



ESCUELA DE FORMACIÓN CONFEDERAL ELADIO VILLANUEVA

CONTROL DIARIO DE JORNADA:

LA HISTORIA DE LA SOBREEXPLOTACIÓN Y LA IMPUNIDAD EMPRESARIAL

Nº 161 - JUNIO 2019

BOLETÍN

INFORMATIVO



1. Un poco de historia que desmitifique el cuento empresarial y de los poderes legislativos y ejecutivos:

1.1 La Directiva Europea del tiempo de Trabajo **-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:

La Directiva está en vigor y es de obligado cumplimiento por los estados miembros, desde 2003 y en su **Artículo 1º Objeto y ámbito de aplicación**, ya queda meridianamente claro el porqué de la misma: **establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.**

Y delimita y establece en su Artículo 2º lo que se debe entender por **tiempo de trabajo**:

1) *tiempo de trabajo: todo periodo 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;*

2) *periodo de descanso: todo periodo que no sea tiempo de trabajo;*

3) *periodo nocturno: todo periodo no inferior a siete horas, definido por la legislación nacional, y que deberá incluir, en cualquier caso, el intervalo comprendido entre las 24.00 horas y las 5.00 horas;*

4) *trabajador nocturno:*

1. a) *por una parte, todo trabajador que realice durante el periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su tiempo de trabajo diario, realizadas normalmente, y*

2. b) *por otra parte, todo trabajador que pueda realizar durante el periodo nocturno determinada parte de su tiempo de trabajo anual, definida a elección del Estado miembro de que se trate:*

i) *por la legislación nacional, previa consulta a los inter-locutores sociales, o*

ii) *por convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a nivel nacional o regional;*

5) *trabajo por turnos: toda forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, y que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas;*

6) *trabajador por turnos: todo trabajador cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo por turnos;*

7) *trabajador móvil: todo trabajador empleado como miembro del personal de transporte de una empresa que realice servicios de transporte de pasajeros o mercancías por carretera, vía aérea o navegación interior;*

8) *trabajo off-shore: el trabajo realizado principalmente en instalaciones situadas en el mar o a partir de ellas (incluidas las plataformas de perforación), relacionado directa o indirectamente con la exploración, extracción o explotación de recursos minerales, incluidos los hidrocarburos, y la inmersión relacionada con tales actividades, tanto si éstas se realizan desde una instalación situada en el mar como desde un buque;*

En consecuencia nada justifica, el “*lassair faire*” del empresariado durante todo este período (nada menos que 15 años), como tampoco la responsabilidad de los diferentes gobierno del PSOE y del PP, desde ese tiempo hasta ahora, que parece quieran presentarse ante las personas asalariadas precarizadas y vaciadas de derechos fundamentales, como los defensores de que se cumpla la “legalidad vigente”, cuando dicha legalidad no responde sino a preservar la “garantía jurídica del capital” exclusivamente en sus negocios y sobreexplotar a las personas trabajadoras a extremos esclavistas, es decir no pagar precio alguno por más del 50% de sus trabajos y eludir las contribuciones e impuestos a la Caja Pública de la Seguridad Social y a la Hacienda Pública.

Directiva que entra en vigor el 4 de agosto del año 2004, donde según los datos de la EPA las personas asalariadas han trabajado **gratis durante estos 15 años, a través de mecanismos fraudulentos y deleznable de los empresarios, sumando la friolera de un tiempo de trabajo de más de 2.000 millones de horas de trabajo no abonadas, ni cotizadas ni tampoco realizar la imposición fiscal por el IRPF.**

Tiempo de trabajo no pagado a razón de una media de 135 millones de horas en los primeros años y más de 180 millones de horas anuales durante los siguientes.

En términos monetarios, estamos hablando de un total de más de 14.000 millones de euros, correspondientes a los salarios no pagados (entre 357 y 488 millones de euros anuales), las no cotizaciones a la Seguridad Social (de 130 a 175 millones de euros anuales) y la imposición del IRPF (entre 53 millones de euros y 73 millones anualmente).

De esta manera, no mágica, y que no responde a la acción libre de la oferta y la demanda, sino a la pura y descarnada lógica de la explotación capitalista y la responsabilidad y connivencia de los poderes políticos (legislativo, ejecutivo y judicial), nos encontramos que nuestro PIB, es decir la riqueza que hemos generado trabajadores y trabajadoras, en el 2018 ha superado en un 9,6% previo a su crisis-estafa, mientras las horas trabajadas suponen un 7% menos.

La cuenta de explotación empresarial (beneficio bruto) ha aumentado en 90.653 millones en ese año, cuando se han trabajado 2.648 millones de horas menos, las cuales equivalen a 1,32 millones de puestos de trabajo (trabajadores/as).

El trabajo gratis, ha reducido los costes de producción de las mercancías, ha hecho aumentar la tasa de ganancia bruta y neta y ha confiscado los derechos más esenciales de millones y millones de personas asalariadas, lo cual tiene un coste colectivo y personal, medido en salud y derechos.

1.2 Los Tribunales del estado Español, así como la Inspección de Trabajo y su “connivencia” con el continuo fraude empresarial en la contratación y el tiempo de trabajo.

Las Inspecciones de Trabajo y los Tribunales, todos, hasta el Supremo, son quienes tenían que haber vigilado e impedido este masivo y continuo **fraude empresarial, que en términos monetarios ha supuesto más de 30.000 millones en salarios y más de 6.000 millones para el Estado.**

Tenían legislación y norma más que suficiente para controlar el tiempo de trabajo y de esta manera, preservar la salud y los derechos de las personas.

La desidia del legislativo durante todo este período, no es sino la connivencia con las nuevas maneras de explotación “impuestas de facto” por el empresariado y nuestros Tribunales, los cuales tenían que haber limitado e impedido este continuo **fraude y violación de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. El aval del Tribunal Supremo, por la “desgraciada” sentencia del mismo en el caso de Deutsche Bank, garantizando la continuidad de la sobrexplotación en cuanto a no obligar a controlar el tiempo de trabajo.**

Así se lo recuerda la Sentencia del TJUE, cuando señala que...*“Una normativa de un Estado miembro que (...) no impone al empresario computar la jornada laboral efectiva puede vaciar de contenido los derechos consagrados (...) al no garantizar a los trabajadores que se respete efectivamente el derecho a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos mínimos de descanso”*,

Y el TJUE concluye que...*De ello se deduce que, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales que deben interpretarlo están obligados a tomar en consideración el conjunto de normas de ese Derecho y a aplicar los métodos de interpretación reconocidos por este para hacerlo, en la mayor medida posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate con el fin de alcanzar el resultado que esta persigue y, por lo tanto, a atenerse al artículo 288 TFUE, párrafo tercero (sentencia de 19 de abril de 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, apartado 31 y jurisprudencia citada).*

...La exigencia de interpretación conforme incluye la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de modificar, en su caso, una jurisprudencia ya consolidada si esta se basa en una interpretación del Derecho nacional incompatible con los objetivos de una directiva (sentencias de 19 de abril de 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, apartado 33; de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 72, y de 11 de septiembre de 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, apartado 64)...

2. La Sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019¹, en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por la Audiencia Nacional, ante la Sentencia del TS sobre el control del tiempo de trabajo en el asunto del Deutsche Bank.

El Abogado General Europeo, una figura equivalente a la del fiscal, sostenía que “...el Estado Español lleva desde el 2003, saltándose la normativa comunitaria para mantener un vacío legal sobre el registro de jornada...” contrario a la normativa comunitaria, la cual **obliga a los empresarios a “...llevar registros actualizados de todos los trabajadores y trabajadoras que efectúen un trabajo...”**; además dichos controles deben ponerse a disposición de las autoridades competentes, para velar por el cumplimiento de la defensa de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.

El conflicto dirimido por el TJUE, llega después de que el Supremo dejara sin efecto las sanciones que la Inspección de Trabajo había impuesto al banco *por desoír sus requerimientos para comenzar a aplicar el control de jornada, lo que llevó a la entidad financiera a defender en Europa que de las decisiones del Supremo “se desprende que el Derecho español no establece tal obligación con carácter general”*.

La Inspección sostiene que resulta imposible medir el trabajo extraordinario si no se mide el ordinario.

El TJUE deja en manos de los países miembros definir “los criterios concretos de aplicación de tal sistema”, pero sí define las características que deben tener dichos instrumentos de control: debe ser “un sistema objetivo, fiable y accesible” que “permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador”.

El sistema de control del tiempo de trabajo -tanto el ordinario como el extraordinario- no puede ser manipulado, debe ser fiable y todo ello por una razón sencilla: la persona trabajadora, es decir el *trabajo*, en la relación laboral es la parte débil, a la cual se debe proteger (derecho laboral) contra la explotación laboral que no respeta ninguno de los derechos del trabajo (condiciones de trabajo, salud, libertad, etc.), así como contra la presión que el empresario (la parte fuerte de la relación laboral), ejerce sobre la persona asalariada, la cual impelida por la “necesidad de ganar un salario”, asume y consiente la violación de sus derechos fundamentales y ante el miedo a las represalias, no denuncia al explotador y al vulnerador de la normativa.

La existencia de ese obligado control “...puede facilitar tanto el que los trabajadores prueben que se han vulnerado los derechos” relativos al tiempo de trabajo, a la vez “...que las autoridades y los tribunales nacionales competentes controlen que se respetan las condiciones de trabajo de aquellos...”

“Sin tal sistema -señalan los magistrados- no es posible determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador ni su distribución en el tiempo, como tampoco el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias”.

¹ En el Anexo II, Sentencia completa del TJUE.

3. El Decreto del PSOE sobre el control del tiempo de trabajo: su electoralismo y su no asunción de responsabilidades por ser “conniventes con este masivo fraude continuo desde sus legislaciones” y la eficacia del decreto.

El **Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo**, tiene tan solo dos artículos relativos al control del tiempo de trabajo, en el Capítulo III de este decreto:

CAPÍTULO III

Medidas de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

Artículo 10. Registro de jornada.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado en los siguientes términos:

- *Uno. Se modifica el apartado 7 del artículo 34, que queda redactado de la siguiente manera:*

«7. El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.»

- *Dos. Se modifica el artículo 34, añadiendo un nuevo apartado 9, con la siguiente redacción:*

«9. 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.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

Artículo 11. Infracciones laborales.

Se modifica el apartado 5 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que queda redactado en los siguientes términos:

«5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.»

El PSOE, al igual que el PP, no solo hicieron la vista gorda respecto al control del tiempo de trabajo y el evitar el abuso masivo del fraude de ley en el que se ha movido -y sigue moviéndose- el empresariado de manera global, sino que ya desde 1984, con la gran Reforma Laboral del Estatuto de los Trabajadores (gobierno PSOE), se constituyeron los contratos temporales, en cualesquiera de sus hasta 14 modalidades, al igual que los contratos a tiempo parcial, en la base de la estructura de la contratación, perdiendo toda la seguridad jurídica el trabajo y blindando el fraude de ley empresarial, como la manera de recuperar una tasa de ganancia suficiente al capital.

Desde esta fragilidad y vulnerabilidad del contrato, el tránsito al trabajo “gratuito” y sin control por parte de los poderes públicos, ha sido muy rápido y ha servido para no sólo sobre explotar a millones de trabajadores y trabajadoras, sino que además, ha privado a cientos de miles de trabajadores y trabajadoras de ocupar esos puestos de trabajo.

Como señala Eduardo Garzón (economista) es *“el truco perfecto para el empleador: contrata con jornadas parciales e impone horas gratuitas. Es un desguace del empleo”*.

Los datos son palmarios: tendencia a la reducción oficial de las jornadas de trabajo, a la vez que se dispara la productividad y se cronifica en este periodo de quince años una bolsa en torno a los 150 millones de horas extraordinarias no pagadas al cabo del año.

Con esta drástica reducción de costes laborales (menos personas trabajadoras empleadas, trabajo no pagado-gratis, y elusión a la Hacienda Pública y a la Seguridad Social), los beneficios empresariales (su tasa de ganancia) llegan a cuotas superiores a los obtenidos previo a su crisis-estafa.

El Decreto del PSOE, además de electoralista, no añade nada nuevo a la normativa ya existente en la U€ desde el 2003 y, mucho menos es incisivo con el control del tiempo de trabajo, más allá de dejarlo todo a la “negociación colectiva”².

4. El mejor control del tiempo de trabajo, es la organización sindical de las personas asalariadas.

Cuando las fronteras del vivir con dignidad, con libertad para decidir, con garantía de respeto de tus derechos y exigibilidad para quien viola sistemáticamente los mismos o

² Negociación Colectiva que ha sido destrozada por las últimas reformas laborales y deteriorado el contrapoder sindical a niveles más que preocupantes.

bien es responsable de actos normativos contrarios a ese necesario respeto de nuestra salud (nuestra seguridad) son el *“pan nuestro de cada día”*. Cuando todo esto sucede, no podemos consentir que esas fronteras nos desplacen al territorio de *“no ser”* y *tenemos que impugnar en nuestro quehacer cotidiano, en el mundo laboral y en el social, que el derecho al libre comercio y a la libre competencia, prevalezca sobre cualquier pretensión de soberanía que como personas –asalariadas en este caso-, resulta la garantía humana de que tenemos Derechos.*

Las fronteras que nos marcan los poderosos -sean empresarios, legisladores y judicaturas- son siempre instrumentos de poder de quien las define. Y constatamos que esos poderosos nos quieren exclusivamente como mano de obra subsumida en el capital, al cual *“valorizamos”* con nuestras capacidades y nuestros tiempos por miserables salarios de supervivencia a costa de nuestras vidas.

Los trabajos asalariados, no solo se han depreciado, precarizado y empobrecido, sino que han convertido casi todos los trabajos asalariados, en campos de concentración, donde se encierran a millones de trabajadores y trabajadoras, con esquilmación, confiscación y extinción de casi todos sus derechos como personas y como asalariadas, hasta el extremo de considerarnos -y tratarnos- como desechables y sobrantes.

Tenemos y teníamos herramientas para controlar nuestro tiempo de trabajo, así como nuestros salarios directos y los indirectos (cotizaciones a la Seguridad Social), a la vez que el aporte de parte de la riqueza que producimos (impuestos de IRPF), y nos los han arrebatado desestructurando el trabajo, atomizándonos (individualización), e introduciendo en nuestras prácticas la cultura del *“sálvese quien pueda”*, porque hemos renunciado a la auto organización, a la defensa colectiva y al conflicto.

La organización de las personas trabajadoras basadas en el apoyo mutuo y la solidaridad es la mejor garantía de terminar con esta lógica de la explotación.

LAS PRÁCTICAS COLECTIVAS ROMPEN EL MIEDO Y FRENAN LA EXPLOTACIÓN.

Anexo I

Pequeña Guía práctica

Desde la publicación del Real Decreto-ley 8/2019, desde CGT hemos comprobado cómo cada empresa donde estamos implantados ha actuado de una manera distinta para intentar evitar las consecuencias que tiene que a partir de ahora se pueda comprobar la jornada real de las plantillas del sector con el nuevo redactado que tiene el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

Aunque el ministerio elaboró una guía, la misma no resuelve las cuestiones tal y como nosotros las interpretamos jurídica y sindicalmente, Tras consultar con el Ministerio hemos elaborado esta guía interna que permite unificar criterios de interpretación de lo que dice la norma para las secciones de CGT.

1. ¿Por qué es importante esta nueva norma?

Porque si se cumple y eso depende principalmente de nuestra intervención sindical, puede servir para detectarse muchísimos fraudes de las empresas hasta ahora difícil de comprobar. Entre otros podremos tener pruebas de horarios comunicados no reales, turnos fuera de convenio no comunicados, horas extras o complementarias no comunicadas ni retribuidas y que están al margen de los derechos que indica la ley o poder de una vez demostrar los excesos de jornada.

2. ¿A qué trabajadores afecta?

El registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores y trabajadoras de cualquier empresa a las que se aplique el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesional, se trabaje desde un centro de trabajo de la empresa, desde un centro de trabajo del cliente o se trabaje en teletrabajo desde casa.

El personal de alta dirección contemplado en el artículo 2.1.a) ET que tenga contrato como tal no está afectado, tampoco para quienes tienen un régimen específico y particular de registro de jornada regulados por el RD 1561/1995 y que son los llamados en el propio RD "*trabajadores móviles*".

Las personas contratadas con contrato a tiempo parcial sí están afectadas por esta nueva norma, que es complementaria para aquellas personas que ya tenían una obligación de registro regulada en el artículo 12.4.c) ET dado, que entre otras cosas, esa obligación no incluía hasta ahora el horario de entrada y de salida y no permitía el acceso a los representantes.

3. ¿A quién corresponde la obligación de registro en el caso de trabajadores cedidos por una ETT? ¿Y en el caso de subcontratación?

A las empresas usuarias en caso de personas contratadas por ETT.

Cuando se trabaja en la sede del cliente, la empresa podría acordar con la empresa contratista el uso de sus sistemas de registro diario de jornada empleados en la principal. En todo caso, es obligación de nuestra empresa conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados.

4. ¿Se considera como tiempo de trabajo efectivo la totalidad del transcurrido entre el horario registrado de inicio y finalización de la jornada diaria?

La obligación formal prevista en el artículo 34.9 ET es el registro diario de la jornada de trabajo por lo que deberá contener, por expresa mención legal, “el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora”.

5. ¿Se registran las jornadas partidas?

Si deben registrarse porque el tiempo entre una parte de la jornada y la otra no es tiempo de trabajo.

6. ¿Qué medios pueden ser utilizados para el cumplimiento de la obligación de registro de la jornada?

La norma no establece una modalidad específica o predeterminada para el registro diario de la jornada, limitándose a señalar que se debe llevar a cabo día a día e incluir el momento de inicio y finalización de la jornada. Para ello, y sobre el resto de los elementos configuradores, llama a la autorregulación, mediante la negociación colectiva o el acuerdo de empresa. Dicho esto, está claro que, en sectores tecnológicos, completamente informatizados y donde las empresas facturan a sus clientes el trabajo realizado, no es admisible un sistema de “fichar en papel” o un sistema que ponga toda la responsabilidad en el trabajador/a, dado que lo lógico es usar los sistemas ya existentes como las tarjetas de acceso o similar.

Es muy importante que el sistema elegido sea fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por las plantillas.

Para ello, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento, que garantice la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez de registrada. Esto es muy importante.

Hay que recordar que la RLT tiene deber de sigilo debido a su cargo y no puede presuponerse un uso inadecuado de esta información.

7. ¿Pueden las empresas establecer unilateralmente sistemas propios de registro de jornada?

Aunque parece que la ley indica que sí, la respuesta es NO, al menos de momento.

Serán las partes legitimadas para negociar las que, en ejercicio de su libertad autorreguladora para determinar el contenido de la negociación colectiva o acuerdo de empresa, correspondientes al cumplimiento de este deber, habrán de incluir cuantos aspectos relacionados con la organización y documentación del registro horario estimen oportunos.

Las empresas tan solo podrían imponerlo unilateralmente después de haber intentado llegar a un acuerdo, a través de la negociación colectiva con los sindicatos con representación en la empresa.

En ese caso deberían las empresas establecer un sistema propio que, en todo caso, debe someterse a la consulta de los representantes legales de los trabajadores siguiendo las exigencias de los puntos 5º y 6ª del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

8. ¿Es necesario contar con algún medio concreto de conservación? ¿Qué es lo que tiene que ser objeto de conservación?

Es válido cualquier medio de conservación siempre que se garantice su preservación y la fiabilidad e invariabilidad a posteriori de su contenido. Es muy importante preguntar esto y si es posible pactarlo.

Tiene que ser conservado durante cuatro años el horario real de entrada y de salida de cada persona trabajadora con el cálculo de la jornada realizada.

9. ¿Qué significa que los registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social? ¿Hay que entregar copias a la representación legal de los trabajadores y a las personas trabajadoras?

La exigencia de que permanezcan a disposición debe interpretarse en el sentido de que sea posible acceder a los mismos **en cualquier momento y de forma inmediata** en que se soliciten por las personas trabajadoras, las representación unitaria y sindical o la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, garantizando el empresario su cumplimiento, que será coherente con el sistema de registro utilizado. Esta obligación está establecida directa y expresamente en la Ley por lo que no puede ser condicionada en ningún caso.

En este sentido, que los registros “permanecerán a disposición” debe interpretarse en el sentido de estar y permanecer físicamente en el centro de trabajo, o ser accesibles desde el mismo de forma inmediata. Con ello, se evita, además, la posibilidad de la creación posterior, manipulación o alteración de los registros. Esto es muy importante no vale “pedirlos” a tecnología o buscarlos tienen que estar siempre a disposición o accesibles para evitar las trampas.

No es obligatorio dar copia de esta información a la misma a la RLT salvo que así se acuerde, pero deberá estar disponible tanto para la representación sindical (la de toda la empresa), como para cada persona (su registro individual) en cualquier momento y de forma inmediata.

10. ¿El registro diario de jornada establecido en la nueva norma, el registro de las jornadas parciales y el registro de horas extraordinarias son obligaciones legales independientes y compatibles?

Si, aunque algunos datos pueden utilizarse simultáneamente para el cumplimiento del resto de obligaciones siempre que se cumplan todas las señaladas:

- ✓ Punto 9 del artículo 34 del ET
- ✓ Punto c) del artículo 12 del ET
- ✓ Punto 5 del artículo 35 del ET
- ✓ Apartado 2 de la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995.

Anexo II

Sentencia del TJUE

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 14 de mayo de 2019 (*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Directiva 2003/88/CE — Artículos 3 y 5 — Descanso diario y semanal — Artículo 6 — Duración máxima del tiempo de trabajo semanal — Directiva 89/391/CEE — Seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo — Obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador»

En el asunto C-55/18,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Audiencia Nacional, mediante auto de 19 de enero de 2018, recibido en el Tribunal de Justicia el 29 de enero de 2018, en el procedimiento **entre**

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

y

Deutsche Bank, S.A.E.,

con intervención de:

Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT),

Confederación General del Trabajo (CGT),

Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA),

Confederación Intersindical Galega (CIG),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, los Sres. J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan (Ponente), T. von Danwitz y F. Biltgen, la Sra. K. Jürimäe y el Sr. C. Lycourgos, Presidentes de Sala, y los Sres. J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen, M. Saffjan, D. Šváby, C. Vajda y P.G. Xuereb, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Pitruzzella;

Secretario: Sra. L. Carrasco Marco, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 12 de noviembre de 2018;

habiendo considerado las observaciones presentadas:

- en nombre de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), por el Sr. A. García López, abogado;*
- en nombre de Deutsche Bank, S.A.E., por el Sr. J.M. Aniés Escudé, abogado;*
- en nombre de la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), por los Sres. J.F. Pinilla Porlan y B. García Rodríguez, abogados;*
- en nombre del Gobierno español, por el Sr. S. Jiménez García, en calidad de agente;*
- en nombre del Gobierno checo, por los Sres. M. Smolek y J. Vlácil, en calidad de agentes;*
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. Z. Lavery, en calidad de agente, asistida por el Sr. R. Hill, Barrister;*
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. N. Ruiz García y M. van Beek, en calidad de agentes;*

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 31 de enero de 2019;

dicta la siguiente Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), de los artículos 3, 5, 6, 16 y 22 de la 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), y de los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3, y 16, apartado 3, de la 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).

*2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) y Deutsche Bank, S.A.E., en relación con la inexistencia en esta última de un sistema de registro de la jornada laboral diaria **realizada por sus** trabajadores.*

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 89/391

3 *El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 89/391 establece:*

«Los Estados miembros adoptarán las disposiciones necesarias para garantizar que los empresarios, los trabajadores y los representantes de los trabajadores estén sujetos a las disposiciones jurídicas necesarias para la aplicación de la presente Directiva.»

4 *A tenor del artículo 6, apartado 1, de esta Directiva:*

«En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios.

[...]»

5 *El artículo 11, apartado 3, de dicha Directiva dispone:*

«Los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores tendrán derecho a solicitar del empresario que tome las medidas adecuadas y a presentarle propuestas en ese sentido para paliar cualquier riesgo para los trabajadores y/o eliminar las fuentes de riesgo.»

6 *El artículo 16, apartado 3, de la misma Directiva preceptúa:*

«Las disposiciones de la presente Directiva se aplicarán plenamente al conjunto de los ámbitos cubiertos por las directivas específicas, sin perjuicio de las disposiciones más rigurosas y/o específicas contenidas en dichas directivas específicas.»

Directiva 2003/88

7 *A tenor de los considerandos 3 y 4 de la Directiva 2003/88:*

«(3) Las disposiciones de la Directiva [89/391] se continúan aplicando plenamente a los ámbitos que cubre la presente Directiva, sin perjuicio de [las] disposiciones más rigurosas y/o específicas contenidas en la misma.

(4) La mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.»

8 El artículo 1 de la Directiva 2003/88, titulado «Objeto y ámbito de aplicación», establece:

«[...]

2. La presente Directiva se aplicará:

a) a los períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo semanal, y

b) a determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo.

[...]

4. Las disposiciones de la Directiva [89/391] se aplicarán plenamente a las materias a que se refiere el apartado 2, sin perjuicio de las disposiciones más exigentes y/o específicas contenidas en la presente Directiva.»

9 El artículo 3 de la Directiva 2003/88, titulado «Descanso diario», establece:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.»

10 El artículo 5 de esta Directiva, titulado «Descanso semanal», dispone:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3.

Cuando lo justifiquen condiciones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, podrá establecerse un período mínimo de descanso de 24 horas.»

11 El artículo 6 de dicha Directiva, titulado «Duración máxima del tiempo de trabajo semanal», preceptúa:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores:

a) se limite la duración del tiempo de trabajo semanal por medio de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales;

b) *la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.»*

12 *El artículo 16 de la Directiva 2003/88 indica los períodos de referencia máximos para la aplicación de los artículos 5 y 6 de esta.*

13 *El artículo 17 de esta Directiva, titulado «Excepciones», establece en su apartado 1:*

«Desde el respeto de los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, los Estados miembros podrán establecer excepciones a lo dispuesto en los artículos 3 a 6, 8 y 16 cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores, y en particular cuando se trate de:

a) *ejecutivos dirigentes u otras personas con poder de decisión autónomo;*

b) *trabajadores en régimen familiar, o*

c) *trabajadores en actividades litúrgicas de iglesias y comunidades religiosas.»*

14 *El artículo 19 de dicha Directiva versa sobre los límites a las excepciones previstas por esta Directiva a los períodos de referencia.*

15 *A tenor del artículo 22, apartado 1, de la misma Directiva:*

«Siempre que respete los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, un Estado miembro podrá no aplicar el artículo 6, a condición de que adopte las medidas necesarias para garantizar que:

a) *ningún empresario solicite a un trabajador que trabaje más de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en la letra b) del artículo 16, salvo que haya obtenido el consentimiento del trabajador para efectuar dicho trabajo;*

[...]

c) *el empresario lleve registros actualizados de todos los trabajadores que efectúen un trabajo de este tipo;*

d) *los registros mencionados se pongan a disposición de las autoridades competentes, que podrán prohibir o restringir, por razones de seguridad y/o de salud de los trabajadores, la posibilidad de sobrepasar la duración máxima del tiempo de trabajo semanal;*

[...]».

Derecho español

16 *El Estatuto de los Trabajadores, en su versión resultante del 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, p. 100224; en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), dispone en su artículo 34, titulado «Jornada»:*

«1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

[...]

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

[...]»

17 *El artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, titulado «Horas extraordinarias», dispone:*

«1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. [...]

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año [...]

[...]

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.»

18 El Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (BOE n.º 230, de 26 de septiembre de 1995, p. 28606), establece, en su disposición adicional tercera, titulada «Competencia de los representantes de los trabajadores en materia de jornada»:

«Sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto, estos tendrán derecho a:

[...]

b) Ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los **resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.**»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

19 El 26 de julio de 2017, la demandante en el litigio principal, un sindicato de trabajadores que forma parte de una organización sindical con la consideración de más representativa a nivel estatal en España, interpuso una demanda de conflicto colectivo contra Deutsche Bank ante la Audiencia Nacional, con objeto de que se dictase sentencia en la que se declarase la obligación de esta sociedad de establecer, con arreglo al artículo 35, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores y a la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, un sistema de registro de la jornada laboral diaria que realiza su plantilla, que permita comprobar el cumplimiento, por un lado, de los horarios de trabajo pactados y, por otro, de la obligación de comunicar a los representantes sindicales la información sobre las horas extraordinarias realizadas mensualmente.

20 Según la demandante en el litigio principal, la obligación de establecer tal sistema de registro se deriva de los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta, de los artículos 3, 5, 6 y 22 de la Directiva 2003/88 y de los Convenios n.º 1 sobre las horas de trabajo (industria) y n.º 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), adoptados por la Organización Internacional del Trabajo en Washington el 28 de noviembre de 1919 y en Ginebra el 28 de junio de 1930, respectivamente.

21 Deutsche Bank sostiene, en cambio, que de las sentencias del Tribunal Supremo n.º 246/2017, de 23 de marzo de 2017 (Rec. 81/2016), y n.º 338/2017, de 20 de abril de 2017 (Rec. 116/2016), se desprende que el Derecho español no establece tal obligación con carácter general.

22 La Audiencia Nacional indica que, a pesar de las numerosas normas sobre el tiempo de trabajo que se aplican en Deutsche Bank, resultantes de una pluralidad de convenios colectivos sectoriales de ámbito nacional y de pactos de empresa, esta entidad no ha establecido en su seno ningún sistema de registro de la jornada laboral

efectiva de su plantilla que permita controlar el cumplimiento del horario de trabajo pactado y computar, en su caso, las horas extraordinarias realizadas. En particular, Deutsche Bank utiliza una aplicación informática (absences calendar) que únicamente permite registrar las ausencias de día completo, como las vacaciones, los permisos o las bajas, pero que no permite contabilizar la jornada efectiva de cada trabajador y el número de horas extraordinarias realizadas.

23 La Audiencia Nacional también señala que Deutsche Bank no observó los requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las provincias de Madrid y Navarra (en lo sucesivo, «Inspección de Trabajo») para que implantara un sistema de registro de la jornada diaria efectiva, por lo que la Inspección de Trabajo extendió un acta de infracción con propuesta de sanción. La propuesta de sanción fue dejada sin efecto a raíz de la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2017, a la que se ha hecho referencia en el apartado 21 de la presente sentencia.

24 La Audiencia Nacional puntualiza que de la jurisprudencia del Tribunal Supremo citada en el mencionado apartado 21 se desprende que el artículo 35, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores 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 comuniquen a los trabajadores y a sus representantes el número de horas extraordinarias efectuadas.

25 Según la Audiencia Nacional, esta jurisprudencia se basa en las siguientes consideraciones. En primer lugar, la obligación de llevar un registro se recoge en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las horas extraordinarias, y no en el artículo 34 de dicho Estatuto, sobre la jornada ordinaria de trabajo, definida como aquella que no sobrepasa la duración máxima del tiempo de trabajo. En segundo lugar, siempre que el legislador español ha querido imponer el registro de la jornada efectiva de trabajo lo ha exigido expresamente, como en el caso de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios. En tercer lugar, el artículo 22 de la Directiva 2003/88 impone, al igual que el Derecho español, la obligación de llevar un registro de la jornada laboral en supuestos especiales, no la de llevar un registro de la jornada ordinaria. En cuarto lugar, la implantación de un registro de la jornada laboral efectiva de cada trabajador implicaría el tratamiento de datos personales con el consiguiente riesgo de una injerencia injustificada de la empresa en la vida privada de los trabajadores. En quinto lugar, la falta de llevanza de ese registro no se tipifica de forma evidente y terminante como una infracción de la norma nacional sobre infracciones y sanciones en el orden social. En sexto lugar, la jurisprudencia del Tribunal Supremo no viola los derechos de los trabajadores, puesto que el artículo 217, apartado 6, de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (BOE n.º 7, de 8 de enero de 2000, p. 575), aunque no permite presumir la realización de horas extraordinarias cuando no se haya registrado la jornada ordinaria de trabajo, juega en contra del empresario que no haya procedido a registrarla si el trabajador demuestra por otros medios que sí ha realizado las horas extraordinarias de que se trate.

26 *La Audiencia Nacional expresa sus dudas sobre la conformidad con el Derecho de la Unión de la interpretación dada por el Tribunal Supremo al artículo 35, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores. En primer término, señala que una encuesta de población activa en España realizada en 2016 puso de manifiesto que el 53,7 % de las horas extraordinarias no se registran. Por otra parte, observa que en dos informes de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de 31 de julio de 2014 y de 1 de marzo de 2016, se indicaba que, para comprobar si se han realizado horas extraordinarias, es necesario conocer con exactitud el número de horas ordinarias de trabajo realizadas, y precisa que ello explica por qué la Inspección de Trabajo requirió a Deutsche Bank que implantara un sistema de registro de la jornada laboral efectiva de cada trabajador, considerado el único medio de comprobar si se excede la duración máxima establecida para el período de referencia. El órgano jurisdiccional remitente apunta además 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 acreditar que su jornada laboral ha superado la duración máxima del tiempo de trabajo y, por otro, a los representantes de aquellos de un medio necesario para comprobar si se respetan las normas aplicables en la materia, lo que comporta dejar en manos del empresario el control del cumplimiento de la jornada laboral y de la observancia de los períodos de descanso.*

27 *Según el órgano jurisdiccional remitente, en tal situación, el Derecho español no puede garantizar el cumplimiento efectivo ni de las obligaciones establecidas en la Directiva 2003/88 en lo que atañe a los períodos mínimos de descanso y a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal ni de las obligaciones derivadas de la Directiva 89/391 en lo que atañe a los derechos de los representantes de los trabajadores.*

28 *En estas circunstancias, la Audiencia Nacional decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:*

«1) *¿Debe entenderse que el Reino de España, a través de los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, según vienen siendo interpretados por la doctrina jurisprudencial [española], ha adoptado las medidas necesarias para garantizar la efectividad de las limitaciones de la duración de la jornada de trabajo y del descanso semanal y diario que establecen los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva [2003/88] para aquellos trabajadores a tiempo completo que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectiva, a realizar horas extraordinarias y que no ostenten la condición de trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios?*

2) *El artículo 31, apartado 2, de la [Carta] y los artículos 3, 5, 6, 16 y 22 de la Directiva [2003/88], en relación con los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3, y 16, apartado 3, de la Directiva [89/391], ¿deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional interna como son los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, de los que, según ha puesto de manifiesto la doctrina jurisprudencial [española] consolidada, no cabe deducir que resulte exigible para las empresa[s] el establecimiento de un sistema de registro de la jornada diaria efectiva de trabajo para los trabajadores a jornada completa que no se hayan comprometido de*

forma expresa, individual o colectiva, a realizar horas extraordinarias y que no ostenten la condición de trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios?

3) *¿Debe entenderse que el mandato perentorio dirigido a los Estados miembros, establecido en [el] artículo 31, apartado 2, de la [Carta] y [en] los artículos 3, 5, 6, 16 y 22 de la Directiva [2003/88], en relación con los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3, y 16, apartado 3, de la Directiva [89/391], de limitar la duración de la jornada de todos los trabajadores en general se asegura para los trabajadores ordinarios con la normativa nacional interna, contenida en los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, de los que, según ha puesto de manifiesto la doctrina jurisprudencial [española] consolidada, no cabe deducir que resulte exigible para las empresas el establecimiento de un sistema de registro de la jornada diaria efectiva de trabajo para los trabajadores a jornada completa que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectiva, a realizar **horas extraordinarias, a diferencia** de los trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios?»*

Sobre las cuestiones prejudiciales

29 *Mediante sus cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si los artículos 3, 5, 6, 16 y 22 de la Directiva 2003/88, en relación con los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3, y 16, apartado 3, de la Directiva 89/391 y con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.*

30 *Con carácter preliminar, debe recordarse que el derecho de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal no solo constituye una norma del Derecho social de la Unión de especial importancia, sino que también está expresamente consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados (véanse, en este sentido, las sentencias de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, apartado 100, y de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 20).*

31 *Las disposiciones de la Directiva 2003/88, en especial sus artículos 3, 5 y 6, precisan ese derecho fundamental y, por lo tanto, deben interpretarse a la luz de este (véanse, en este sentido, las sentencias de 11 de septiembre de 2014, A, C-112/13, EU:C:2014:2195, apartado 51 y jurisprudencia citada, y de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871, apartado 85).*

32 *En particular, si se quiere garantizar el respeto de dicho derecho fundamental, las disposiciones de la Directiva 2003/88 no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva en perjuicio de los derechos que la Directiva concede al trabajador (véase,*

por analogía, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871, apartado 38 y jurisprudencia citada).

33 En estas circunstancias, para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas, procede interpretar dicha Directiva teniendo en cuenta 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.

34 A este respecto, procede comenzar puntualizando que las cuestiones prejudiciales segunda y tercera se refieren, entre otros artículos, al artículo 22 de la Directiva 2003/88, cuyo apartado 1 establece que, cuando los Estados miembros recurran a la facultad de no aplicar el artículo 6 de esta Directiva, relativo a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar, entre otras cosas, que el empresario lleve registros actualizados de todos los trabajadores afectados y que esos registros se pongan a disposición de las autoridades competentes.

35 No obstante, como se puso de manifiesto en los debates mantenidos durante la vista celebrada ante el Tribunal de Justicia, el Reino de España no ha hecho uso de esta facultad. Por lo tanto, el artículo 22 de la Directiva 2003/88 no es aplicable en el litigio principal y, por consiguiente, no procede interpretarlo en el presente asunto.

36 Hecha esta puntualización, debe recordarse que la Directiva 2003/88 tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las normas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo (véanse, en particular, las sentencias de 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, apartado 37; de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, apartado 23, y de 20 de noviembre de 2018, Sindicatul Familia Constanța y otros, C-147/17, EU:C:2018:926, apartado 39).

37 Esta armonización en el ámbito de la Unión Europea en materia de ordenación del tiempo de trabajo tiene como fin promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, permitiendo que estos disfruten de períodos mínimos de descanso —en particular, de períodos de descanso diario y semanal—, así como de períodos de pausa adecuados, y estableciendo una duración máxima del tiempo de trabajo semanal (véanse, en particular, las sentencias de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, apartado 76; de 25 de noviembre de 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, apartado 43, y de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, apartado 23).

38 Así pues, los Estados miembros tienen la obligación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88, de adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, respectivamente, de un período mínimo de descanso de once horas consecutivas en el curso de cada período de veinticuatro horas y, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso

ininterrumpido de veinticuatro horas, al que se añadirán las once horas de descanso diario establecidas en el artículo 3 (sentencia de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido, C-484/04, EU:C:2006:526, apartado 37).

39 *Además, el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 impone a los Estados miembros la obligación de establecer un tope de cuarenta y ocho horas respecto de la duración media del trabajo semanal, quedando expresamente incluidas en este límite máximo las horas extraordinarias, límite a cuya aplicación —fuera del caso, no pertinente en el presente asunto, previsto en el artículo 22, apartado 1, de esta Directiva— no cabe, en ningún caso, establecer excepciones, ni siquiera en el supuesto de que el trabajador afectado dé su consentimiento (véase, en este sentido, la sentencia de 25 de noviembre de 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, apartado 33 y jurisprudencia citada).*

40 *Por lo tanto, para asegurar la plena efectividad de la Directiva 2003/88, es necesario que los Estados miembros garanticen el respeto de esos períodos mínimos de descanso e impidan que se sobrepase la duración máxima del tiempo de trabajo semanal (sentencia de 14 de octubre de 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, apartado 51 y jurisprudencia citada).*

41 *Es cierto que los artículos 3, 5 y 6, letra b), de la Directiva 2003/88 no determinan los criterios concretos con arreglo a los cuales los Estados miembros deben garantizar la aplicación de los derechos que esos artículos establecen. Según su propio tenor, dichos artículos encomiendan a los Estados miembros la tarea de definir esos criterios adoptando las «medidas necesarias» a tal efecto (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, apartado 55).*

42 *Si bien los Estados miembros disponen de este modo de un margen de apreciación a este efecto, el hecho es que, habida cuenta del objetivo esencial que persigue la Directiva 2003/88, que consiste en garantizar una protección eficaz de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y una mejor protección de su seguridad y de su salud, los Estados miembros también deben velar por que el efecto útil de esos derechos quede completamente asegurado, haciendo que los trabajadores se beneficien efectivamente de los períodos mínimos de descanso diario y semanal y del límite máximo de la duración media del tiempo de trabajo semanal establecidos en esta Directiva (véanse, en este sentido, las sentencias de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728, apartado 53; de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido, C-484/04, EU:C:2006:526, apartados 39 y 40, y de 14 de octubre de 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, apartado 64).*

43 *De ello resulta que los criterios que los Estados miembros definan para garantizar la aplicación de las disposiciones de la Directiva 2003/88 no pueden vaciar de contenido los derechos consagrados en el artículo 31, apartado 2, de la Carta y en los artículos 3, 5 y 6, letra b), de esta Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido, C-484/04, EU:C:2006:526, apartado 44).*

44 A este respecto, ha de recordarse 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 (sentencias de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, apartado 82; de 25 de noviembre de 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, apartado 80, y de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 41).

45 Del mismo modo, procede señalar que, habida cuenta de esta posición de debilidad, podría disuadirse al trabajador de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario, en particular cuando la reivindicación de estos pudiera provocar que quedara expuesto a medidas adoptadas por el empresario que redundasen en perjuicio de las condiciones de trabajo del trabajador (véanse, en este sentido, las sentencias de 25 de noviembre de 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, apartado 81, y de 6 de noviembre de 2018, Max - Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 41).

46 Precisamente a la luz de estas consideraciones generales procede examinar si, y en qué medida, es necesario establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador para garantizar el respeto efectivo de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y de los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

47 A este respecto, procede señalar, al igual que el Abogado General en los puntos 57 y 58 de sus conclusiones, que sin tal sistema no es posible determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador ni su distribución en el tiempo, como tampoco el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias.

48 En estas circunstancias, resulta extremadamente difícil, cuando no imposible en la práctica, que los trabajadores logren que se respeten los derechos que les confieren el artículo 31, apartado 2, de la Carta y la Directiva 2003/88 con el fin de disfrutar efectivamente de la limitación de la duración del tiempo de trabajo semanal y de los períodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos por esta Directiva.

49 En efecto, determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal es esencial para comprobar, por un lado, si se ha respetado la duración máxima del tiempo de trabajo semanal definida en el artículo 6 de la Directiva 2003/88 —que incluye, con arreglo a esta disposición, las horas extraordinarias— durante el período de referencia contemplado en los artículos 16, letra b), o 19 de esta Directiva y, por otro lado, si se han respetado los períodos mínimos de descanso diario y semanal, definidos respectivamente en los artículos 3 y 5 de dicha Directiva, durante cada período de veinticuatro horas en relación con el descanso diario o durante el período de referencia contemplado en el artículo 16, letra a), de la misma Directiva en relación con el descanso semanal.

50 *Teniendo en cuenta que, como se desprende de la jurisprudencia citada en los apartados 40 y 41 de la presente sentencia, los Estados miembros deben adoptar todas las medidas necesarias para asegurarse de que se respeten los períodos mínimos de descanso y para impedir que se sobrepase la duración máxima del tiempo de trabajo semanal con el fin de dar plena efectividad a la Directiva 2003/88, una normativa nacional que no establezca la obligación de utilizar un instrumento que permita determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal no puede asegurar, de conformidad con la jurisprudencia expuesta en el apartado 42 de la presente sentencia, el efecto útil de los derechos que confieren el artículo 31, apartado 2, de la Carta y esta Directiva, en la medida en que priva tanto a los empresarios como a los trabajadores de la posibilidad de comprobar si se respetan tales derechos, y, por lo tanto, puede comprometer el objetivo de dicha Directiva, que consiste en garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores.*

51 *Carece de incidencia a este respecto el hecho de que la duración máxima del tiempo de trabajo semanal establecida en este caso por el Derecho español sea, como sostiene el Gobierno español, más favorable para el trabajador que la contenida en el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88, ya que, como ha subrayado de hecho este mismo Gobierno, las disposiciones nacionales adoptadas en la materia transponen al ordenamiento jurídico interno dicha Directiva, cuyo respeto deben garantizar los Estados miembros definiendo los criterios necesarios a tal efecto. Por lo demás, sin un sistema que permita computar la jornada diaria efectiva, sigue resultando igualmente difícil, cuando no imposible en la práctica, que un trabajador logre que se respete efectivamente la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, independientemente de cuál sea esa duración.*

52 *Esta dificultad no se ve atenuada en absoluto por la obligación que incumbe a los empresarios en España de establecer, en virtud del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, un sistema de registro de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores que hayan prestado su consentimiento a este respecto. En efecto, la calificación de horas «extraordinarias» presupone que se conozca, y por lo tanto que se haya computado de antemano, la duración de la jornada laboral efectiva de cada trabajador afectado. La obligación de registrar únicamente las horas extraordinarias realizadas no ofrece a los trabajadores un medio eficaz capaz de garantizar, por un lado, que no se sobrepasa la duración máxima del tiempo de trabajo semanal establecida en la Directiva 2003/88, que incluye las horas extraordinarias, y, por otro lado, que se respetan en todas las situaciones los períodos mínimos de descanso diario y semanal contemplados en esta Directiva. En cualquier caso, esta obligación no permite paliar la inexistencia de un sistema que, por lo que respecta a los trabajadores que no hayan aceptado realizar horas extraordinarias, pueda garantizar el respeto efectivo de las normas relativas, en particular, a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.*

53 *En el presente asunto, del expediente que obra en poder del Tribunal de Justicia se desprende ciertamente que, como aducen Deutsche Bank y el Gobierno español, cuando no existe un sistema que permita computar la jornada laboral efectiva, el*

trabajador puede, con arreglo a las normas procesales españolas, emplear otros medios de prueba, como, entre otros, declaraciones testificales, la presentación de correos electrónicos o la consulta de teléfonos móviles o de ordenadores, con el fin de proporcionar indicios de la vulneración de esos derechos e inducir así la inversión de la carga de la prueba.

54 Sin embargo, a diferencia de un sistema de cómputo de la jornada diaria efectiva, tales medios de prueba no permiten determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal realizadas por el trabajador.

55 En concreto, debe hacerse hincapié en que, habida cuenta de la situación de debilidad del trabajador en la relación laboral, la prueba testifical no puede considerarse, por sí sola, un medio de prueba eficaz para garantizar el respeto efectivo de los derechos en cuestión, ya que los trabajadores pueden mostrarse reticentes a declarar contra su empresario por temor a las medidas que este pueda adoptar en perjuicio de las condiciones de trabajo de aquellos.

56 En cambio, un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por los trabajadores ofrece a estos un medio particularmente eficaz para acceder de manera sencilla a datos objetivos y fiables relativos a la duración efectiva del trabajo que han realizado y, por lo tanto, puede facilitar tanto el que los trabajadores prueben que se han vulnerado los derechos que les confieren los artículos 3, 5 y 6, letra b), de la Directiva 2003/88, que precisan el derecho fundamental consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, como el que las autoridades y los tribunales nacionales competentes controlen que se respetan efectivamente esos derechos.

57 Tampoco puede considerarse que las dificultades derivadas de la inexistencia de un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador puedan superarse mediante las facultades de investigación y de sanción que la legislación nacional confiere a los órganos de control, como la Inspección de Trabajo, ya que, sin tal sistema, las propias autoridades se ven privadas de un medio eficaz de obtener acceso a datos objetivos y fiables relativos a la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores en cada empresa, que puede resultarles necesario para llevar a cabo su cometido de control, y, en su caso, para imponer sanciones (véase, a este respecto, la sentencia de 30 de mayo de 2013, Worten, C-342/12, EU:C:2013:355, apartado 37 y jurisprudencia citada).

58 De ello se deduce que, sin un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador, nada garantiza, como se desprende de hecho de la información proporcionada por el órgano jurisdiccional remitente, mencionada en el apartado 26 de la presente sentencia, que se asegure plenamente a los trabajadores el respeto efectivo del derecho a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos mínimos de descanso que confiere la Directiva 2003/88, puesto que ese respeto queda en manos del empresario.

59 Si bien es cierto que la responsabilidad del empresario en cuanto al respeto de los derechos que confiere la Directiva 2003/88 no puede ser ilimitada, no es menos

cierto que una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone al empresario computar la jornada laboral efectiva puede vaciar de contenido los derechos consagrados en los artículos 3, 5 y 6, letra b), de esta Directiva, al no garantizar a los trabajadores que se respete efectivamente el derecho a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos mínimos de descanso y, por lo tanto, no es conforme con el objetivo que persigue dicha Directiva, según el cual esas disposiciones mínimas se consideran indispensables para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores (véase, por analogía, la sentencia de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido, C-484/04, EU:C:2006:526, apartados 43 y 44).

60 *Por consiguiente, para garantizar el efecto útil de los derechos recogidos en la Directiva 2003/88 y del derecho fundamental consagrado en el artículo 31, apartado 2, de 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.*

61 *Las disposiciones de la Directiva 89/391 corroboran la anterior conclusión. Como se desprende del artículo 1, apartados 2 y 4, de la Directiva 2003/88 y del considerando 3 de esta, así como del artículo 16, apartado 3, de la Directiva 89/391, esta última Directiva se aplica plenamente en materia de períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de duración máxima del trabajo semanal, sin perjuicio de las disposiciones más exigentes o específicas contenidas en la Directiva 2003/88.*

62 *A este respecto, la implantación de un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador forma parte de la obligación general que incumbe a los Estados miembros y a los empresarios, prevista en los artículos 4, apartado 1, y 6, apartado 1, de la Directiva 89/391, de constituir una organización y los medios necesarios para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Además, tal sistema es necesario para permitir que los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores ejerzan su derecho, contemplado en el artículo 11, apartado 3, de esta Directiva, a solicitar del empresario que tome medidas adecuadas y a presentarle propuestas.*

63 *Dicho esto, según la jurisprudencia expuesta en el apartado 41 de la presente sentencia, corresponde a los Estados miembros, en el ejercicio del margen de apreciación de que disponen a este respecto, definir, como indicó el Abogado General en los puntos 85 a 88 de sus conclusiones, los criterios concretos de aplicación de tal sistema, especialmente la forma que este 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, sin perjuicio del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88, que permite a los Estados miembros, desde el respeto de los principios generales de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, establecer excepciones a lo dispuesto, en particular, en los artículos 3 a 6 de esta Directiva cuando, a causa de las características especiales de la actividad*

realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores.

64 *Las consideraciones anteriores no quedan desvirtuadas por el hecho de que determinadas disposiciones específicas del Derecho de la Unión relativas al sector de los transportes —como, especialmente, el artículo 9, letra b), de la Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera (DO 2002, L 80, p. 35), y la cláusula 12 del anexo de la Directiva 2014/112/UE del Consejo, de 19 de diciembre de 2014, por la que se aplica el Acuerdo europeo sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el transporte de navegación interior celebrado por la Unión Europea de Navegación Fluvial (EBU), la Organización Europea de Patronos de Barco (ESO) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) (DO 2014, L 367, p. 86)—, establezcan expresamente la obligación de registrar el tiempo de trabajo de los trabajadores a los que se aplican dichas disposiciones.*

65 *Ello es así porque, si bien la existencia de una necesidad de protección particular ha podido llevar al legislador de la Unión a establecer expresamente tal obligación en lo que respecta a determinadas categorías de trabajadores, la obligación similar consistente en implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada diaria efectiva se impone de manera más general para el conjunto de los trabajadores con el fin de garantizar el efecto útil de la Directiva 2003/88 y de tener en cuenta la importancia del derecho fundamental consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a la que se ha hecho referencia en el apartado 30 de la presente sentencia.*

66 *Por otra parte, por lo que respecta al coste, resaltado por los Gobiernos de España y del Reino Unido, que supondría para los empresarios implantar tal sistema, debe recordarse que, como resulta del considerando 4 de la Directiva 2003/88, la protección eficaz de la seguridad y de la salud de los trabajadores no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico (véanse, en este sentido, las sentencias de 26 junio de 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, apartado 59, y de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartados 66 y 67).*

67 *Por lo demás, como indicó el Abogado General en el punto 84 de sus conclusiones, ni Deutsche Bank ni el Gobierno español han identificado en el presente asunto de manera precisa y concreta los obstáculos prácticos que podrían impedir a los empresarios implantar, con un coste razonable, un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.*

68 *Por último, debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que esta prevé y el deber de estos, en virtud del artículo 4 TUE, apartado 3, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación se imponen a todas las autoridades de los Estados*

miembros, incluidas, en el ámbito de sus competencias, las autoridades judiciales (véanse, en particular, las sentencias de 19 de abril de 2016, *DI*, C-441/14, *EU:C:2016:278*, apartado 30, y de 13 de diciembre de 2018, *Hein*, C-385/17, *EU:C:2018:1018*, apartado 49).

69 De ello se deduce que, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales que deben interpretarlo están obligados a tomar en consideración el conjunto de normas de ese Derecho y a aplicar los métodos de interpretación reconocidos por este para hacerlo, en la mayor medida posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate con el fin de alcanzar el resultado que esta persigue y, por lo tanto, a atenerse al artículo 288 TFUE, párrafo tercero (sentencia de 19 de abril de 2016, *DI*, C-441/14, *EU:C:2016:278*, apartado 31 y jurisprudencia citada).

70 La exigencia de interpretación conforme incluye la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de modificar, en su caso, una jurisprudencia ya consolidada si esta se basa en una interpretación del Derecho nacional incompatible con los objetivos de una directiva (sentencias de 19 de abril de 2016, *DI*, C-441/14, *EU:C:2016:278*, apartado 33; de 17 de abril de 2018, *Egenberger*, C-414/16, *EU:C:2018:257*, apartado 72, y de 11 de septiembre de 2018, *IR*, C-68/17, *EU:C:2018:696*, apartado 64).

71 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta y de los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3, y 16, apartado 3, de la Directiva 89/391, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

Costas

72 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado **observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.**

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

Los artículos 3, 5 y 6 de la 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, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3, y 16, apartado 3, de la 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, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

**ESCUELA DE FORMACIÓN
CONFEDERAL
ELADIO VILLANUEVA**

**BOLETÍN
INFORMATIVO
Nº 161
JUNIO 2019**

**COORDINACIÓN
SECRETARIADO
PERMANENTE
DEL
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
GABINETE DE ESTUDIOS**

**IMPRESIÓN
SERVICIOS REPROGRÁFICOS
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
SAGUNTO, 15 - 1º
28010 MADRID**

**TEL.: 91 593 16 28
FAX.: 91 445 31 32**

