



Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. GIOVANNI PITRUZZELLA
presentadas el 31 de enero de 2019¹

Asunto C-55/18

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
contra
Deutsche Bank SAE,
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)

(Petición de decisión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Directiva 2003/88/CE — Descanso diario — Descanso semanal — Duración máxima de la semana laboral — Artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales — Directiva 89/391/CEE — Seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo — Obligación de las empresas de implantar un sistema de cómputo del tiempo de trabajo diario»

1. ¿Es necesario para garantizar la plena efectividad de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo, objetivos perseguidos por la Directiva 2003/88/CE² a través del establecimiento de límites máximos de los tiempos de trabajo, entre otros medios, que los Estados miembros impongan al empresario la obligación de introducir instrumentos de cómputo de la duración efectiva del trabajo diario y semanal?

2. Esta es, en esencia, la pregunta que la Audiencia Nacional formula al Tribunal de Justicia mediante la petición de decisión prejudicial objeto del presente asunto. Tal petición se suscitó en el ámbito de un conflicto colectivo promovido por varios sindicatos de trabajadores con el fin de que se declare la obligación de la demandada, Deutsche Bank, S.A.E., de implantar un sistema de registro de la jornada de trabajo efectivamente realizada que permita comprobar el adecuado cumplimiento de la jornada laboral fijada por las disposiciones legales y por los convenios colectivos.

¹ Lengua original: italiano.

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

3. En las presentes conclusiones ilustraré las razones por las que considero que el Derecho de la Unión impone a los Estados miembros la obligación de adoptar una normativa sobre el tiempo de trabajo que, dentro de los márgenes de discrecionalidad garantizados a estos con arreglo a la función de armonización de mínimos de la Directiva 2003/88, ofrezca garantías adecuadas de que se respetan las normas sobre tiempo de trabajo mediante la introducción de sistemas de cómputo del trabajo efectivamente prestado. A mi juicio, la inexistencia de tales mecanismos en el ordenamiento de un Estado miembro menoscaba el efecto útil de la citada Directiva.

4. Considero, por tanto, que la Directiva 2003/88 se opone a una normativa nacional que no imponga de modo expreso a los empresarios ninguna forma de cómputo o de control del tiempo de trabajo ordinario de los trabajadores en general.

I. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

5. El considerando 4 de la Directiva 2003/88 enuncia lo siguiente:

«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».

6. El artículo 3 de la Directiva 2003/88, cuyo epígrafe es «Descanso diario», dispone:

«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»

7. El artículo 5 de la Directiva 2003/88, que lleva por epígrafe «Descanso semanal», tiene el siguiente tenor:

«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».

8. El artículo 6 de la Directiva 2003/88, con el epígrafe «Duración máxima del tiempo de trabajo semanal», establece:

«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».

9. El artículo 22 de la Directiva 2003/88, cuyo epígrafe es «Disposiciones varias», enuncia lo siguiente:

«1. 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 estas, 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. Cuando los Estados miembros hagan uso de las opciones previstas en el presente artículo informarán de ello inmediatamente a la Comisión».

10. El artículo 4, apartado 1, 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,³ dispone que:

«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».

11. El artículo 11, apartado 3, de la Directiva 89/391 enuncia:

«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.»

³ DO 1989, L 183, p. 1.

B. Derecho español

12. El artículo 34 del 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 Trabajadores⁴ (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), dispone lo siguiente:

«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.

[...]».

13. El artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, que lleva por epígrafe «Horas extraordinarias», dispone lo siguiente:

«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.»

14. La disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo,⁵ cuyo epígrafe es «Competencia de los representantes de los trabajadores en materia de jornada», enuncia:

«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:

[...]

4 BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015.

5 BOE n.º 230, de 26 de septiembre de 1995.

- 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».

II. Hechos, procedimiento principal y cuestiones prejudiciales

15. El 26 de julio de 2017, la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), un sindicato de trabajadores que forma parte de la organización sindical más representativa a nivel estatal en España, interpuso una demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional contra Deutsche Bank, con el objeto de que se declarase la obligación de dicha entidad de establecer un sistema de registro de la jornada efectiva que realiza su plantilla.

16. Se solicitaba el establecimiento de tal sistema a efectos de permitir, por una parte, la comprobación del cumplimiento del horario de trabajo establecido y, por otra, la observancia de la obligación de comunicar a los representantes sindicales la información sobre las horas extraordinarias realizadas mensualmente, conforme a lo dispuesto en el artículo 35, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores y en la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995.

17. En apoyo de CCOO intervinieron en el procedimiento otras cuatro organizaciones sindicales: la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), la Confederación General del Trabajo (CGT), la Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA) y la Confederación Intersindical Galega (CIG).

18. A juicio de la demandante, la obligación de establecer un sistema de registro de la jornada diaria se deriva de la interpretación de los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») y con los artículos 3, 5, 6, 8 y 22 de la Directiva 2003/88. Por el contrario, Deutsche Bank sostiene que de las sentencias del Tribunal Supremo de 23 de marzo y de 20 de abril de 2017 resulta que el Derecho español no establece tal obligación general.

19. La Audiencia Nacional ha señalado que, si bien la empresa demandada está sujeta a diversas normas sobre tiempo de trabajo, resultantes de una pluralidad de convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y de pactos de empresa, no utiliza ningún tipo de registro de la jornada efectiva que realiza la plantilla que permita comprobar el cumplimiento de la normativa sobre tiempo de trabajo establecida por las disposiciones legislativas y por los convenios colectivos y, en su caso, la realización de horas extraordinarias. La empresa demandada utiliza una aplicación informática (Absences Calendar) que únicamente permite registrar las ausencias de día completo (vacaciones, permisos, bajas por enfermedad, etc.).

20. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las provincias de Madrid y Navarra requirió a la demandada que implantase un sistema de registro del horario de la jornada laboral y, ante la inobservancia de tales requerimientos, extendió acta de infracción con propuesta de sanción. La sanción fue dejada sin efecto a raíz de la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2017.

21. El órgano jurisdiccional remitente indica que en dicha sentencia, dictada por el Pleno de la Sala y en la que se formularon votos particulares, el Tribunal Supremo excluyó que en el Derecho español exista una obligación general de registrar la jornada ordinaria de trabajo. El Tribunal Supremo señaló, en particular, que el artículo 35, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores únicamente obliga a llevar el registro de las horas extraordinarias realizadas y a comunicar a final de mes a la representación legal de los trabajadores el número de horas extraordinarias en el caso de que se hubieran efectuado.

22. La sentencia dictada por el Tribunal Supremo se funda, en esencia, en los motivos siguientes: 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 su artículo 34, sobre la jornada laboral; cuando el legislador español ha querido imponer tal registro 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; 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 especial y no de la ordinaria que no sobrepase la duración máxima prevista; la llevanza de ese registro implicaría el tratamiento de los datos personales del trabajador, con el consiguiente riesgo de una injerencia injustificada de la empresa en su vida privada; la falta de llevanza de ese registro no se tipifica de forma evidente y terminante como una vulneración de las normas relativas a las infracciones y a las sanciones en el orden social; tal interpretación no vulnera el derecho de defensa del trabajador, dado que el Derecho procesal español permite que este acredite con otros medios de prueba la realización de horas extraordinarias.

23. El órgano jurisdiccional remitente expresa sus dudas acerca de la conformidad de la posición del Tribunal Supremo con el Derecho de la Unión. Señala a este respecto, en primer término, que una encuesta de población activa en España realizada en 2016 puso de manifiesto que el 53,7 % de las horas extraordinarias no son registradas. A continuación, observa que en dos informes (de 31 de julio de 2014 y de 1 de marzo de 2016) de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se indicaba que para comprobar si se han realizado horas extraordinarias es preciso conocer con exactitud el número de horas ordinarias de trabajo efectuadas, precisando que tal circunstancia explica que la Inspección de Trabajo requiriera la introducción de un sistema de registro diario de la jornada laboral, considerado el único medio adecuado para comprobar si se excede la duración máxima establecida para el período de referencia. El órgano jurisdiccional remitente observa, además, que la interpretación del Derecho español adoptada por el Tribunal Supremo tiene como consecuencia que, en la práctica, los trabajadores no dispongan de un medio probatorio esencial para acreditar la realización de horas por encima de su jornada ordinaria y que los representantes de los trabajadores carezcan de un medio útil para comprobar si se respeta la normativa, lo que comporta dejar al arbitrio del empresario el control del cumplimiento de la jornada laboral y de la observancia de los períodos de descanso.

24. El órgano jurisdiccional remitente considera que en tales circunstancias el Derecho nacional no puede garantizar de forma efectiva el cumplimiento de las obligaciones en materia de ordenación del tiempo de trabajo impuestas por la Directiva 2003/88 y, en cuanto respecta a los derechos de los representantes de los trabajadores, por la Directiva 89/391.

25. En este contexto, 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, 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 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 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 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 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?»

III. Análisis jurídico

A. Observaciones preliminares

26. Con carácter previo, considero oportuno señalar que, como pone de relieve la Comisión en sus observaciones, las tres cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente guardan relación entre sí y se solapan en ciertos puntos.

27. En efecto, de su lectura resulta que la respuesta a la primera cuestión depende de la respuesta que se dé a las cuestiones prejudiciales segunda y tercera, de similar contenido.

28. En la petición de decisión prejudicial planteada el órgano jurisdiccional remitente pregunta al Tribunal de Justicia sustancialmente si una normativa nacional, como son los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores según han sido interpretados por el Tribunal Supremo, confieren una protección efectiva al trabajador en materia de duración del tiempo de trabajo diario y semanal y de los descansos diarios y semanales, de conformidad con lo establecido por el Derecho de la Unión, aun cuando no exija la llevanza de un sistema de registro de la jornada laboral.

29. En tal contexto, considero oportuno examinar conjuntamente las tres cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente, reformulándolas en los siguientes términos: ¿se oponen 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, disposiciones que tienen por objeto la protección efectiva de la salud y la seguridad del trabajador en el lugar de trabajo mediante el establecimiento de límites a la duración del tiempo de trabajo, a una normativa nacional, como son los artículos 34 y 35 del Estatuto de Trabajadores, según han sido interpretados por la jurisprudencia española, de los que no resulta la obligación de las empresas de establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva de trabajo para los trabajadores a tiempo completo que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectivamente, a realizar horas extraordinarias y que no ostenten la condición de trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios?

30. Cabe señalar a este respecto que ante el Tribunal de Justicia se han planteado, si bien con diferentes matices, dos tesis de fondo contrapuestas.

31. Conforme a la primera tesis, defendida por el órgano jurisdiccional remitente, la Comisión y las federaciones sindicales demandantes, el Derecho de la Unión impone claramente una obligación instrumental de cómputo del tiempo de trabajo a cargo del empresario, lo que implica que tal Derecho se opone a una normativa nacional como la española que, según ha sido interpretada por el Tribunal Supremo, excluye la existencia de tal obligación.

32. Con arreglo a la segunda tesis, defendida por el banco demandado con carácter principal, por el Reino de España y por los demás Estados miembros que han intervenido ante el Tribunal de Justicia, es decir, el Reino Unido y la República Checa, al no existir una disposición específica en la Directiva 2003/88 no se puede imponer a las empresas una obligación general de cómputo del tiempo de trabajo.

33. Para responder a las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente considero necesario aclarar, en primer término, el alcance que la Directiva 2003/88 tiene en el sistema del Derecho social de la Unión a la luz de los principios jurisprudenciales establecidos por el Tribunal de Justicia en este ámbito, a fin determinar posteriormente sobre la base de dicho análisis si el Derecho de la Unión y, en particular, esta Directiva, imponen con carácter general una obligación de computar el tiempo de trabajo.

B. Objetivos y contenido de la Directiva 2003/88

34. La Directiva 2003/88 tiene como objetivo el establecimiento de disposiciones mínimas destinadas a mejorar la protección de la salud y la seguridad en los lugares de trabajo, objetivo que se alcanza, en particular, mediante la aproximación de las normas nacionales relativas al tiempo de trabajo.⁶

35. A fin de alcanzar dicho objetivo, las disposiciones de la Directiva 2003/88 establecen períodos mínimos de descanso diario (once horas consecutivas en el curso de cada período de veinticuatro horas, con arreglo al artículo 3) y semanal (veinticuatro horas por cada período de siete días, con arreglo al artículo 5), y un límite máximo de 48 horas de duración media de la semana laboral, incluidas las horas extraordinarias [con arreglo al artículo 6, letra b)].

36. Mediante las disposiciones citadas se aplica el artículo 31 de la Carta, que, tras reconocer en su apartado 1 que «todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad», dispone en su apartado 2 que «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». Este derecho está directamente relacionado con el respeto de la dignidad humana, objeto de una protección más amplia en el capítulo I de la Carta.⁷

37. El derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y el derecho a períodos de descanso diarios y semanales constituyen, por lo demás, la expresión de las tradiciones constitucionales comunes de los Estados miembros, como resulta del texto de numerosas constituciones nacionales.⁸

6 Véanse, en este sentido, las sentencias de 9 de noviembre de 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844), apartado 45, y de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 23.

7 En este sentido, véanse también las conclusiones del Abogado General Tanchev presentadas en el asunto King (C-214/16, EU:C:2017:439), punto 36.

8 A este respecto, véanse las conclusiones de la Abogado General Trstenjak presentadas en el asunto Schultz-Hoff (C-520/06, EU:C:2008:38), punto 53 y nota 22, que, si bien tratan sobre el derecho a vacaciones, examinan los textos constitucionales de algunos Países miembros y concluyen que el artículo 31, apartado 2, de la Carta encuentra numerosos modelos en las constituciones de distintos Estados miembros.

38. Este es el marco sistemático en el que el Tribunal de Justicia ha afirmado que las disposiciones de la Directiva 2003/88 constituyen normas de Derecho social de la Unión de especial importancia, de las que debe disfrutar todo trabajador como disposición mínima necesaria para garantizar la protección de su seguridad y su salud,⁹ protección que no responde únicamente al interés individual del trabajador, sino también al interés de su empresario y al interés general.¹⁰

39. Una primera consecuencia que, a mi juicio, puede extraerse del vínculo instrumental entre la Directiva 2003/88 y los derechos sociales fundamentales reconocidos por la Carta es que la interpretación de la Directiva 2003/88 y la determinación de su ámbito de aplicación deben permitir el disfrute pleno y efectivo de los derechos subjetivos que reconoce a los trabajadores, lo que implica que se deba eliminar cualquier obstáculo que en la práctica pueda limitar o menoscabar tal disfrute.

40. Con tal fin, al interpretar y aplicar la Directiva 2003/88 ha de tenerse en cuenta que, como el Tribunal de Justicia ha señalado en reiteradas ocasiones, el trabajador es la parte débil de la relación laboral, de modo que es necesario impedir que el empresario pueda imponerle una restricción de sus derechos.¹¹

41. En consecuencia, toda acción u omisión de un empresario que tenga un efecto potencialmente disuasorio sobre el ejercicio de los derechos del trabajador debe considerarse incompatible con las finalidades de la Directiva.¹²

42. El Tribunal de Justicia ha precisado que, habida cuenta de esta posición de debilidad, podría disuadirse al trabajador de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario cuando la reivindicación de estos pudiera provocar que quede expuesto a medidas adoptadas por el empleador que redunden en perjuicio de las condiciones de trabajo de este trabajador.¹³

43. En estas circunstancias, una interpretación de la Directiva 2003/88 que permita la consecución del conjunto de sus objetivos y la plena y efectiva protección de los derechos que confiere a los trabajadores debería conllevar el establecimiento de obligaciones específicas de los sujetos a cargo de su aplicación que sean idóneas para evitar que el desequilibrio estructural en la relación económica entre empresario y trabajador obste al disfrute efectivo de los derechos conferidos por la Directiva.

C. Sobre la necesidad de garantizar el efecto útil de la Directiva 2003/88

44. El marco sistemático antes descrito permite precisar mejor el contenido de las obligaciones que la Directiva 2003/88 impone a los sujetos a los que se aplica.

45. En esencia, al transponer la Directiva los Estados miembros deberán «adoptar [...] las medidas necesarias» para que los trabajadores disfruten de los derechos garantizados en ella (descanso diario y semanal, tiempo de trabajo semanal, etc.).

9 Sentencias de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 24, y de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros (C-14/04, EU:C:2005:728), apartado 49 y jurisprudencia citada, y auto de 4 de marzo de 2011, Grigore (C-258/10, no publicado, EU:C:2011:122), apartado 41.

10 Véase las conclusiones del Abogado General Bot en el asunto Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338), punto 52.

11 Véase la sentencia de 25 de noviembre de 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717), apartado 80 y jurisprudencia citada. Véase también la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), apartado 41.

12 En relación con el derecho a vacaciones reconocido por el artículo 7 de la Directiva 2003/88, véase la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), apartados 41 y 42.

13 En relación con el derecho a vacaciones reconocido por el artículo 7 de la Directiva 2003/88, véase la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), apartado 42.

46. El hecho de que todos los artículos que contienen prescripciones mínimas en materia de limitación del tiempo de trabajo (artículos 3, 4, 5 y 6, por cuanto aquí interesa) comiencen enunciando que «los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que [...]» tiene, a mi juicio, un doble significado.

47. Por un lado, confirma la importancia del momento de la adopción de la Directiva en las legislaciones nacionales, en el que existe un amplio margen para el establecimiento de excepciones, siempre que respondan a la finalidad de esta.

48. Por otro lado, a la luz del marco sistemático descrito en el capítulo anterior, ese enunciado inicial refuerza la responsabilidad de los Estados miembros de garantizar la efectiva protección de la salud y la seguridad del trabajador, protección que forma parte de los objetivos fundamentales de la Directiva 2003/88, como resulta de forma expresa, en particular, de su considerando cuarto.

49. Tal expresión, utilizada reiteradamente, parece indicar que, si bien los Estados miembros son libres de elegir la forma y el modo de aplicación de la Directiva 2003/88, están obligados a adoptar medidas que permitan garantizar el disfrute efectivo de los derechos garantizados por esta Directiva mediante una normativa nacional adecuada para alcanzar el resultado perseguido de protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores a través del respeto efectivo de los límites del tiempo de trabajo.

50. Cabe añadir que, según reiterada jurisprudencia, 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.¹⁴

51. En particular, la obligación de los Estados miembros de adoptar las «medidas necesarias» debería comprender no solo la transposición al ordenamiento nacional de las normas sobre duración del tiempo de trabajo, sino también todo lo necesario para el ejercicio de los derechos fundamentales consagrados en el artículo 31 de la Carta, eliminando todo obstáculo que, en la práctica, menoscabe o limite el disfrute de los derechos subjetivos reconocidos a tal fin por la Directiva 2003/88, mediante la que, como se ha indicado en el apartado 36 anterior, se aplica el artículo 31 de la Carta.

52. Por lo demás, de la jurisprudencia resulta que, en cualquier caso, los Estados miembros están vinculados por una obligación de resultado precisa y no sometida a condición alguna en cuanto a la aplicación de las normas que recoge la Directiva 2003/88,¹⁵ en virtud de la cual deben adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de esa obligación¹⁶ y evitar que resulte afectado, también mediante las omisiones del legislador nacional,¹⁷ el efecto útil de la Directiva.

¹⁴ Sentencia de 12 de junio de 2003, Comisión/Luxemburgo (C-97/01, EU:C:2003:336), apartado 32.

¹⁵ Sentencia de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros (C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584), apartado 104.

¹⁶ Véanse las sentencias de 26 de junio de 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356), apartado 55, y de 25 de noviembre de 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717), apartado 39, y las conclusiones del Abogado General Ruiz-Jarabo Colomer presentadas en los asuntos acumulados Pfeiffer y otros (C-397/01 a C-403/01, EU:C:2003:245), punto 23.

¹⁷ En este sentido, véanse las conclusiones de la Abogado General Trstenjak presentadas en el asunto Schultz-Hoff (C-350/06, EU:C:2008:37), apartado 45 y jurisprudencia citada en la nota 31.

53. Concretamente en relación con la normativa del Derecho de la Unión en materia de tiempo de trabajo, el Tribunal de Justicia ya ha precisado que debe quedar asegurada la eficacia de la totalidad de los derechos conferidos a los trabajadores, lo que necesariamente implica la obligación para los Estados miembros de garantizar el respeto de cada una de las disposiciones mínimas establecidas en la Directiva. En efecto, tal interpretación es la única conforme al objetivo de la Directiva de garantizar una protección eficaz de la seguridad y la salud de los trabajadores.¹⁸

54. Así pues, la normativa de un Estado miembro debe garantizar el efecto útil de la totalidad de los derechos conferidos a los trabajadores por la Directiva 2003/88 para la protección eficaz de la salud y la seguridad de estos.¹⁹

55. Tales obligaciones, que los Estados miembros deben observar en relación con la aplicación de la Directiva 2003/88 a fin de garantizar su efecto útil, se corresponden con la responsabilidad particular del empresario²⁰ 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 esta Directiva.

D. Cómputo del tiempo de trabajo y efectividad de la protección de los derechos del trabajador

56. El contexto jurídico hasta ahora expuesto es el marco en el que, a fin de responder a las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente, se debe examinar si la inexistencia de un sistema de registro de la duración y del horario de la jornada laboral vacía de contenido los derechos reconocidos por la Directiva 2003/88, frustrando el efecto útil de sus disposiciones y la protección de los derechos que estas confieren a los trabajadores de la Unión.

57. A este propósito, ha de observarse, en primer lugar, que sin dicho sistema no existe ninguna garantía de que los límites temporales establecidos por la Directiva 2003/88 sean efectivamente respetados y, en consecuencia, de que los derechos que la Directiva confiere a los trabajadores se puedan ejercer sin obstáculos.

58. En efecto, si no existe un sistema de cómputo del tiempo de trabajo 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 y, en consecuencia, comprobar de manera sencilla y fiable si los límites introducidos por la Directiva 2003/88 son respetados y en qué medida lo son.

59. Por lo demás, la falta de garantías de la existencia de una protección eficaz de los derechos relativos a la observancia del tiempo de trabajo no puede ser suplida por los órganos de control, como son los inspectores de trabajo. En el supuesto de que no exista un sistema de cómputo del tiempo de trabajo también las autoridades públicas competentes para el control del sistema de seguridad en el trabajo están privadas de la posibilidad de verificar y, en su caso, censurar los incumplimientos de tales obligaciones.

18 Sentencias de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido (C-484/04, EU:C:2006:526), apartado 40; de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros (C-14/04, EU:C:2005:728), apartados 45 y 53 y de 14 de octubre de 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609), apartado 64.

19 Auto de 11 de enero de 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23), apartado 36. A este respecto, véanse también las conclusiones del Abogado General Wathelet presentadas en el asunto Hälvä y otros (C-175/16, EU:C:2017:285), punto 44.

20 Las conclusiones del Abogado General Bot presentadas en el asunto Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338), punto 35, abordan la cuestión de la responsabilidad particular, concretamente en relación con el derecho a vacaciones.

60. Sobre este particular, ha de tenerse en cuenta que las dificultades para ejercer el control de las horas de trabajo efectivamente realizadas al no existir un sistema fiable de cómputo del tiempo de trabajo fueron puestas de manifiesto ante al órgano jurisdiccional remitente mediante dos informes de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, autoridad a la que la legislación española confiere las funciones de control en materia de salud y seguridad en el trabajo,²¹ informes citados en el anterior punto 23.

61. Asimismo, cabe señalar a tal respecto que el Tribunal de Justicia ya ha puesto de relieve la importancia de que exista un sistema de cómputo del tiempo de trabajo para garantizar el efecto útil de la normativa de la Unión en materia de límites del tiempo de trabajo. En efecto, en la sentencia Worten (sentencia de 30 de mayo de 2013, C-342/12, EU:C:2013:355), el Tribunal de Justicia precisó que la obligación del empleador de proporcionar a la autoridad competente el acceso inmediato al registro del tiempo de trabajo puede resultar necesaria si contribuye a una aplicación más eficaz de la normativa en materia de condiciones de trabajo.²²

62. Pues bien, si para garantizar la eficacia de las disposiciones en materia de tiempo de trabajo que tienen por objeto la protección del trabajador puede ser necesaria la disponibilidad inmediata del registro de presencia, con mayor razón la inexistencia de un instrumento de cómputo del tiempo de trabajo priva a los sujetos responsables del control de un elemento esencial para la verificación del cumplimiento de la normativa.

63. En segundo lugar, la inexistencia de un sistema eficaz de registro horario de la jornada no solo impide el control efectivo del trabajo realizado, sino que además hace que sea mucho más difícil para el trabajador obtener la defensa judicial de los derechos que le confiere la Directiva 2003/88. En efecto, si no existe tal 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.

64. No parece suficiente afirmar a este respecto, como hizo el Reino de España en la vista, que el trabajador puede hacer valer sus derechos en vía judicial. La circunstancia de que no exista un sistema adecuado de cómputo del tiempo ordinario de trabajo hace que el trabajador deba soportar una carga probatoria más gravosa en el supuesto de que ejercite una acción judicial contra el empresario por incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Directiva 2003/88.

65. Si bien es cierto que el trabajador puede utilizar otros medios para demostrar en juicio el incumplimiento del empresario de las obligaciones impuestas por la normativa sobre el tiempo de trabajo, como por ejemplo declaraciones de testigos u otro tipo de pruebas como correos electrónicos o mensajes de texto recibidos o enviados, no es menos cierto que la falta de datos objetivos sobre la duración exacta de la jornada laboral lo priva de un primer indicio probatorio esencial.

66. Por otra parte, la eficacia de la prueba testifical se ve mermada por la debilidad del trabajador en la relación laboral, que conlleva la posible reticencia de los compañeros a testificar contra el empresario por temor a sufrir represalias.

67. A este respecto, procede recordar la jurisprudencia mencionada en los anteriores puntos 40 a 42, en la que el Tribunal de Justicia ha puesto de relieve que la situación de debilidad del trabajador en la relación laboral en la práctica puede disuadirlo de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario.

²¹ De estos informes resulta que un sistema de registro de la jornada laboral se considera el único medio adecuado apto para verificar si se exceden los límites máximos establecidos para el período de referencia.

²² Véase el apartado 37 de la sentencia.

68. Tal poder de disuasión, intrínsecamente vinculado a la posición contractual del empresario, aumenta de modo considerable cuando el sistema carece de instrumentos de cómputo del tiempo de trabajo y, en consecuencia, hace más difícil la presentación de esa prueba procesal.

69. De las consideraciones anteriores resulta que la inexistencia de un mecanismo de registro del horario de trabajo disminuye considerablemente la eficacia de los derechos garantizados a los trabajadores por la Directiva 2003/88, que, en sustancia, quedan al arbitrio del empresario.

70. Cabe añadir que, aun cuando tal obligación no es contemplada de forma expresa en la Directiva 2003/88, de las consideraciones expuestas resulta que es una obligación de carácter instrumental, esencial para el logro de los objetivos de la Directiva y para el ejercicio de los derechos subjetivos reconocidos en ella.

71. Por otro lado, la inexistencia de un sistema de cómputo del tiempo de trabajo merma significativamente el derecho de información y, en consecuencia, la función de control de los representantes sindicales, que en materia de salud y de seguridad de los trabajadores les confieren de forma expresa los artículos 4, apartado 1, y 11, apartado 3, de la Directiva 89/391, de conformidad con el artículo 27 de la Carta.²³

72. En síntesis, las consideraciones anteriores ponen de manifiesto que la obligación de controlar el tiempo de trabajo diario desempeña una función esencial en orden al cumplimiento 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. Tales obligaciones guardan relación no solo 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.

73. A mi juicio, la interpretación efectuada en los puntos anteriores no puede ser puesta en entredicho por los diversos argumentos formulados en apoyo de la tesis contraria por las partes que han intervenido ante el Tribunal de Justicia.

74. En primer lugar, considero que no es decisivo el argumento que excluye la existencia de una obligación general de introducir un mecanismo de cómputo del tiempo efectivo de trabajo sobre la base de que la normativa de la Unión no prevé expresamente un sistema de control del tiempo de trabajo, mientras que sí establece la obligación de registrar el tiempo de trabajo en casos especiales.²⁴

75. Este argumento, reconducible a la conocida máxima sobre interpretación jurídica *ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*, es contradicho por la interpretación sistemática y teleológica de la Directiva 2003/88 efectuada en los puntos anteriores, que ha puesto de manifiesto la necesidad de que exista un sistema de control del tiempo efectivo de trabajo para garantizar el efecto útil de las disposiciones del Derecho de la Unión sobre límites máximos del tiempo de trabajo.

²³ Dicha disposición reconoce a los trabajadores y a sus representantes el derecho a la información y consulta en el ámbito de la empresa.

²⁴ Así ocurre, por ejemplo, en el caso de los trabajadores a tiempo parcial o de los trabajadores móviles. A este respecto, véase 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); el artículo 4, apartado 1, 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 (DO 1999, L 167, p. 33), 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 (DO 2014, L 367, p. 86).

76. Por otro lado, la existencia de una obligación expresa de registro del tiempo de trabajo en determinados casos especiales en modo alguno está en contradicción con la interpretación que he propuesto. En efecto, algunas categorías de trabajadores y los trabajadores de determinados sectores deben recibir una protección especial —por las características intrínsecas de la prestación laboral, como es el caso, por ejemplo, de los trabajadores a tiempo parcial o de los trabajadores móviles— y en tales supuestos el Derecho de la Unión establece sistemas de control particularmente rigurosos y completos.

77. En cambio, en el caso de los trabajadores «ordinarios», no comprendidos en esas categorías específicas, la Directiva 2003/88 presupone la existencia de un sistema de registro del tiempo de trabajo que puede consistir en una simple anotación en papel o en soporte electrónico o en cualquier otro medio que sirva a tal fin.

78. En segundo lugar, respecto a la alegada vulneración de los derechos fundamentales relativos al tratamiento de los datos personales por la introducción de sistemas de control del horario de trabajo, el Tribunal de Justicia ya ha precisado que, aun cuando el contenido de un registro del tiempo de trabajo pueda entenderse comprendido en el concepto de «datos personales» en el sentido del Derecho de la Unión, este último no se opone a una normativa nacional que establezca la obligación de poner a disposición de la autoridad nacional competente para la supervisión de las condiciones de trabajo ese registro, a fin de que pueda acceder a él de forma inmediata.²⁵

79. Naturalmente, el empresario deberá hacer un uso legítimo de los datos disponibles en el registro, permitiendo que accedan a él solo quienes tengan un interés cualificado.

80. En tercer lugar, en cuanto atañe al argumento de que el Derecho español transpuso las disposiciones de la Directiva 2003/88 de modo que resultaba un trato más favorable para el trabajador (por ejemplo, reduciendo el número máximo de horas semanales de trabajo), tal argumento se basa en un razonamiento erróneo, puesto que no distingue entre el valor que revisten las obligaciones sustantivas (disposiciones mínimas de la Directiva) y las obligaciones meramente instrumentales (sistemas de control del cumplimiento efectivo de las primeras).

81. En el presente asunto no se discute la correcta transposición de las obligaciones expresamente impuestas a los Estados miembros por la Directiva 2003/88 (duración mínima del descanso diario y semanal, duración máxima de la jornada laboral, etc.), sino el hecho de que para el correcto cumplimiento de tales obligaciones sea o no necesario establecer, además, un instrumento de control adecuado.

82. En cuarto lugar, considero que tampoco se puede refutar la tesis favorable a la existencia de una obligación jurídica de establecer un sistema de control del tiempo de trabajo invocando la protección que el sistema jurídico de la Unión otorga a la libertad de empresa, que comporta el derecho a elegir los modelos organizativos que se consideren más adecuados para el desarrollo de una actividad concreta.

83. A este respecto, cabe recordar que el cuarto considerando de la Directiva 2003/88 enuncia claramente que «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».

84. Por lo demás, los representantes de la parte demandada en el procedimiento principal no indicaron en la vista qué obstáculos existen en la práctica para la adopción de un sistema de control del tiempo de trabajo en la empresa.

²⁵ Sentencia de 30 de mayo de 2013, Worten (C-342/12, EU:C:2013:355), apartados 27 y 28.

85. Por otra parte, si, como se expondrá en el próximo capítulo, los Estados miembros gozan de un significativo margen de apreciación al adoptar la normativa nacional sobre el tiempo de trabajo, también debería quedar a su discreción el establecimiento de sistemas diferenciados en función de la complejidad de la organización y de las características de cada empresa.

E. Autonomía de los Estados miembros en la determinación del sistema de cómputo

86. Si bien de la interpretación que he propuesto en los puntos anteriores resulta la existencia de una obligación de establecer un sistema de registro del tiempo de trabajo, con arreglo a la finalidad de armonización mínima de la Directiva 2003/88 y conforme a lo expuesto en el anterior punto 49, no obstante, considero que se deja a discreción de los Estados miembros la determinación de la forma y el modo de cumplimiento de esa obligación,²⁶ así como la definición de condiciones concretas que permitan controlar fácilmente el cumplimiento de las normas sobre límites del tiempo de trabajo.

87. Sobre este particular, ha de señalarse que la tecnología actual ofrece una gran diversidad de sistemas de registro del tiempo de trabajo²⁷ (anotaciones en papel, aplicaciones informáticas o tarjetas de identificación electrónicas), sistemas que también podrían adaptarse en función de las características y de las exigencias de cada empresa.

88. Aun cuando los Estados miembros dispongan de un importante margen de apreciación para elegir la forma y el modo de cumplimiento de la obligación de establecer un sistema de registro del tiempo de trabajo, del razonamiento seguido en los puntos anteriores y, en particular, de la obligación de los Estados miembros a la que se ha hecho referencia en los puntos 45 y siguientes de garantizar el efecto útil de la Directiva 2003/88 y la efectividad de los derechos que esta Directiva reconoce a los trabajadores, resulta que tal sistema de registro debe ser adecuado para alcanzar esos objetivos.²⁸

F. Sobre las cuestiones prejudiciales

89. Las consideraciones expuestas me llevan a concluir que es incompatible con el Derecho de la Unión una normativa nacional que no impone a las empresas la obligación de introducir un sistema de registro de la jornada laboral efectuada por todos los trabajadores. No obstante, corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar si la normativa controvertida en el litigio principal puede interpretarse de conformidad con los artículos de la Directiva 2003/88 antes citados y con el artículo 31, apartado 2, de la Carta.

90. Cabe observar a este propósito que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados a interpretarlo en la medida de lo posible a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que esta persigue y atenerse así a lo dispuesto en el artículo 288 TFUE.²⁹

26 Véase al respecto la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), apartado 47; en último lugar, respecto al derecho a vacaciones, véanse también las conclusiones del Abogado General Bot presentadas en el asunto Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338), punto 25, y, en referencia concretamente al deber de los Estados miembros de determinar las condiciones de ejercicio y de aplicación de ese derecho, las conclusiones de la Abogado General Trstenjak presentadas en el asunto Schultz-Hoff (C-520/06, EU:C:2008:38), puntos 45, 55 y 56.

27 La Comisión puso de relieve este aspecto en las observaciones que presentó ante el Tribunal de Justicia.

28 Sobre este particular, con arreglo a la información que consta en los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia y a las alegaciones formuladas en la vista, parece resultar, *prima facie*, que el sistema adoptado por la parte demandada en el procedimiento principal, que se menciona en el punto 19, no cumple las condiciones de idoneidad antes descritas. En cualquier caso, corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar si efectivamente es así.

29 Véanse las sentencias de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33), apartado 24 y jurisprudencia citada, y de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), apartado 58.

91. A efectos de la resolución del asunto planteado en el litigio principal, debe recordarse que la obligación de interpretación conforme incluye la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de modificar, en caso necesario, su jurisprudencia reiterada si esta se basa en una interpretación del Derecho nacional incompatible con los objetivos de una directiva. Por lo tanto, el tribunal nacional no puede considerar válidamente que se encuentra imposibilitado para interpretar la norma nacional de que se trata de conformidad con el Derecho de la Unión por el mero hecho de que, de forma reiterada, se haya interpretado esa norma en un sentido que no es compatible con ese Derecho.³⁰

92. Por consiguiente, compete al órgano jurisdiccional nacional apreciar si, utilizando los medios de interpretación propios del Derecho español, cabe interpretar el Estatuto de los Trabajadores en el sentido de que impone a la empresa la obligación de introducir un sistema de registro de la jornada de los trabajadores a tiempo completo.

93. En el supuesto de que no fuera posible tal interpretación, al no poder aplicarse directamente la Directiva 2003/88 a las relaciones horizontales entre particulares, se debería apreciar si para imponer a la empresa la obligación de disponer de un sistema de cómputo de la jornada laboral es aplicable el artículo 31, apartado 2, de la Carta.

94. El Tribunal de Justicia ya se ha pronunciado sobre este particular, reconociendo el efecto directo en las relaciones horizontales entre particulares del artículo 31, apartado 2, de la Carta en relación con el derecho a vacaciones.³¹ Teniendo en cuenta que el derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso (diario y semanal) está articulado de igual modo que el derecho a vacaciones y puesto que se trata de derechos estrechamente relacionados, que tienen como finalidad la protección de condiciones laborales que respeten la salud, la seguridad y la dignidad de los trabajadores, y que se recogen en la misma disposición de la Carta, considero que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre el efecto directo de las relaciones horizontales del artículo 31, apartado 2, de la Carta también es aplicable a los derechos a la limitación de la duración máxima del trabajo y a los períodos de descanso del trabajador.

95. Por tanto, tales derechos pueden ser invocados directamente frente al empresario siempre que se trate de una situación comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión,³² circunstancia que concurre en el presente asunto, puesto que la normativa nacional objeto de controversia aplica la Directiva 2003/88, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

96. Sobre este particular, considero que el contenido de los derechos a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso de los trabajadores garantizados por el artículo 31, apartado 2, de la Carta y de las correspondientes obligaciones del empresario también comprende la adopción de un sistema de cómputo del tiempo de trabajo.

97. En apoyo de esta interpretación extensiva de los derechos a la limitación de la duración máxima del trabajo y al descanso procede señalar, con carácter previo, que al tratarse de «derechos sociales» forma parte de su naturaleza la pretensión del titular a obtener prestaciones positivas del Estado o de otros sujetos obligados. Este tipo de derechos solo se puede garantizar mediante prestaciones positivas del sujeto obligado, de modo que, en el caso de que estas no existan o sean insuficientes, se privará de efectividad a tales derechos.

30 Véanse las sentencias de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33), apartado 27 y jurisprudencia citada, y de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), apartado 60.

31 Sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), apartados 49 a 51 y 69 a 79.

32 Véase el artículo 51, apartado 1, de la Carta.

98. Las observaciones expuestas sobre la interpretación de la Directiva 2003/88, que han puesto de manifiesto que la efectividad del derecho a una limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso depende de la posibilidad de que exista un método fiable y objetivo que permita controlar el tiempo de trabajo realmente efectuado, respaldan una interpretación del artículo 31, apartado 2, de la Carta conforme a la cual la empresa tiene la obligación de adoptar un mecanismo de control de tales características, siendo libre de elegir las propiedades técnicas que estime oportunas en función de sus específicas exigencias organizativas.

IV. Conclusiones

99. A la luz de las consideraciones expuestas, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la petición de decisión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional en los siguientes términos:

- «1) El artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y 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, deben interpretarse en el sentido de que 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 ostenten la condición de trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios, y se oponen a una normativa nacional de la que no resulta la existencia de esa obligación.
- 2) Los Estados miembros tienen libertad para establecer la forma de registro del tiempo efectivo de trabajo que consideren más adecuada para la consecución del efecto útil de las disposiciones del Derecho de la Unión antes citadas.
- 3) En cualquier caso, corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar, tomando en consideración el conjunto de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, si puede realizar una interpretación de tal Derecho que garantice la plena efectividad del Derecho de la Unión. En caso de que resulte imposible interpretar una normativa nacional como la controvertida en el procedimiento principal en un sentido conforme con la Directiva 2003/88 y con el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales, de esta última disposición resulta que el órgano jurisdiccional remitente debe inaplicar 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.»