



Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea
COMUNICADO DE PRENSA n.º 61/19

Luxemburgo, 14 de mayo de 2019

Sentencia en el asunto C-55/18

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank,
S.A.E.

Los Estados miembros deben obligar a los empresarios a implantar un sistema que permita computar la jornada laboral diaria

El sindicato español Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) interpuso ante la Audiencia Nacional un recurso con objeto de que se dictase sentencia en la que se declarara la obligación de Deutsche Bank, S.A.E. de establecer un sistema de registro de la jornada laboral diaria que realiza la plantilla de esta entidad. El sindicato considera que este sistema permitiría comprobar el cumplimiento de los horarios de trabajo pactados y de la obligación, establecida en la normativa nacional,¹ de comunicar a los representantes sindicales la información sobre las horas extraordinarias realizadas mensualmente. Según CCOO, la obligación de establecer ese sistema de registro no deriva sólo de la normativa nacional, sino también de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea («Carta») y de la Directiva relativa al tiempo de trabajo.² Deutsche Bank sostiene que de la jurisprudencia del Tribunal Supremo se desprende que el Derecho español no establece esa obligación con carácter general. De esta jurisprudencia resulta que la normativa española únicamente exige, salvo pacto en contrario, que se lleve un registro de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores y que, al final de cada mes, se comunique a los trabajadores y a sus representantes el número de horas extraordinarias efectuadas.

La Audiencia Nacional ha expresado sus dudas sobre la conformidad con el Derecho de la Unión de la interpretación dada por el Tribunal Supremo a la normativa española y ha planteado cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia sobre este particular. Según la información que ha proporcionado al Tribunal de Justicia, el 53,7 % de las horas extraordinarias trabajadas en España no se registran. Por otra parte, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social indica que, para comprobar si se han hecho horas extraordinarias, es necesario conocer con exactitud el número de horas ordinarias de trabajo realizadas. La Audiencia Nacional hace hincapié en que la interpretación del Derecho español adoptada por el Tribunal Supremo priva en la práctica, por un lado, a los trabajadores de un medio probatorio esencial para demostrar que su jornada laboral ha superado la duración máxima del tiempo de trabajo y, por otro, a los representantes de aquéllos de un medio necesario para comprobar si se respetan las normas aplicables en la materia. Por consiguiente, a su entender, el Derecho español no puede garantizar el cumplimiento efectivo de las obligaciones establecidas en la Directiva relativa al tiempo de trabajo y en la Directiva relativa a la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.³

Mediante su sentencia dictada hoy, **el Tribunal de Justicia declara que estas Directivas, consideradas a la luz de la Carta, se oponen a una normativa que, según la interpretación que de ella hace la jurisprudencia nacional, no impone a los empresarios la obligación de**

¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015) y Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (BOE n.º 230, de 26 de septiembre de 1995).

² Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9).

³ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO 1989, L 183, p. 1).

establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

El Tribunal de Justicia comienza destacando la importancia del derecho fundamental de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal, consagrado en la Carta y cuyo contenido se ve precisado por la Directiva relativa al tiempo de trabajo. Los Estados miembros deben velar por que los trabajadores se beneficien efectivamente de los derechos que se les han conferido, sin que los criterios concretos elegidos para garantizar la aplicación de la Directiva puedan vaciar de contenido esos derechos. A este respecto, el Tribunal de Justicia recuerda que el trabajador debe ser considerado la parte débil de la relación laboral, de modo que es necesario impedir que el empresario pueda imponerle una restricción de sus derechos.

El Tribunal de Justicia observa que, sin un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador, no es posible determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo efectivas ni su distribución en el tiempo, como tampoco el número de horas extraordinarias, lo que dificulta en extremo, cuando no imposibilita en la práctica, que los trabajadores logren hacer respetar sus derechos.

En efecto, determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo diario y semanal es esencial para comprobar si se han respetado la duración máxima del tiempo de trabajo semanal —que incluye las horas extraordinarias— y los períodos mínimos de descanso diario y semanal. Por ello, el Tribunal de Justicia considera que una normativa nacional que no establezca la obligación de utilizar un instrumento que permita realizar esa comprobación no puede asegurar el efecto útil de los derechos que confieren la Carta y la Directiva relativa al tiempo de trabajo, ya que priva tanto a los empresarios como a los trabajadores de la posibilidad de comprobar si se respetan esos derechos. Por consiguiente, una normativa de esa índole puede comprometer el objetivo de esta Directiva, que consiste en garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, independientemente de cuál sea la duración máxima del tiempo de trabajo semanal adoptada por el Derecho nacional. En cambio, un sistema de registro de la jornada laboral ofrece a los trabajadores un medio particularmente eficaz para acceder con facilidad a datos objetivos y fiables relativos a la duración efectiva del trabajo realizado, lo que puede facilitar tanto el que los trabajadores prueben que se han vulnerado sus derechos como el que las autoridades y los tribunales nacionales competentes controlen que se respetan efectivamente esos derechos.

En consecuencia, **para garantizar el efecto útil de los derechos que confieren la Directiva relativa al tiempo de trabajo y 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 cada trabajador.** Corresponde a los Estados miembros definir los criterios concretos de aplicación de ese sistema, especialmente la forma que éste debe revestir, teniendo en cuenta, en su caso, las particularidades propias de cada sector de actividad de que se trate e incluso las especificidades de determinadas empresas, como su tamaño.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667

Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en
«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106