



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

**COMUNICADO DE PRENSA n.º 8/19**

Luxemburgo, 31 de enero de 2019

Conclusiones del Abogado General en el asunto C-55/18  
CCOO/Deutsche Bank SAE

## **El Abogado General Pitruzzella propone al Tribunal de Justicia que declare que las empresas tienen la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva**

*Los Estados miembros tienen libertad para determinar la forma y el modo de cumplimiento de esa obligación*

El sindicato español Federación de Comisiones Obreras (CCOO), apoyado por otras cuatro organizaciones sindicales,<sup>1</sup> interpuso una demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional contra Deutsche Bank SAE con el objeto de que se declarase la obligación de dicha entidad de implantar un sistema de registro de la jornada efectiva que realiza su plantilla. Según dicho sindicato, ese sistema permitiría comprobar que se cumplen el horario de trabajo establecido y la obligación de comunicar a los representantes sindicales la información sobre las horas extraordinarias realizadas mensualmente, conforme a lo dispuesto en la legislación nacional.<sup>2</sup> En opinión de los sindicatos, la obligación de establecer ese sistema se deriva no sólo de la legislación nacional, sino también de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea («Carta») y de la Directiva 2003/88.<sup>3</sup> Por el contrario, Deutsche Bank sostiene que de la jurisprudencia del Tribunal Supremo resulta que el Derecho español no impone esa obligación general.

En efecto, en su sentencia de 23 de marzo de 2017, el Tribunal Supremo excluyó la existencia de una obligación general de registrar la jornada ordinaria de trabajo y señaló que la legislación española únicamente obliga a llevar un registro de las horas extraordinarias trabajadas y a comunicar a final de mes a la representación legal de los trabajadores el número de horas extraordinarias en caso de que se hubiesen efectuado. En particular, el Tribunal Supremo observó que la llevanza de un registro de la jornada laboral ordinaria conllevaría un riesgo de injerencia injustificada de la empresa en la vida privada del trabajador y que, cuando el legislador español quiso imponer tal registro, lo exigió expresamente, como en el caso de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios.

La Audiencia Nacional expresa sus dudas acerca de la conformidad de la normativa española, según ha sido interpretada por el Tribunal Supremo, con el Derecho de la Unión. De acuerdo con la información facilitada al Tribunal de Justicia, en España el 53,7 % de las horas extraordinarias no son registradas. Además, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social considera que para comprobar si se han realizado horas extraordinarias es preciso conocer con exactitud el número de horas ordinarias de trabajo efectuadas. La Audiencia Nacional observa que la interpretación adoptada por el Tribunal Supremo tiene como consecuencia que, en la práctica, los trabajadores se vean privados de un medio probatorio esencial para acreditar la realización de horas por encima de su jornada laboral ordinaria, y que los representantes de los trabajadores carezcan de

<sup>1</sup> La Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), la Confederación General del Trabajo (CGT), la Confederación Euskal Langileen Alkartasuna, Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA) y la Confederación Intersindical Galega (CIG).

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> 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).

un medio útil para comprobar si se respeta la normativa. Según la Audiencia Nacional, en tales circunstancias el Derecho nacional no puede garantizar de forma efectiva el cumplimiento de las obligaciones impuestas por las Directivas 2003/88 y 89/391.<sup>4</sup>

En sus conclusiones presentadas hoy, **el Abogado General Giovanni Pitruzzella propone al Tribunal de Justicia que declare que la Carta y la Directiva 2003/88 imponen a las empresas la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva de los trabajadores a tiempo completo que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectivamente, a realizar horas extraordinarias** y que no tengan la condición de trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios, **y se oponen a una normativa nacional que no establezca esa obligación. Añade que los Estados miembros tienen libertad para establecer la forma de registro del tiempo efectivo de trabajo que consideren más adecuada para conseguir que el Derecho de la Unión tenga efecto útil.**

El Abogado General destaca la necesidad de permitir el disfrute pleno y efectivo de los derechos reconocidos a los trabajadores por la Carta y por la Directiva 2003/88, relativos a la limitación de la duración máxima del trabajo y a los períodos de descanso diarios y semanales. Una protección plena y efectiva conlleva, de hecho, el establecimiento de obligaciones específicas de los sujetos involucrados, con el fin de evitar que la disparidad en la relación económica entre empresario y trabajador —este último parte débil de la relación laboral— impida el disfrute efectivo por parte del trabajador de los derechos que le confieren la Carta y la Directiva 2003/88.

Según el Abogado General, si bien los Estados miembros son libres de elegir la forma y el modo de aplicación de la Directiva 2003/88, en cualquier caso están vinculados por una obligación de resultado precisa y e incondicionada en cuanto a la aplicación de las normas que recoge la Directiva 2003/88. En efecto, están obligados a adoptar una normativa nacional adecuada para garantizar la protección de la salud y de la seguridad del trabajador (protección que forma parte de los objetivos fundamentales de la Directiva) a través del respeto efectivo de los límites del tiempo de trabajo y para eliminar todo obstáculo que, en la práctica, impida o limite el disfrute de los derechos reconocidos por dicha Directiva. Esas obligaciones de los Estados miembros se corresponden con la particular responsabilidad del empresario que, a su vez, tiene la obligación de adoptar las medidas adecuadas para permitir que los trabajadores ejerzan sin obstáculos los Derechos que les garantiza la Directiva 2003/88.

El Abogado General considera, en primer lugar, que **sin un sistema de cómputo del tiempo de trabajo no existe ninguna garantía de que se respeten efectivamente los límites temporales establecidos por la Directiva 2003/88 y, en consecuencia, de que se puedan ejercer sin obstáculos los derechos que la Directiva confiere a los trabajadores.** Sin dicho sistema no es posible determinar con objetividad y certeza la cantidad de trabajo efectivamente realizado y su distribución temporal, como tampoco es posible diferenciar entre horas ordinarias y extraordinarias de trabajo. Observa que en ese supuesto también las autoridades públicas competentes para el control de la seguridad en el trabajo se ven privadas de la posibilidad de verificar y, en su caso, actuar contra los incumplimientos.

En segundo lugar, señala que **la inexistencia de un sistema de cómputo del tiempo de trabajo hace que sea mucho más difícil para el trabajador obtener la defensa judicial de los derechos que le confiere la Directiva 2003/88, puesto que se le priva de un primer indicio probatorio esencial.** En efecto, si no existe ese sistema, en el supuesto de que el empresario exija la realización de una actividad laboral que exceda los límites del horario de trabajo establecidos en dicha Directiva, resultará extremadamente difícil aplicar remedios eficaces contra tales comportamientos infractores. Por consiguiente, la inexistencia de dicho sistema reduce considerablemente la eficacia de los derechos garantizados a los trabajadores por la Directiva 2003/88, que quedan, esencialmente, al arbitrio del empresario.

---

<sup>4</sup> 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).

En síntesis, en opinión del Abogado General, **la obligación de controlar el tiempo de trabajo diario desempeña una función esencial en orden al cumplimiento, por parte del empresario, del resto de obligaciones establecidas en la Directiva 2003/88, como son los límites de la duración de la jornada laboral, el descanso diario, los límites de la duración de la semana laboral, el descanso semanal y las relativas a las horas extraordinarias. Estas obligaciones guardan relación no sólo con el derecho del trabajador y de sus representantes a poder controlar periódicamente la cantidad de trabajo realizado con fines retributivos, sino sobre todo con la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.**

Corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar, tomando en consideración el conjunto de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por éste, si puede realizar una interpretación de ese Derecho que garantice la plena efectividad del Derecho de la Unión. **En caso de que resulte imposible interpretar una normativa nacional como la española en un sentido conforme con la Directiva 2003/88 y con la Carta, el órgano jurisdiccional nacional debe dejar de aplicar esa normativa nacional y garantizar el cumplimiento por parte de la empresa de la obligación de implantar un sistema adecuado de cómputo del tiempo efectivo de trabajo.** El Abogado General recuerda que **esa obligación de interpretación conforme incluye la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de modificar, en caso necesario, su jurisprudencia reiterada si ésta se basa en una interpretación del Derecho nacional incompatible con los objetivos de una directiva.**

---

**NOTA:** Las conclusiones del Abogado General no vinculan al Tribunal de Justicia. La función del Abogado General consiste en proponer al Tribunal de Justicia, con absoluta independencia, una solución jurídica al asunto del que se ocupa. Los jueces del Tribunal de Justicia comienzan ahora sus deliberaciones sobre este asunto. La sentencia se dictará en un momento posterior.

**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 las conclusiones se publica en el sitio CURIA el día de su lectura.*

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