

CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO: ÚLTIMAS SENTENCIAS DEL TJUE.



Sebastián Moralo Gallego.
Magistrado Sala IV Tribunal Supremo

FLEXIBILIDAD. ¿NO EXISTE?. PERO HABERLA, HAYLA.

- **Tenemos las herramientas.**
- **Gestión.. jurídica y humana:**
- Contratos a tiempo parcial. Art.12 + HC
- Periodo de prueba. Art. 14
- Contratos temporales. Art. 15
- Fijos discontinuos. Art. 16
- Jornada. Arts. 34-38. DIJ+HE.
- Movilidad funcional.- Art. 39 + GP art. 22.
- Movilidad geográfica. Art. 40
- Modificaciones sustanciales. Art. 41
- Despido objetivo; EREs y ERTEs..Art. 48, 51, 52.
- Despido libre..Art.54...que NO gratuito, pero tampoco caro.
- Descuelgue. Art. 82.3º
- Convenio empresa. Prioridad applicativa. Art. 84.2º
- Ultraactividad . Art. 86.3º

DIRECTIVA. ORDENACIÓN TIEMPO TRABAJO.

- **Directiva 2003/88.**
- Art. 2 de esta Directiva: «Definiciones»:
 - **Tiempo de trabajo:** todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales.
 - **Período de descanso:** todo período que no sea tiempo de trabajo.
- Art. 15: Admite que los Estados impongan noemas más favorables:
 - “a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”.
- Art. 17. Los Estados, pueden excepcionar los art. 3 a 6, 8 y 16:
 - Art. 3: descanso diario. 11 h. entre jornadas.
 - Art.6: Trabajo semanal 48 h.
 - Art. 8: Trabajo nocturno 8 h.
 - Art. 16: periodos de referencia.

La Directiva

- 48 h. semanales
- Entre jornadas. Descanso 11 h.
- Trabajo nocturno 24 a 5.
- Max. 8 h.
- Pausa a las 6 h.
- Descanso semanal 24 h.
- Periodo referencia 14 d.
- Vacaciones 4 semanas.

EL ET

- 40 h. semanales.
- Entre jornadas. Descanso 12 h.
- Trabajo nocturno 22 a 6 h.
- Max. 8h./periodo 15 d. NO HE.
- Pausa a las 6 h. de 15 m. (-18. 4 h. 30 y 30m).
- Descanso semanal 1 d y medio.
- Periodo referencia 14 d.
- Vacaciones 30 d. naturales
- Jornada diaria 9 h. máximo. (-18. 8 h.)
- HE. 80 año.
- Horario nocturno 3h/día. O un tercio año.
- Turnos noche.max. 2 semanas.

JURISPRUDENCIA TJUE

- Son términos exclusivos. O es TT o TD (S. 10/9/2015, C-266/14).
- No están condicionados a la intensidad del trabajo, ni a su rendimiento (S.3/10/2000, C-303/98). Muy importante, guardias presencia.
- La presencia física y disponibilidad en el lugar de trabajo es TT.
- El factor determinante TT, el trabajador está obligado a encontrarse en el lugar determinado por el empresario y a su disposición. El trabajador no puede elegir su lugar de estancia (S.9/9/2003, C-151/02).
- Distinto es la guardia localizada, está a disposición del empresario pero no obligado a permanecer en un determinado lugar.
- Puede administrar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus intereses personales, SOLO debe considerarse TT el dedicado a la prestación efectiva de servicios (ap. 60).
- Guardias domiciliarias(S. 21-2-2018, C- 518/15):
 - Su retribución o no, corresponde a los Estados.

NO AFECTA REMUNERACIÓN.

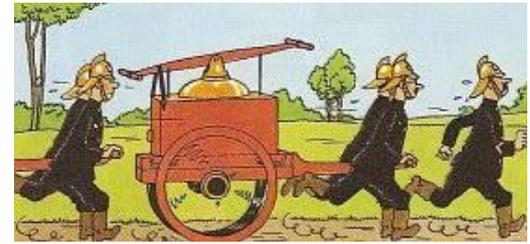
- Regular ordenación del tiempo de trabajo a fin de garantizar la protección de la seguridad y la salud.
- Su finalidad: *mejora seguridad y salud , períodos mínimos de descanso - diario y semanal-, de pausas adecuados, y duración máxima semanal (S. 14/5/2019, C-55/2018).*
- No se aplica a la retribución de éstos (SSTJUE 21/2/2018 C-518/15; 26/7/2017, C- 175/16; 10/9/2015, C-266/14)
- **Excepto, supuesto particular vacaciones anuales retribuidas** (art. 7.1).
- Son irrelevantes las consecuencias económicas ...el incremento de costes...el método de remuneración no se regula en esta Directiva, sino en las disposiciones de Derecho nacional pertinentes (ap.49 C-266/14).

STJUE 21/2/2018, C-518/15. I



- Bombero voluntario belga. **Tiempo de guardia en su domicilio. Con obligación de responder en 8 minutos. ¿Es tiempo de trabajo o de descanso?:**
- 1º) Abarca **todo tipo actividad laboral**. Incluso los bomberos, como fuerza intervención sobre el terreno. Aunque sea actividad imprevisible.
- 2º) Concepto trabajador. Es un concepto de la UE. Con independencia legislación cada Estado. (Solo excluye, marginal y accesorio, a pequeña escala). Es voluntario, es trabajador en la UE. Aunque en derecho interno no tenga esa condición. Ejercicio actividad bajo dirección otra persona y percibe retribución.
- 3º) En materia tiempo trabajo y descansos. Los Estados miembros No pueden establecer excepciones a la Directiva.
- 4º) Art. 15 Directiva permite a los Estados dictar normativa más favorable. Pero eso no permite alterar definición de “tiempo trabajo” del art. 2. Solo si es más favorable.
- 5º) **Retribución**. Directiva no afecta. Los Estados pueden establecer que la retribución en «tiempo de trabajo» no sea la misma que la de un trabajador en «período de descanso», hasta el punto de que pueden no reconocer retribución alguna durante este último período.

STJUE 21/2/2018, C-518/15. II



- Sobre el fondo del asunto, que nos dice ?:
 - 1º) Los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso» se excluyen mutuamente. O bien es de trabajo, o de descanso. No admite otra calificación.
 - 2º) En el concepto tiempo trabajo, es irrelevante la intensidad del trabajo realizado, ni su rendimiento.
 - 3º) La presencia física y la disponibilidad del trabajador, en las guardias. Supone que está en el ejercicio de sus funciones.
 - 4º) Factor determinante del «tiempo de trabajo». Si el lugar es determinado por el empresario, para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad.
 - Eso impide elegir libremente en lugar de estancia durante la guardia, y dedicarse a sus actividades personales sociales.

STJUE 21/2/2018, C-518/15. III



- 5º) NO es lo mismo en guardia localizada a disposición empresa. Si el trabajador puede administrar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus intereses personales. En estas circunstancias, sólo es «tiempo de trabajo» la prestación efectiva de servicios.
- 6º) En el caso:
 - Ha de estar disponible en 8 minutos.
 - Debe permanecer en el lugar designado por el empresario, aunque sea su domicilio.
- 7º) Obligación permanecer en lugar determinado por el empresario y la restricción que supone la necesidad de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos, limitan de manera objetiva las posibilidades de dedicarse a sus intereses personales y sociales.
- 8º) Debe considerarse «tiempo de trabajo».

STJUE 11/11/2021, C-214/20. I



- Bombero irlandés.
- Bombero del retén, a tiempo parcial. Sistema disponibilidad.
- Debe participar 75 % de las intervenciones. Puede abstenerse resto.
- NO está obligado permanecer lugar concreto. *Debe esforzarse* por llegar en 5 minutos; y en todo caso en 10 minutos.
- Las 24 h. del día y los 7 días de la semana. Solo se interrumpe en vacaciones. Y por los períodos en los que notifica con antelación su indisponibilidad, si Ayuntamiento autoriza estos últimos períodos.
- Percibe un salario base mensual, así como una remuneración adicional por cada intervención.
- Autorizado para ejercer una actividad por cuenta propia o ajena. No más de 48 H semanales.
- ***Trabaja como taxista.***
- No puede hacerlo durante sus «horas de trabajo activas»: siniestros y formación.
- Debe residir y ejercer sus actividades profesionales a una «distancia razonable» del parque , para respetar el plazo de presentación .
- ...(aquí...por mucho menos, es bombero autónomo...)....

STJUE 11/11/2021, C-214/20. II



- El TJUE recuerda que :
 - No puede pronunciarse cuando: el derecho UE no tiene relación con el objeto del litigio; problema e hipotético; o no dispone elementos de juicio necesarios.
 - Que TT y TD son conceptos excluyentes. **No hay “ categoría intermedia”** .
 - La Directiva no puede interpretarse restrictivamente contra trabajador.
- ¿puede considerarse tiempo de trabajo período la guardia de disponibilidad, de quien ejerce una actividad profesional y debe incorporarse en 10 minutos, en caso de llamada de urgencia??.
- Períodos de guardia de disponibilidad no presencial.
- En función de si **“ las limitaciones impuestas al trabajador son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su facultad para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses “**.

STJUE 11/11/2021, C-214/20. III



- Ofrece a tal efecto algunos parámetros:
- Debe prestarse especial atención al plazo para acudir-
- La frecuencia media de las intervenciones que ha de realizar efectivamente durante ese período .
- Si ese plazo se limita a algunos minutos durante un período de guardia, dicho período debe considerarse, en principio, en su totalidad, «tiempo de trabajo».
- Pero es necesario evaluar el impacto de un plazo de respuesta semejante tras realizar una apreciación concreta que tenga en cuenta, en su caso, las demás limitaciones impuestas al trabajador, así como las facilidades que se le conceden durante ese mismo período .
- ..a la luz de todas las circunstancias del caso debe decidirse si está sometido a limitaciones de tal intensidad que afectan, objetiva y muy significativamente, a su facultad para administrar libremente, durante esos períodos, el tiempo en el que no se requieren sus servicios profesionales.

STJUE 11/11/2021, C-214/20. IV



- En el caso concreto:
- La posibilidad ejercer otra actividad evidencia que las limitaciones no le impiden disponer su tiempo.
- No está obligado a permanecer lugar concreto.
- No está obligado atender todas las intervenciones (75%).
- No han de tenerse en cuenta las dificultades organizativas que tenga el trabajador.
- Advierte que : ***“los empresarios no pueden introducir períodos de guardia tan largos o frecuentes que constituyan un riesgo para la seguridad o la salud de los trabajadores, con independencia de que dichos períodos se califiquen de «períodos de descanso».***
- Concluye: No es TT , porque las limitaciones no son tan intensas.

STJUE 9/9/2021 . C-107/19



- En las pausas, puede acudir al comedor de la empresa, con un transmisor. Si le avisan, ha de estar listo en 2 minutos.
- Si la pausa no se interrumpe, no cuenta como TT. Solo computa si se interrumpe.
- Es TT: permanece alejado de su entorno social y familiar y goza de poca libertad para administrar el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales.
- Independientemente de que las interrupciones de las pausas fuesen ocasionales e imprevisibles.
- El hecho de que, por término medio, el trabajador deba intervenir en contadas ocasiones durante sus guardias no permite que se consideren como «períodos de descanso».
- Restringe, objetivamente y de manera considerable, la capacidad de administrar.
- **Mención especial merece la 2ª cuestión:**
 - El principio de primacía UE se opone a que un órgano jurisdiccional nacional, esté vinculado, de conformidad con el Derecho procesal nacional, por las apreciaciones jurídicas efectuadas por ese órgano jurisdiccional superior, cuando dichas apreciaciones no sean compatibles con el Derecho de la Unión.

MÁS STJUE...

○ STJUE 28/10/2021. C-909/19.

- Periodo formación profesional que impone empresa.
- Se desarrolla fuera lugar trabajo. En aulas subcontrata.
- Constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición.

○ STJUE 9/3/2021, c- 344/19.

- Presentarse en 1 h.
- No está obligado a permanecer alojamiento facilita la empresa. **En mitad de la nada.**
- El hecho de que el entorno inmediato del lugar en cuestión sea poco propicio para el ocio carece de pertinencia a efectos de dicha apreciación.
- Apreciación global circunstancias. Frecuencia media intervenciones.
- Con base a ello debe decidirse si...limitan objetivamente..

○ STJUE 9/3/2021. C-580/19.

- Presentarse 20 m. Con su uniforme y el vehículo, haciendo uso de las excepciones tráfico.
- Limitaciones que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente el tiempo.

TT. DESPLAZAMIENTOS. I. S. 10/9/2015. C- 266/14

- Asunto Tyco. Elimina oficinas provinciales y los conductores tienen que salir desde sus domicilios.
- Sistema anterior era TT el desplazamiento entre oficinas y primer/último cliente. Pero NO desde su domicilio a las oficinas provinciales al comienzo y al final de la jornada.
- Tiempo de desplazamiento domicilio-clientes, dichos trabajadores no están en ejercicio de sus actividades o de sus funciones.
- Los desplazamientos para dirigirse a los centros de los clientes que les asigna su empresario son el instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas.
- No solo es TT el destinado a la actividad de instalación y de mantenimiento de sistemas de seguridad.
- Lo único que ha cambiado es el punto de partida del trayecto hacia el centro del cliente.
- Durante estos desplazamientos, los trabajadores están sometidos a las mencionadas instrucciones de su empresario, que puede cambiar el orden de los clientes o anular o añadir una cita.

DESPLAZAMIENTOS II (C- 266/14)

- Trabajador que ya no tiene centro de trabajo fijo, durante el desplazamiento hacia o desde un cliente permanece igualmente en el trabajo durante ese trayecto.
- Los desplazamientos son consustanciales a la condición de trabajador que carece de centro de trabajo fijo o habitual, el centro de trabajo no puede reducirse a los lugares de intervención física de estos trabajadores .
- Si empiezan en su domicilio es por la decisión de su empresario de suprimir las oficinas provinciales, y no de la voluntad de dichos trabajadores.
- Perdieron la posibilidad de determinar libremente la distancia que separa su domicilio del lugar habitual de inicio y fin de su jornada laboral, no pueden estar obligados a asumir el coste de la decisión de su empresario de suprimir esas oficinas.
- Sería reducción tiempo descanso.

CONTROL/REGISTRO, JORNADA TRABAJO.

- 1º) Directiva 2003/88/CE. Ordenación tiempo de trabajo.
- 2º) Carta DFUE. Art. 31.2:
 - Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.
 - Cuestión especialmente relevante. (STJUE S 14-05-2019, C-55/2018, ap. 30).
 - Interpretación no restrictiva. Eficacia horizontal (entre particulares).
- 3º) Directiva 89/391/CEE. Seguridad y salud trabajadores.
- 4º) Art. 34.9 ET.

EFICACIA HORIZONTAL

- Una directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular (S. 7/8/2018, C-122/17).
- Ni siquiera una disposición clara, precisa e incondicional de una directiva .
- Vacaciones anuales retribuidas. Art. 31. 2 Carta.
- Se caracteriza porque su existencia ha sido establecida de forma imperativa e incondicional.
- No requiere ser concretado por disposiciones del Derecho de la Unión o del Derecho nacional... las cuales únicamente deberán precisar la duración exacta de las vacaciones anuales y, en su caso, ciertos requisitos para el ejercicio del derecho

EL ART. 49. 3 ET

- La empresa garantizará el registro diario de jornada.
- Deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador.
- Sin perjuicio de la flexibilidad horaria.
- Negociación/acuerdo colectivo de empresa.
- En su defecto decisión del empresario, previa consulta RLT en la empresa.
- Conservarán los registros 4 años.
- A disposición trabajadores; RLT; Inspección.

REGISTRO DE JORNADA.

- La historia la conocemos todos:
- SAN 4/12/2015. Caso Bankia. STS 23/3/2017,rec.81/2016.
- **Dos “lege ferenda”:**
 - Convendría reforma legal.
 - OJO con los registros y protección datos. Derecho intimidad.
- SAN 19/2/2016. Caso Abanca. STS 20/12/2017, rec.116/2016.
- SAN 6/5/2016. Caso Banco Sabadell. STS 20/12/2017, rec.206/2016.
- CP AN 19/1/2018. Caso Deutsche Bank.
- Conclusiones del Abogado General 31/1/2019.
- RDL 8/2019, de 8 de marzo.
- STJUE 14-05-2019, n°C-55/2018.

UNA PRIMERA REFLEXIÓN...

- Lo que estaba regulado desde 1980.
- Lo que empezó como derecho del empresario para controlar a los trabajadores.
- Y acabó como una obligación empresarial para que los trabajadores puedan controlar su jornada.
- Que ha fallado?. Que]

La Voz de Galicia

Condenados dos panaderos por obligar a su personal a librar solo 2 días al año. (11 de junio de 2019).

- Exp. Motivos RDL, un buen porcentaje trabajadores que se beneficiarán son “*trabajadores poco cualificados con salarios muy bajos*” **(sic)**.

STJUE 14/5/2019 C- 55/18. I

- Derecho tiempo trabajo. Consagrado art. 31. 2 Carta.
- No cabe interpretación restrictiva Directiva.
- Califica “derecho fundamental” limitación jornada.
- Vinculado directamente seguridad y salud trabajador.
- Obligación de los Estados de garantizar plena efectividad.
- Tienen su margen de apreciación, pero no pueden vaciar contenido estos derechos.

STJUE 14/5/2019 C- 55/18. II

- Recuerda que el trabajador es la parte débil.
- Problemas que para el trabajador supone reivindicar estos derechos.
- Es imposible si no hay un sistema objetivo y fiable que permita comprobar número horas que realiza.
- Eso hace necesario un instrumento para registrar número horas diario y semanal.
- Es necesario, también, para que RLT puedan conocer y cumplir sus funciones garantía salud laboral.

- No es suficiente registro HE.
- Además de que esto ya presupone cuantificar HO.

STJUE 14/5/2019 C- 55/18. III

- Problema de prueba. No bastan medios de prueba ordinarios (testigos, documentos...).
- Debe ser un sistema garantice plenamente cómputo jornada diaria.
- Para garantizar efecto útil Directiva es necesario imponer a la empresa el sistema:

- Objetivo
- Fiable
- Accesible.
- Jornada laboral diaria.

ART. 34.9 ET

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

STJUE

- Instrumento que permita determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal.
- Datos objetivos y fiables relativos a la duración efectiva del trabajo que han realizado.
- Sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada.
- Objetivo, fiable y accesible.

STJUE 14/5/2019 C- 55/18. IV

- Los Estados pueden diseñar el sistema.
- Teniendo en cuenta peculiaridades de cada sector actividad.
- La existencia normativa específica UE en ciertos sectores (transporte, navegación), no supone que se aplique solo a estos.
- Los costes implantación no son excusa.
- Los jueces deben aplicar **interpretación conforme.**

CONTENIDO DEL REGISTRO I

- Sistema objetivo, fiable y accesible.
- Permita cómputo jornada diaria.
- **OJO !!** Reconoce que el art. 34.9 ET no exige expresamente registro interrupciones y pausas. Solo inicio y finalización.
- **...Pero...** "podrá" organizarse de forma incluya interrupciones.
- **Ojo!!!** Siguen siendo obligados los registros vigentes:
 - CTP; HE; Trabajadores móviles; marina; desplazamientos transnacionales.

CONTENIDO DEL REGISTRO II

- Necesariamente inicio y finalización.
- Sería conveniente que ofrezca una visión adecuada y completa del tiempo trabajo.
- Reitera...objetivo y fiable.
- Es esencial negociación colectiva.
- **Podría presumirse** TT toda la jornada entre inicio y final.
- **NO son aceptables:** calendario laboral; cuadrantes horarios, etc...
- Son “ex ante” y se trata de “ex post”.

LOCALIZACIÓN Y ACCESIBILIDAD

- Físicamente en el CT o ser accesible desde el mismo.
- De manera inmediata. En la visita del Inspector.
- No hay obligación entregar copia al trabajador y RLT...salvo pacto. SI a disposición.

SISTEMA DE REGISTRO

- Cabe cualquier medio...informático, huella, tarjeta...
- Que garantice fiabilidad y veracidad.
- Debe poder descargarse en papel o soporte informático legible.
- La Inspección debe verificar que está precedido de negociación colectiva . De buena fe.
- El fracaso de la negociación no justifica su inexistencia.
- Protección datos, derecho intimidad????.

CUESTIÓN PROCESAL

- Carga de la prueba corresponde a la empresa.
- No aportación registro a juicio.
- Inexistencia. Régimen prueba ordinario, en atención reglas distribución carga prueba.
- Existe pero no se aporta, cabe art. 94. 2 LRJS *ficta documentatio*.

GRACIAS POR
SU
ATENCIÓN

