



Fecha de recepción : 19/07/2018



Identificador publicado	: C-55/18
Número del documento	: 17
Número de registro	: 1079771
Fecha de presentación	: 14/05/2018
Fecha de inscripción en el registro	: 15/05/2018
Tipo de documento	: Escrito de alegaciones
Referencia de presentación efectuada a través de e-Curia	: Documento procesal : DC89707
Número de fichero	: 1
Autor de la presentación	: Ruiz García Napoleón (R194198) Commission



COMISIÓN EUROPEA

Bruselas, a 14 de mayo de 2018
sj.j(2018)2776440

*Documento relativo a un
procedimiento judicial*

AL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

OBSERVACIONES ESCRITAS

presentadas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Protocolo sobre el Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, por la

Comisión Europea

representada por Michel van BEEK y Napoleón RUIZ GARCÍA miembros de su Servicio Jurídico, en calidad de agentes, quienes eligen como domicilio el del Servicio Jurídico, *Greffe Contentieux*, BERL 1/169, 200, rue de la Loi, 1049 Bruselas, y consienten en que las notificaciones de todos los escritos procesales del asunto se les envíen por e-Curia,

en el asunto C-55/18

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 267 del Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea, por la Audiencia Nacional destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Comisiones Obreras (CC.OO)

y

Deutsche Bank

una decisión prejudicial sobre la interpretación 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 y 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.

ÍNDICE

1.	HECHOS Y PROCEDIMIENTOS PRINCIPALES.....	3
2.	LAS CUESTIONES PREJUDICIALES	4
3.	MARCO JURÍDICO	5
3.1.	Disposiciones del Derecho de la Unión	5
3.1.1	La Carta de los Derechos Fundamentales	5
3.1.2	Respecto 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	5
3.1.1.	Respecto de la Directiva 1989/391 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo	6
3.2.	Disposiciones de Derecho español	6
4.	RESPUESTA A LAS CUESTIONES PREJUDICIALES	9
4.1.	Consideraciones previas y reformulación de las preguntas.....	9
4.2.	Por lo que respecta a la Directiva 2003/88/CE.....	11
4.3.	Por lo que respecta a la Directiva 89/391/CEE	18
5.	CONCLUSIÓN	20

La Comisión Europea (en lo sucesivo la "Comisión") tiene el honor de presentar al Tribunal de Justicia las siguientes observaciones.

1. HECHOS Y PROCEDIMIENTOS PRINCIPALES

- 1 Los hechos del litigio nacional están descritos en el apartado "Antecedentes de Hecho" y en los Fundamentos de Derecho Primero y Segundo y, en lo relevante, se resumen a continuación.
- 2 El asunto principal trae causa de una demanda de conflicto colectivo presentada el 26 de julio de 2017 por el sindicato CC.OO, con el apoyo de otras organizaciones sindicales, contra Deutsche Bank ante la Audiencia Nacional (o también órgano jurisdiccional remitente).
- 3 Mediante dicha demanda, CC.OO solicita a la AN que condene a la entidad demandada a establecer un registro de la jornada diaria efectiva de sus trabajadores, considerando que dicha obligación se deriva de la interpretación conjunta de los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores (ET), del artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales (CDFUE), los artículos 3, 5, 6, 8 y 22 de la Directiva 2003/88/CE sobre la ordenación del tiempo de trabajo, así como por distintos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). [Convenio nº 1 y Convenio nº 30 sobre las horas de trabajo en comercio y oficinas].
- 4 Dicha demanda se interpuso después de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ("ITSS") de Madrid y de Navarra requirieran a la entidad financiera para que implantara un sistema de registro horario de jornada de trabajo y, tras hacer ésta caso omiso de dichos requerimientos, la ITSS le extendiera acta de infracción con propuesta de sanción. No obstante, tras la sentencia nº 246/2017 del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2017, dichas sanciones se dejaron sin efecto.
- 5 Deutsche Bank se opuso a la demanda, solicitando la desestimación de dicha petición en la medida en que, según argumenta, la reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo y, en particular, la sentencia mencionada, ha interpretado la legislación nacional aplicable (en particular, el artículo 35, apartado 5 del ET) en el sentido de que de dicho precepto no se deduce ninguna obligación para el empresario de disponer un registro de la jornada diaria efectiva¹.
- 6 La Audiencia Nacional, sin embargo, tiene dudas sobre la conformidad con el Derecho de la Unión de la interpretación mantenida por el Tribunal Supremo de los artículos 34 y 35 ET y, en particular, del artículo 35, apartado 5 ET, por lo que

¹Auto de Planteamiento de la Cuestión Prejudicial por la Audiencia Nacional nº 3/2018 de 19 de enero de 2018, pp.1 y 33.

previa audiencia a las partes, acordó suspender la tramitación del procedimiento antes de dictar sentencia y plantear al Tribunal de Justicia ("TJUE") las presentes cuestiones prejudiciales ex art. 267 TFUE.

2. LAS CUESTIONES PREJUDICIALES

7 El órgano jurisdiccional remitente plantea las tres preguntas siguientes:

- 1) *¿Debe entenderse que el Reino de España, a través de los artículos. 34 y 35 del ET, según vienen siendo interpretados por la doctrina jurisprudencial, ha adoptado las medidas necesarias para garantizar la efectividad de las limitaciones de la jornada de trabajo y del descanso semanal y diario que establecen los artículos 3, 5, 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 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 31.2 de la CDFUE, y los artículo 3, 5, 6, 16 y 22 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, en relación con los artículos 4.1, 11.3 y 16.3 de la Directiva 1989/391 del Consejo, de 12 de junio de 1989, ¿deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional interna como son los arts. 34 y 35 ET, de los que, según ha puesto de manifiesto la doctrina jurisprudencial consolidada, no cabe deducir que resulte exigible para la empresa 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 art. 31.2 CDFUE, y los arts.3, 5, 6, 16 y 22 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, en relación con los arts. 4.1, 11.3 y 16.3 de la Directiva 1989/391 del Consejo, de 12 de junio de 1989, 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 arts. 34 y 35 ET, de los que, según ha puesto de manifiesto la doctrina jurisprudencial 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 y ferroviarios?*

3. MARCO JURÍDICO

3.1. Disposiciones del Derecho de la Unión

3.1.1 *La Carta de los Derechos Fundamentales*

-**El artículo 31.2 CDFUE:** "todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas".

3.1.2 *Respecto 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*

-**El artículo 3** (descanso diario): "medidas necesarias (...) período mínimo descanso diario de 11 horas consecutivas cada 24 horas".

-**El artículo 5** (descanso semanal): "medidas necesarias (...) cada período de 7 días, período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, además de las 11 horas del artículo 3". Por condiciones objetivas, técnicas y de organización del trabajo, se podrá establecer un mínimo de 24 horas".

-**El artículo 6** (duración máxima del tiempo de trabajo semanal): "medidas necesarias para que las necesidades de protección de la seguridad y de la salud

a) Limitar duración trabajo semana por disposiciones legales, reglamentarias, administrativas, convenios colectivos o acuerdos entre interlocutores sociales.

b) Duración media no superar 48 horas (en este tiempo incluidas horas extraordinarias) cada 7 días".

-**El artículo 16** (períodos de referencia): "Los Estados miembros podrán establecer: (...) b) para la aplicación del artículo 6 (...) tiempo de trabajo semanal), un período de referencia que no exceda de cuatro meses (...)".

-**El artículo 22.1** (disposiciones varias): "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;

b) ningún trabajador pueda sufrir perjuicio alguno por el hecho de no estar dispuesto a dar su consentimiento 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;

e) el empresario facilite a las autoridades competentes, a petición de éstas, información sobre el consentimiento dado por los trabajadores para efectuar un trabajo que exceda 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. (...)"

3.1.1. Respecto de la Directiva 1989/391 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo

-El artículo 4.1: "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".

-El artículo 11.3: "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".

-El artículo 16.3: "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".

3.2. Disposiciones de Derecho español

-El artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET) sobre la "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.

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

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.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

6. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

7. El Gobierno, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo 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, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

-El artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores (ET) sobre las "Horas extraordinarias":

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. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

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 periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

-La Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo sobre la "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, éstos tendrán derecho a:

- a) Ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.
- 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

4. RESPUESTA A LAS CUESTIONES PREJUDICIALES

4.1 Consideraciones previas y reformulación de las preguntas

- 8 Mediante sus preguntas, el órgano jurisdiccional remitente plantea dudas acerca de la compatibilidad de la legislación española –en concreto, los artículos 34 y 35 ET en su interpretación dada por el Tribunal Supremo- con el Derecho de la Unión.
- 9 En particular, a través de su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea verificar si una normativa nacional como los artículos 34 y 35 ET, tal que interpretados por el Tribunal Supremo, que no contempla una obligación del empleador de registro de la jornada diaria efectiva, garantiza la efectividad de los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (en adelante "Directiva 2003/88 ").
- 10 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea comprobar si la interpretación conjunta del artículo 31, apartado 2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), los artículos 3, 5, 6, 16 y 22 de la Directiva 2003/88 y los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3 y 16, apartado 3 de la Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (en adelante "Directiva 89/391 ") se oponen a una normativa nacional como los artículos 34 y 35 ET, tal que interpretados por el Tribunal Supremo, que no exige a los empleadores el establecimiento de un registro de la jornada diaria efectiva.
- 11 Finalmente, mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si una normativa nacional como los artículos 34 y 35 ET, tal que interpretados por el Tribunal Supremo, que no exige a las empresas el establecimiento de un registro de la jornada diaria efectiva para los trabajadores a jornada completa, es suficiente para garantizar el cumplimiento del mandato general de limitar la duración de la jornada de los trabajadores en general, contenido en los citados preceptos de la CDFUE y de las Directivas 2003/88 y 89/391.
- 12 Antes de proceder al análisis de las cuestiones, es necesario recordar, en primer lugar, que el artículo 31, apartado 2 CDFUE recoge el derecho de todo trabajador a

una tener una jornada de trabajo limitada y a disponer de unos periodos mínimos de descanso diarios y semanales, así como a un periodo vacacional anual remunerado. De hecho, según declaración expresa del Presidium de la Convención que elaboró la Carta, dicho precepto se basó en la Directiva 93/104, predecesora de la Directiva 2003/88, actualmente vigente².

- 13 Sin embargo, dicho artículo ha de ponerse en concordancia con el artículo 52, apartado 2, de la propia Carta, el cual dispone que los derechos reconocidos por ese texto legal que constituyen disposiciones de los Tratados se ejercerán en las condiciones y dentro de los límites determinados por éstos.
- 14 Pues bien, en la medida en que el derecho recogido en dicho artículo 31, apartado 2 CDFUE se plasma y desarrolla mediante la Directiva 2003/88, a juicio de la Comisión basta con analizar dicha Directiva para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas³
- 15 A la vista de lo anterior, procede pues dar respuesta a las preguntas planteadas por el órgano jurisdiccional remitente centrándonos, únicamente, en el contenido de las Directivas 2003/88 y 89/391.
- 16 En opinión de la Comisión, mediante sus preguntas, lo que el órgano jurisdiccional remitente desea saber, en esencia, es si el derecho de la Unión y en particular el contenido de las Directivas mencionadas, se opone a una legislación nacional que no exige a las empresas que establezcan un sistema de registro de la jornada diaria efectiva de trabajo para los trabajadores con jornada completa (que no sean trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios), a los efectos de controlar la realización de horas extraordinarias.
- 17 En otras palabras, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si del Derecho de la Unión y en particular de las Directivas 2003/88 y 89/391 se deduce la obligación para los Estados miembros de prever en su legislación nacional la exigencia a las empresas de mantener un registro de la jornada diaria de sus trabajadores, a los efectos de garantizar el cumplimiento de los derechos previstos en dichas directivas.
- 18 En este sentido, para una mayor claridad del debate y para poder aportar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente, la Comisión cree oportuno reformular las preguntas expuestas de la forma siguiente:

² Véanse, en este sentido, las conclusiones de la Abogado General Trstenjak presentadas el 24 de enero de 2008 en el asunto C-520/06, *Stringer*, ECLI:EU:C:2008:38, apartado 51.

³ Véase, en este sentido y entre otras, la sentencia del TJUE de 4 de julio de 2013 en el asunto C-233/12, *Simone Gardella c. Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)*, ECLI:EU:C:2013:449, apartados 39 a 41.

Los artículos 3, 5, 6, 16 y 22 de la Directiva 2003/88 y los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3 y 16, apartado 3 de la Directiva 89/391, ¿Se oponen a una legislación nacional como los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, según su interpretación dada por el Tribunal Supremo, de los que no se deduce una obligación para las empresas de establecer 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?

- 19 La Comisión se pronunciará de forma separada para cada una de las citadas directivas.

4.2 Por lo que respecta a la Directiva 2003/88/CE

- 20 Como el Tribunal de Justicia ha recordado en múltiples ocasiones⁴, la Directiva 2003/88 tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante la aproximación de las normativas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo, permitiendo que los trabajadores disfruten de períodos mínimos de descanso –en particular, diario y semanal– y de pausas adecuadas y estableciendo un límite máximo de la duración semanal del tiempo de trabajo.
- 21 Sin embargo, aunque un buen número de artículos de dicha directiva exigen a los Estados miembros adoptar las medidas necesarias para garantizar la efectividad de los derechos en ella contenidos⁵, ninguno de los artículos invocados por el órgano jurisdiccional remitente (ni ningún otro), impone, en concreto y de forma expresa, el deber para los Estados miembros de prever en sus ordenamientos nacionales la exigencia a las empresas de establecer y mantener registros de la jornada diaria de trabajo.
- 22 Solo el artículo 22, apartado 1, de la Directiva 2003/88 relativo a la cláusula *opt-out* para los Estados miembros respecto de las obligaciones del artículo 6 prevé, como una de las condiciones para acogerse a dicha posibilidad, la exigencia de que “*los empresarios lleven registros actualizados de todos los trabajadores que efectúen un trabajo de este tipo*”.

⁴ Véase, en este sentido, la sentencia del TJUE de 30 de mayo de 2013 en el asunto C-342/12, *Worten — Equipamentos para o Lar, S.A. contra Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)*, ECLI:EU:C:2013:355, apartado 38.

⁵ En particular, véanse los artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 20 y 21.

- 23 En este sentido, la Directiva 2003/88 contrasta con lo dispuesto en otras directivas sectoriales que, éstas sí, prevén, de forma expresa y como mecanismo concreto de control del tiempo de trabajo y de descanso, la exigencia de dicho registro⁶.
- 24 No obstante lo anterior, como dispone el artículo 288 TFUE, si bien los Estados miembros tienen libertad para elegir la forma y los medios a la hora de transponer las directivas, estos deben garantizar en todo caso el resultado previsto en las mismas.
- 25 Dicha obligación de transponer eficazmente las obligaciones recogidas en las directivas viene además reforzada por el principio de cooperación leal consagrado en el artículo 4, apartado 3 TUE.
- 26 En efecto, como el propio Tribunal de Justicia ha reconocido en su jurisprudencia⁷, la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que ésta prevé, así como su deber, conforme al artículo 4 TFUE, 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 marco de sus competencias, las autoridades judiciales.
- 27 En este sentido, el objetivo de la transposición y de la previsión de mecanismos de control a nivel nacional es precisamente el de garantizar el respeto de las obligaciones previstas en las directivas. Es jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia⁸ que, por lo que se refiere a la adaptación del ordenamiento jurídico de un Estado miembro a una directiva, es indispensable que el correspondiente Derecho nacional garantice efectivamente la plena aplicación de la directiva, que la situación jurídica que resulte de dicho Derecho sea suficientemente precisa y clara y que se permita a los beneficiarios conocer la totalidad de sus derechos.

⁶ Véanse, en concreto, la cláusula 8 de la Directiva 1999/63/CE del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar suscrito por la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST) (DO L 167 de 2.7.1999, p. 33); la cláusula 12 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 L 367 de 23.12.2014, p. 86) y el artículo 9 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 L 80 de 23.3.2002, p. 35).

⁷ Véase, entre otras, la sentencia del TJUE de 22 de diciembre de 2010 en los asuntos acumulados C-444/09 y C-456/09, *Rosa María Gavieiro Gavieiro y Ana María Iglesias Torres contra Consellería de Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia*, ECLI:EU:C:2010:819, apartado 72.

⁸ Véase, entre otras, la sentencia del TJUE de 12 de junio de 2003 en el asunto C-97/01, *Comisión de las Comunidades Europeas contra Gran Ducado de Luxemburgo*, ECLI:EU:C:2003:336, apartado 32.

- 28 En particular, en lo que concierne la Directiva de tiempo de trabajo⁹, el Tribunal de Justicia¹⁰ ha reconocido que *“debe quedar asegurado el efecto útil de la totalidad de los derechos conferidos a los trabajadores por la Directiva [...], lo que necesariamente implica la obligación para los Estados miembros de garantizar el respeto de cada una de las disposiciones mínimas establecidas [...], incluido el derecho a disfrutar de un descanso efectivo [...]. Esta interpretación es la única conforme al objetivo de la citada Directiva de garantizar una protección eficaz de la seguridad y de la salud de los trabajadores, haciéndoles disfrutar efectivamente de los períodos mínimos de descanso que les corresponden.”* (subrayado añadido)
- 29 En este sentido, como también ha expuesto el Tribunal de Justicia¹¹, el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 impone a los Estados miembros la obligación de adoptar las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días. Este límite máximo relativo a la duración media semanal de trabajo constituye una regla del Derecho social de la Unión que reviste especial importancia y de la que debe disfrutar todo trabajador como disposición mínima destinada a garantizar la protección de su seguridad y su salud.
- 30 De hecho, en el citado asunto C-484/04, *Comisión contra Reino Unido*, al analizar las medidas adoptadas por el Estado miembro a la luz de dicha directiva, el Tribunal consideró¹² que al no obligar a los empresarios a velar por que los trabajadores disfruten de sus periodos de descanso, era forzoso concluir que el Estado miembro en cuestión no había adoptado todas las medidas necesarias a fin de que se cumpla el objetivo de la Directiva 93/104.
- 31 Señalado lo anterior, procede analizar si la legislación española, en este caso, según la interpretación dada por el Tribunal Supremo, garantiza el efecto útil de los derechos conferidos por la Directiva 2003/88.
- 32 De la jurisprudencia del Tribunal Supremo (en particular, la sentencia nº 246/2017 de 23.3.2017, confirmada por la sentencia de 20 de abril de 2017) se desprende que dicho Tribunal considera que de la legislación española –en particular, a la luz del artículo 35, apartado 5, ET- no se deriva ninguna obligación de llevanza de un registro de jornada diaria efectiva de los trabajadores a tiempo completo.

⁹ En este caso, se trataba de la Directiva 93/104, predecesora de la Directiva 2003/88.

¹⁰ Sentencia en el asunto C-484/04, *Comisión de las Comunidades Europeas contra Reino Unido de Gran Bretaña y de Irlanda del Norte*, antes citada, apartado 40.

¹¹ Sentencia del TJUE de 14 de octubre de 2010 en el asunto C-243/09, *Günter Fuß contra Stadt Halle*, ECLI:EU:C:2010:609, apartado 33.

¹² *Ibidem*, apartado 27.

33 Recordemos que el tenor literal del citado artículo 35, apartado 5, ET dispone que:

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

34 Dicho artículo, así como la Disposición Adicional Tercera de la Ley 1561/1995, constituyen la transposición a Derecho español de la Directiva 2003/88, en concreto de la excepción al límite máximo e incondicional de duración de la jornada laboral semanal, así como de la obligación de disponer los medios de control y supervisión necesarios requeridos por la Directiva para la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

35 Por ello, en dicho precepto se recogen las condiciones cumulativas que exige el artículo 22 de Directiva 2003/88, esto es, la obligación de obtener el consentimiento del trabajador, la llevanza del registro (de las horas extraordinarias) y la obligación de facilitarlas tanto a las autoridades como a los representantes de los trabajadores.

36 Por su parte, la Disposición Adicional Tercera de la Ley 1561/1995 impone la obligación de entregar al trabajador el recibo correspondiente con la copia del resumen de dichas horas. También establece que las personas representantes de las personas trabajadoras deberán ser informados mensualmente de las horas extraordinarias realizadas, información contenida en los resúmenes a los que se refiere el artículo 35, apartado 5 ET.

37 Pues bien, el Tribunal Supremo, en su sentencia de 23.3.2017, razona que de dicho precepto *“solo obliga, salvo pacto que amplíe ese deber, a llevar el registro de las horas extras realizadas y a comunicar a final de mes su número al trabajador y a la representación legal de los trabajadores el número de horas extras realizadas, caso de haberse efectuado.”*¹³

38 A título meramente informativo, los principales motivos que sustentan la tesis del Tribunal Supremo pueden resumirse en los siguientes:

39 En primer lugar, por cuanto dicho precepto se incardina en el artículo 35 ET, dedicado a las horas extraordinarias, y no en el artículo 34 ET, relativo a la jornada de trabajo;

40 En segundo lugar, por cuanto, a contrario sensu, cuando el legislador español ha querido prever dicho registro, lo ha hecho de forma específica, como es el caso para los trabajadores a tiempo parcial o determinados colectivos de trabajadores (trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios);

¹³ Véase el Fundamento Jurídico Tercero de la sentencia.

- 41 En tercer lugar, por cuanto su uso generalizado constituiría una injerencia indebida de la empresa en la intimidad y libertad de los trabajadores, amén de generar problemas desde el punto de vista de la protección de datos;
- 42 En cuarto lugar por cuanto la no llevanza de dicho registro no está tipificado como infracción “de forma evidente y terminante” en la norma sancionadora correspondiente (Real Decreto-Ley 5/2000 de 4 de agosto, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social)
- 43 Y en quinto lugar, porque dicha interpretación, según el Tribunal Supremo, no produciría indefensión al trabajador, ya que el artículo 217, apartado 6 de la Ley 1/2000 de Enjuiciamiento Civil relativo a la carga de la prueba, si bien no permite presumir la realización de horas extraordinarias por parte de los trabajadores en ausencia de registro, tampoco permite a los empresarios –en ausencia de dicho registro- desvirtuar la alegación si los trabajadores prueban –por otros medios- que sí las han realizado.
- 44 La Comisión constata que dicha interpretación restrictiva del artículo 35, apartado 5 ET no es compartida por el órgano jurisdiccional remitente ni, con distintos matices, por hasta 5 (de los 13) magistrados de la Sala de lo social, los cuales formularon votos particulares en dicha sentencia.
- 45 En efecto, como pone de manifiesto la Audiencia Nacional en su Auto de remisión¹⁴, varias razones conducen al órgano jurisdiccional remitente a plantearse dudas acerca de la compatibilidad de la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo respecto del citado artículo 35, apartado 5 ET con el Derecho de la Unión.
- 46 En primer lugar porque, según indica, los resultados de la Encuesta de Población Activa (EPA) arrojan que en España más de la mitad (53,7%) de las horas extraordinarias trabajadas por los trabajadores no se registran, lo que demostraría que el vigente marco jurídico es insuficiente para garantizar la efectividad de los derechos conferidos por las Directivas 2003/88 y 89/391.
- 47 En segundo lugar, el órgano jurisdiccional remitente cita textualmente los informes de 31 de julio de 2004 y de 1 de marzo de 2016 de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y la Seguridad Social, en los cuales, las autoridades de empleo reconocen que para poder comprobar si se han realizado horas extraordinarias y controlar que la jornada de trabajo no excede de los límites legales, es indispensable conocer con exactitud el número de horas ordinarias de trabajo realizadas.
- 48 En tercer lugar, el órgano jurisdiccional remitente cita la jurisprudencia –anterior- del Tribunal Supremo (en particular la sentencia de 25 de abril de 2006) en la que

¹⁴ Véase la sección "6.- fundamentos jurídicos de la cuestión a plantear"

dicho Tribunal también reconocía que: *"el único medio de comprobar si se excede o no la jornada de trabajo es el registro diario de la misma durante el periodo de referencia que es anual"*.

- 49 Por dichas razones, la Audiencia Nacional expone que con el marco jurídico vigente en España, especialmente a la luz de la interpretación dada por el Tribunal Supremo del artículo 35, apartado 5 ET: (i) ni los trabajadores ni los representantes de los trabajadores disponen de un medio probatorio útil y objetivo para demostrar la realización de horas extraordinarias; (ii) ni existe un instrumento para que la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS), incluso en el caso de denuncias de los trabajadores, pueda controlar si los trabajadores superan o no la jornada ordinaria, no pudiendo comprobar si los trabajadores han consentido en prestar horas extraordinarias .
- 50 De hecho, en opinión del órgano jurisdiccional remitente: *"la interpretación jurisprudencial de los arts. 34 y 35 ET (...) comporta dejar en manos del empresario que haya o no control sobre la superación de la jornada ordinaria, así como de que se respeten los descansos semanales y diarios, y el cumplimiento de los horarios pactados, y la llevanza del registro de trabajadores que prestan más de 48 horas de servicios semanales, ya que la obligación de registrar diariamente la jornada se condiciona a los supuestos arriba referidos, lo que, a juicio de esta Sala, implica que el Derecho interno no garantiza la efectividad del cumplimiento de los mandatos relativos a la ordenación del tiempo de trabajo previstos en los arts. 3, 5, 6 y 22 de la Directiva 2003/88/CE, ni con carácter general en materia de riesgos laborales por el art.4.1 de la Directiva 1989/391, privando a los representantes de los trabajadores de las fuentes de conocimiento necesarias para poder ejercer de forma efectiva y eficaz las facultades que el art.11.3 de la Directiva 1989/391 les encomienda"*.
- 51 Por otra parte, los 5 magistrados que han emitido votos particulares en la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2016, con independencia de su concreta articulación jurídica, también ponen de relieve las circunstancias explicadas por la Audiencia Nacional para justificar su discrepancia respecto de la línea mayoritaria.
- 52 A juicio de la Comisión y sin necesidad de entrar a interpretar el Derecho nacional español, las circunstancias que se ponen de manifiesto tanto en el Auto de remisión como en los votos particulares en la sentencia del Tribunal Supremo de 23.3.2017 generan serias dudas respecto de la idoneidad de la legislación española -o, cuanto menos, de la interpretación que de ella realiza el Tribunal Supremo- para dar efectividad a los derechos conferidos por la Directiva 2003/88. En particular, la Comisión tiene dudas respecto de la eficacia de los medios de control previstos en el ordenamiento jurídico español para garantizar que la duración máxima del tiempo de trabajo y los períodos mínimos de descanso son respetados por los empleadores.

- 53 En efecto, la Comisión considera muy razonable la premisa que presenta el órgano jurisdiccional remitente (y que, de hecho, también comparten los magistrados del Tribunal Supremo que formularon votos particulares a la sentencia de 23.3.2017) consistente en que para poder conocer cuándo una hora extraordinaria alcanza dicha consideración y poder tener un control efectivo de las horas extraordinarias que se realizan, es necesario disponer de mecanismos para controlar la duración de la jornada laboral ordinaria, ya que, de lo contrario, quedaría vaciada de sentido la obligación de registrar las horas extraordinarias.
- 54 En este sentido, es oportuno recordar que la Comisión ya ha defendido en otros asuntos¹⁵ que el control de la observancia de las obligaciones que impone la Directiva 2003/88 sí puede implicar que, dentro de las «medidas necesarias» para la realización de los objetivos que persigue, se establezcan medidas de supervisión y, entre ellas, la obligación del empleador de crear y permitir la consulta inmediata del registro del tiempo de trabajo para el control efectivo de las autoridades de trabajo.
- 55 Siendo dicho registro del tiempo de trabajo un mecanismo apto para asegurar el control de la observancia de las obligaciones que impone la Directiva y la efectividad de la misma¹⁶, la Comisión admite que dicho mecanismo no tiene por qué ser el único idóneo para llevar a cabo dicho objetivo. Como acertadamente, en opinión de la Comisión, afirma el magistrado del Tribunal Supremo D. Antonio V. Sempere Navarro en su voto particular en la sentencia de 23.3.2017¹⁷: "*Para conocer la existencia de horas extraordinarias cuando la jornada se computa en términos anuales es evidente que resulta imprescindible establecer la magnitud del tiempo trabajado por cada persona durante el periodo de referencia. Sea en su tarjeta magnética de asistencia, sea en el sistema central de controles horarios, sea mediante hojas volantes no manipulables, sea mediante el propio teléfono móvil del trabajador o a través de su ordenador, etc., lo seguro es que un mecanismo de totalización del tiempo de actividad productiva, que sea fiable y accesible al propio interesado, ha de existir*". (subrayado añadido)
- 56 Sin embargo, según se deduce del Auto de remisión, el único instrumento actualmente previsto en el ordenamiento jurídico español es, como consecuencia de la sentencia del Tribunal Supremo de 23.3.2017, el registro, en su caso, de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores por parte del empleador, debiendo este comunicar a final de mes las eventuales horas extraordinarias al trabajador y a la representación legal de los trabajadores.

¹⁵ Véase la sentencia en el asunto C-342/12, *Worten*, antes citado, apartado 41.

¹⁶ *Ibidem*, apartados 43 a 45.

¹⁷ Véase el apartado B) de la sección "4. Otras consideraciones" de su voto particular.

- 57 La Comisión está de acuerdo con el órgano jurisdiccional remitente en que dicho sistema es a todas luces insuficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Directiva, en la medida en que, en la práctica, deja íntegramente en las manos del empleador el registro de la realización, o no, de horas extraordinarias y no permite ni a los trabajadores, ni a sus representantes legales, ni a las autoridades laborales fiscalizar que la duración máxima del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso son respetados. De esta forma, se le está dando al empleador la posibilidad -y facilidad- de restringir los derechos de los trabajadores, en contra de lo dispuesto por la Directiva y por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia¹⁸.
- 58 Para la Comisión, prueba evidente de la insuficiencia e ineficacia de dicho mecanismo a los efectos de garantizar la efectividad de la Directiva 2003/88 son el importante número de horas extraordinarias no registradas que, según los datos oficiales de la EPA de 2016, asciende a casi el 54% de las horas extraordinarias efectivamente realizadas y el hecho de que la propia ITSS, ante la incapacidad de controlar si se han realizado, o no, horas extraordinarias por parte de los trabajadores, haya planteado la obligación del registro de la jornada diaria efectiva, de forma objetiva y fiable, como medio imprescindible para garantizar que se cumplen las normas sobre la ordenación del tiempo de trabajo.
- 59 Por último, es también importante resaltar que, en la medida en que son los trabajadores los que, en caso de reclamación judicial, soportan la carga de la prueba de las horas extraordinarias individual y efectivamente realizadas (artículo 217, apartado 6 LEC), en opinión de la Comisión, la inexistencia de un registro oficial de la jornada de trabajo sobre el que basarse hace extremadamente difícil, si no imposible, el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión, poniendo en entredicho la efectividad de la Directiva 2003/88.
- 60 En consecuencia, la Comisión cree que la legislación nacional en cuestión, tal que interpretada por el Tribunal Supremo, no prevé los mecanismos adecuados para garantizar efectivamente la plena aplicación de la Directiva 2003/88.

4.3 Por lo que respecta a la Directiva 89/391/CEE

- 61 Dicha directiva se aplica, tal y como indica el artículo 1, apartado 4 de la Directiva 2003/88, a las materias recogidas en el artículo 1, apartado 2 de esta última (entre ellas, la letra a) relativa al descanso diario, semanal y las vacaciones anuales y la duración máxima del trabajo semanal), sin perjuicio de las disposiciones más exigentes y/o específicas de la directiva 2003/88.

¹⁸ Véase, entre otras, la sentencia de 25 de noviembre de 2010 en el asunto C-429/09, *Günter Fuß v Stadt Halle*, ECLI:EU:C:2010:717, apartado 80.

- 62 Efectivamente, tal y como ha reconocido el Tribunal de Justicia¹⁹, se desprende de su artículo 1, que esta Directiva se limita a establecer, para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, principios generales, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios, relativos a la prevención de los riesgos profesionales y la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación de los factores de riesgo y accidente, la información, la consulta, la participación y la formación de los trabajadores y de sus representantes.
- 63 De ello se deduce que, si bien la Directiva 89/391 resulta de plena aplicación a la ordenación del tiempo de trabajo, tal directiva no es adecuada para alcanzar el objetivo de armonización de los períodos mínimos de descanso y de los períodos de pausa, ni para establecer un límite máximo a la duración semanal del tiempo de trabajo, que constituyen el objeto de la directiva²⁰.
- 64 Así pues, siendo la Directiva 2003/88 la que contiene disposiciones más específicas en dichos ámbitos, las preguntas formuladas por el órgano jurisdiccional remitente referidas a la Directiva 89/391 deberán entenderse formuladas, forzosamente, en concordancia con la primera.
- 65 Por otro lado, es evidente que, en la medida en que no persigue la armonización del tiempo de trabajo (a diferencia de la Directiva 2003/88), la Directiva 89/391 tampoco contiene ninguna previsión de la que pueda deducirse la obligación concreta y específica, para los Estados miembros, de exigir a los empleadores el establecimiento y llevanza de registros de las jornadas de trabajo.
- 66 No obstante, el artículo 4, apartado 1 de la Directiva 89/391 establece el mandato de que: "*[l]os Estados miembros adoptarán las disposiciones necesarias para garantizar que los empresarios, los trabajadores y los representantes de los trabajadores están sujetos a las disposiciones jurídicas necesarias para la aplicación de la presente Directiva*".
- 67 En otras palabras, aunque la Directiva 89/391 no regula los instrumentos concretos que deben poner en marcha los Estados miembros, sí les impone que deben dotarse de los medios de control y vigilancia adecuados para garantizar los objetivos de la Directiva.
- 68 Para la Comisión, resulta por tanto de aplicación a la presente Directiva, *mutatis mutandis*, lo expuesto en la sección anterior en cuanto a la necesidad de garantizar el efecto útil de la Directiva 2003/88, al cual nos remitimos para no resultar reiterativos.

¹⁹ Sentencia del TJUE de 12 de noviembre de 1996 en el asunto C-84/94, *Reino Unido de Gran Bretaña y de Irlanda del Norte contra Consejo de la Unión Europea*, ECLI:EU:C:1996:431, apartado 65.

²⁰ *Ibidem*.

- 69 Así mismo, queda patente, particularmente en los considerandos (1) a (3) de la Directiva 2003/88, que la salud y la seguridad de los trabajadores son las piedras angulares y la justificación última de la adopción de la Directiva 93/104/CE primero y la propia Directiva 2003/88 después.
- 70 Es por ello, que las mismas razones invocadas con respecto a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contempladas en la Directiva 2003/88 pueden esgrimirse, de forma genérica, para la presente Directiva.
- 71 Finalmente y para no resultar reiterativos, en la medida en que la Comisión concluyó, en la sección anterior, que los mecanismos previstos en la legislación española, tal que interpretada por el Tribunal Supremo no garantizan efectivamente la plena aplicación de la Directiva 2003/88, la misma conclusión debe, forzosamente, predicarse respecto de la Directiva 89/391.

5. CONCLUSIÓN

- 72 Por todo cuanto se ha expuesto, la Comisión solicita respetuosamente al Tribunal de Justicia que responda a las preguntas planteadas por el órgano jurisdiccional remitente de la forma siguiente:

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 y los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3 y 16, apartado 3 de la Directiva 1989/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo se oponen a una normativa nacional, tal que interpretada por la doctrina jurisprudencial, de la que no se deduce una obligación para las empresas de establecer 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, en la medida en que dicha legislación nacional no prevé otros mecanismos adecuados que aseguren el efecto útil de la totalidad de los derechos conferidos a los trabajadores por la Directiva.

Michel van BEEK

Napoleón RUIZ GARCÍA

Agentes de la Comisión