” de todo traballador á limitación da duración máxima do tempo de traballo e aos períodos de descanso diario e semanal.

2) Sinala que a harmonización no ámbito da Unión Europea en materia de ordenación do tempo de traballo busca promover a mellora da seguridade e saúde dos traballadores, tendo os Estados membros a obriga de garantir os descansos diarios e semanais.

3) Para asegurar a plena efectividade da Directiva é necesario garantir o respecto dos períodos mínimos de descanso e impedir que se exceda a duración máxima do tempo de traballo semanal.

4) Insiste en que o obxectivo esencial da Directiva 2003/88 é garantir a protección eficaz das condicións de traballo e de vida dos traballadores e unha mellor protección da súa seguridade e da súa saúde, destacando a posición débil do traballador na relación laboral, de modo que é necesario impedir que o empresario poida restrinxir os dereitos ao descanso.

5) Afirma que, sen un sistema que permita computar a xornada laboral diaria realizada polo traballador para garantir a duración máxima do tempo de traballo semanal e dos períodos mínimos de descanso, os traballadores non poden lograr que se respecten os seus dereitos.

6) Especifica que determinar obxectivamente e de maneira fiable o número de horas de traballo diario e semanal é esencial para comprobar, por unha banda, se se respectou a duración máxima do tempo de traballo semanal e, por outra, os períodos mínimos de descanso diario e semanal definidos na Directiva.

7) Conclúe así que unha normativa nacional que non estableza a obriga de utilizar un instrumento que permita determinar obxectivamente e de maneira fiable o número de horas de traballo diario e semanal non pode asegurar o respecto aos dereitos mencionados e, por tanto, compromete o obxectivo da Directiva, que consiste en garantir unha mellor protección da seguridade e saúde dos traballadores. E isto non se atenúa, insiste a Sentenza, porque en España a duración máxima do tempo de traballo semanal sexa máis favorable e porque exista un rexistro das horas extraordinarias.

8) Repara en que para garantir o efecto útil dos dereitos da Directiva e do dereito fundamental consagrado na Carta, os Estados membros deben impoñer aos empresarios a obriga de implantar un sistema obxectivo, fiable e accesible que permita computar a xornada laboral diaria realizada polo traballador. Iso intégrase e forma parte así da obriga empresarial de constituír e organizar os medios necesarios para protexer a seguridade e saúde dos traballadores, sendo, tamén, un medio necesario para que os seus representantes desempeñen as súas funcións específicas en prevención de riscos laborais.

9) Determina que corresponde, pois, aos Estados membros definir os criterios concretos de aplicación de tal sistema, especialmente a formación que debe revestir, tendo en conta, no seu caso, as particularidades propias de cada sector e dalgunhas empresas e das excepcións pertinentes ás que me referín anteriormente. Debe ser, ao cabo, un "sistema obxectivo, fiable e accesible que permita computar a xornada diaria efectiva".

10) Lembra, por último, como mencionei antes, que o custo que iso implica para os empresarios non é relevante, pois "a protección eficaz da saúde e seguridade

dos traballadores non pode subordinarse a consideracións de carácter puramente económico”.

A todo iso pode dicirse que responde a obriga do rexistro da xornada incorporado ao art. 34.9 da LTE en data certamente anterior á sentenza, aínda que non exista unha referencia expresa ao dereito á seguridade e saúde no traballo no citado precepto que a establece.

### **3. JURISPRUDENCIA EUROPEA E REXISTRO HORARIO EN ESPAÑA**

Do pronunciamento do TXUE analizado e da doutrina incorporada dedúcense algunhas cuestións en íntima conexión coa citada obriga de rexistro horario que merece a pena sequera enunciar.

En efecto, cabe considerar como e en que termos se regulan regulamentariamente as especialidades nas obrigas de rexistro de xornada a que se refire o art. 34.7 da LET. Tamén, que papel asumen as guías prácticas sobre o citado rexistro e como actúan as exclusións do rexistro contidas nelas desde a perspectiva da saúde laboral. É o caso, por exemplo, dos funcionarios, en particular do profesorado universitario; das relacións laborais especiais como os avogados, artistas, empregados de fogar, socios de cooperativas, que teñen peculiaridades.

Esa problemática é especialmente relevante nos casos de relacións triangulares de traballo e moi especialmente nas contratas e subcontratas reguladas no art. 42 da LET.

Non menos relevante é o alcance que haxa de ter o deber de negociar sobre o rexistro da xornada, así como a súa efectividade cando non hai representación dos traballadores, pois, ao tratarse dunha materia ou unha manifestación do dereito á seguridade e saúde no traballo, deberíase consultar aos seus titulares.

Tamén, de que modo se vincula, no seu caso, o rexistro da xornada como proba fidedigna das ausencias do traballador que xustifican un despedimento disciplinario e, sobre todo, obxectivo por excesiva morbilidad, mentres siga vixente o art. 52,b da LET, e que tivo pronunciamentos xudiciais recentes interesantes.

De igual forma, os efectos retributivos, de maneira que a empresa pode aproveitar o rexistro horario para descontar, no seu caso, do salario os atrasos na fichaxe correspondente, que tamén mereceu algúns pronunciamentos xudiciais recentes.

Coa Sentenza analizada prodúcese, pois, un cambio de enfoque que será transcendental para comprobar a efectividade na necesaria regulación legal española e a súa aplicación, particularmente o seu desenvolvemento práctico. Pásase así dunha visión de natureza e alcance probatorio de feitos concorrentes (inspección de traballo, aspectos procesuais) a unha dimensión máis ampla que discorre pola tutela e protección dun dereito social fundamental. Como indicou a doutrina (Molina Navarrete), iso implica unha interpretación expansiva para garantir o efecto útil do rexistro da xornada.

Non valerá, pois, calquera sistema de rexistro horario por máis blindaxe que a norma convencional lle poida outorgar, aínda que a negociación colectiva máis recente sobre esta obriga identifica as distintas fórmulas para asegurar a súa obxectividade, fiabilidade e accesibilidade sobre as que insiste a Sentenza comentada.

A obriga de rexistro non é, por conseguinte, unha obriga estritamente documental, nin se mostra como un instrumento de vixilancia e control da actividade laboral do traballador no cumprimento da súa prestación laboral. É, pola contra, un instrumento relevante ao servizo da tutela da saúde e seguridade no traballo e dos dereitos de participación dos traballadores, actuando, todo iso, cunha finalidade garantista.

#### **4. A SENTENZA DO TXUE DO 14 DE MAIO DE 2019 E A DIRECTIVA 2019/1152, DO 20 DE XUÑO**

Sen entrar agora na significación e transcendencia desta última Directiva relativa a unha condicións laborables transparentes e previsibles da Unión Europea, manifestación expresa do papel estelar da actividade normativa da Unión Europea de "nova xeración" e dos seus efectos derivados da derogación da Directiva 91/533 a partir do 1 de agosto de 2022, o certo é que algúns dos dereitos recoñecidos na



primeira actúan e se proxectan tamén sobre os propios analizados na Sentenza obxecto deste comentario.

Cabe destacar así os dereitos informativos en materia de información dos traballadores que traducen obrigas para o empregador, no seu art. 4. É o caso da información sobre elementos esenciais da relación laboral entre os que se citan "a cantidade de vacacións remuneradas ás que o traballador teña dereito".

Pero o máis relevante probablemente é a obriga empresarial de informar "se o patrón de traballo é total ou maioritariamente previsible, a duración da xornada laboral, ordinaria, diaria ou semanal, do traballador, así como calquera acordo relativo ás horas extraordinarias e a súa remuneración, e no seu caso, calquera acordo sobre cambios de quenda". Tamén, informará, se o patrón de traballo é tamén total ou maioritariamente imprevisible e se o calendario de traballo é variable, a cantidade de horas pagas garantidas e a remuneración do traballo realizado fóra das horas garantidas. De igual forma, sobre as "horas e os días de referencia nos cales se pode esixir ao traballador que traballe, así como o período mínimo de preaviso a que ten dereito o traballador antes do comezo da tarefa e, no seu caso, o prazo para a cancelación dunha tarefa sen indemnización".

E non menos interesante é outro aspecto sobre o que a Directiva chama "período de referencia determinado", de forma que deben establecerse por escrito ao comezo da relación laboral os días e horas de referencia que deben ser entendidos como tramos horarios nos que o empregador pode solicitar os servizos do traballador.