

LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE ESTABLECER UN SISTEMA DE CÓMPUTO DIARIO DE LA JORNADA LABORAL CONFORME AL DERECHO COMUNITARIO

Sentencia TJUE (Gran Sala) de 14 de mayo 2019. Asunto C-55/18

MARÍA SEPÚLVEDA GÓMEZ*

SUPUESTO DE HECHO: La Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) interpuso una demanda de conflicto colectivo contra la empresa Deutsche Bank ante la Audiencia Nacional, con objeto de que se declarase la obligación de establecer, con arreglo al artículo 35, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, un sistema de registro de la jornada laboral diaria que realiza su plantilla, que permita comprobar el cumplimiento, por un lado, de los horarios de trabajo pactados y, por otro, de la obligación de comunicar a los representantes sindicales la información sobre las horas extraordinarias realizadas mensualmente. Por su parte, la empresa demandada, Deutsche Bank, sostiene que de las sentencias del Tribunal Supremo de 23.3.2017 y 20.4.2017 se desprende que el Derecho español no establece tal obligación para las empresas. Además de las partes principales, intervienen en el litigio otras organizaciones sindicales. .

RESUMEN: La Audiencia Nacional, mediante auto de 19 de enero de 2018, plantea al Tribunal de Justicia Europea una petición de decisión prejudicial conforme al artículo 267 TFUE, en la que expresa sus dudas sobre la conformidad con el Derecho de la Unión de la interpretación dada por el Tribunal Supremo al artículo 35, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores. Entiende dicho órgano jurisdiccional que el Derecho español no puede garantizar el cumplimiento efectivo de las obligaciones establecidas en la Directiva 2003/88 y en la Directiva 89/391.

Para el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala)¹, los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 4, aparta-

* Prof.^a. Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

¹ ECLI:EU:C:2019:402

do 1, 11, apartado 3, y 16, apartado 3, de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

ÍNDICE

1. LA RECIENTE REFORMA DEL ARTÍCULO 34 ET SOBRE EL REGISTRO DIARIO DE LA JORNADA DE TRABAJO (REAL DECRETO-LEY 8/2019)
2. LAS POSTURAS CONTRAPUESTAS SOBRE LA MATERIA EN LA JURISDICCIÓN NACIONAL
3. LA RESPUESTA JUDICIAL EUROPEA: EL EFECTO ÚTIL DE LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA DIRECTIVA 2003/88 Y LA CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA
4. INCUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO EUROPEO DE PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUDO DE LOS TRABAJADORES
5. LA EXIGENCIA COMUNITARIA DE UNA INTERPRETACIÓN CONFORME

1. LA RECIENTE REFORMA DEL ARTÍCULO 34 DEL TRET SOBRE EL REGISTRO DIARIO DE LA JORNADA DE TRABAJO (REAL DECRETO-LEY 8/2019)

Poco tiempo antes de dictarse la sentencia del TJUE objeto de este comentario, es sabido que nuestro derecho interno ha sido reformado en la materia relativa al registro diario de la jornada de trabajo. En efecto, el artículo 34 del TRET², entre otros, ha sido modificado por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo³, añadiendo un nuevo apartado (9) a dicho precepto. Este nuevo apartado obliga a las empresas a garantizar el registro diario de la jornada así como a incluir en dicho registro el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora, debiendo la empresa conservar dichos registros durante al menos cuatro años a disposición no sólo de la Inspección de Trabajo sino también de las personas trabajadoras y sus representantes legales. La norma deja al pacto o, en su defecto, a la decisión de la empresa previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, la organización y documentación de dicho registro.

² Real Decreto Legislativo 1/1995, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

³ BOE de 12 de marzo.

Sin que sea objeto de este comentario el análisis de la nueva previsión legal, conviene hacer dos consideraciones al respecto. La primera, que entre las razones del Gobierno de España para llevar a cabo la reforma legal por la que establece expresamente la obligación empresarial de registro diario de la jornada de trabajo, entre otras, está el hecho de que la materia se encontrase en sede judicial europea y, si bien, no se había dictado aún sentencia por el TJUE, se alude en el preámbulo de la norma a “las recientes conclusiones del Abogado General de 31 de enero de 2019 en el asunto C-55/18 en el que se cuestiona la adecuación de la legislación española sobre tiempo de trabajo a la citada Directiva” (V), en referencia a 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. De esta manera, el ejecutivo se adelanta a la que previsiblemente iba a ser la respuesta judicial europea al largo y controvertido debate judicial existente en nuestra jurisdicción interna sobre esta materia, producto a su vez del subyacente debate social generado desde hacía tiempo en torno a la necesidad de registro diario la jornada de trabajo para el cumplimiento efectivo de la limitación de la jornada.

La segunda consideración es la relativa a la postura que podía adoptar el TJUE ante la reciente modificación del Derecho interno. Las cuestiones prejudiciales que plantea la Audiencia Nacional giran en esencia en torno a si la normativa europea se opone a una normativa nacional que es interpretada por la jurisprudencia nacional en el sentido de que no impone a las empresas la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador. Al haberse establecido expresamente esta obligación por la norma nacional antes de dictarse sentencia por el TJUE, podría pensarse que el procedimiento judicial había perdido su objeto.

Sin embargo, no ha sido esa la postura del Tribunal europeo. Es más, ni siquiera menciona a lo largo del texto de la sentencia la citada reforma del Derecho interno. Entendemos que entrar en el fondo del asunto a resolver las cuestiones planteadas es la postura acertada y conforme a Derecho. Primero porque el litigio origen del procedimiento prejudicial es anterior a la norma nacional de reforma y no podría haber una aplicación retroactiva de ésta, por lo que el conflicto concreto quedaría sin resolver. Pero, en segundo lugar, más allá de los cambios legislativos, aunque precisamente por ello, la solución en sede judicial europea viene a clarificar la interpretación de las normas comunitarias sobre la materia, de manera que cualquier posterior cambio normativo deberá tener en cuenta la misma y, por su parte, las resoluciones judiciales nacionales deberán hacer una interpretación de las normas conforme al Derecho comunitario.

2. LAS POSTURAS CONTRAPUESTAS SOBRE LA MATERIA EN LA JURISDICCIÓN NACIONAL

A lo largo de la historia de las relaciones laborales es bien conocida la importancia de la duración del tiempo de ejecución del trabajo por el trabajador, condición de trabajo que junto con el salario materializa la innata contraposición de intereses de la relación de trabajo, y a la vez sobrepasa este concreto ámbito para ser objeto de interés por el propio poder público, en tanto afecta a la salud, el empleo, o la productividad, entre otros factores.

Sin necesidad de realizar aquí un excurso jurídico y social de la trascendencia histórica y actual del tiempo de trabajo, de la jornada de trabajo en definitiva, la precarización de las condiciones de trabajo y el desempleo estructurales de nuestro sistema de relaciones laborales ha llevado a cierta conflictividad social y a que se haya generado un debate social crítico en contra de los excesos de jornada de trabajo sin retribución ni cotización, tanto en las jornadas a tiempo completo como en las a tiempo parcial. Un estudio económico realizado recientemente por el sindicato demandante cifra el ahorro de las empresas en once mil quinientos millones de euros al año por las horas trabajadas no retribuidas, concluyendo que “La extensión no retribuida del tiempo de trabajo constituye una de las formas más graves de precariedad y de fraude a la Seguridad Social. La elevada dimensión de este problema justifica sobradamente la decisión de establecer un registro obligatorio de la jornada laboral”⁴.

El conflicto social se ha judicializado dando lugar a varios pronunciamientos contrapuestos entre la Audiencia Nacional (AN) y el Tribunal Supremo (TS), que en síntesis exponemos. Para la Sala de lo social del TS⁵, el tenor literal del artículo 35.5 TRET no exige a la empresa el registro diario de la jornada de trabajo, ya que la obligación del empresario de registrar se extiende sólo a las horas extraordinarias realizadas, para lo que se apuntará el número de horas trabajadas cada día y se dará copia de esos apuntes al trabajador a final de mes, según que los pagos sean mensuales o tengan otra periodicidad. Entiende además dicho Tribunal, bajo un criterio de lógica sistemática, que el artículo que regula la jornada ordinaria de trabajo, esto es, el art. 34 TRET, no exige la obligación de registrar dicha jornada. Añade entre sus argumentos que siempre que el legislador español ha querido imponer el registro de la jornada efectiva de trabajo lo ha exigido expresamente, como ocurre en el trabajo a tiempo parcial, o en el de los trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios. Respecto de la normativa europea, considera

⁴ “La prolongación no retribuida de la jornada Laboral”, Informe del Gabinete Económico de la Confederación Sindical de CCOO, julio 2019, consultable en: <https://www.ccoo.es/4a-3139c855eee5e97cf47a3ae77c7f04000001.pdf>

⁵ SSTs de 23 de marzo 2017 (ROJ 1275/2017) y de 20 de abril 2017 (ROJ 1748/2017), sentencias que casan las de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015 (ROJ 1275/2015) y 19 de febrero de 2016 (ROJ 389/2016), respectivamente.

el TS que al igual que la española, impone la necesidad de llevar un registro de jornadas especiales, pero no de la ordinaria cuando no se sobrepase la jornada máxima. Además, considera la Sala que la creación de este registro implica un aumento del control empresarial de la prestación de servicios y un tratamiento de los datos obtenidos, máxime en los supuestos de jornada flexible, de trabajo en la calle o en casa, que pueden suponer una injerencia indebida de la empresa en la intimidad y libertad del trabajador. Por otro lado, argumenta la Sala que a la hora de probar las horas extraordinarias realizadas, el trabajador tendrá a su favor del artículo 217-6 de la LEC, norma que no permite presumir la realización de horas extras cuando no se lleva su registro, pero que juega en contra de quien no lo lleva cuando el trabajador prueba que si las realizó.

Como conclusión de su postura, afirma el TS que “Todos los razonamientos expuestos impiden llevar a cabo una interpretación extensiva del art. 35-5 del ET imponiendo obligaciones que limitan un derecho como el establecido en el artículo 28-3 del citado texto legal y el principio de libertad de empresa que deriva del artículo 38 de la Constitución y ha reconocido nuestro Tribunal Constitucional como imprescindible para la buena marcha de la actividad productiva (S. 170/2013)...”.

No obstante, dicha postura jurisprudencial no ha sido pacífica incluso en su propio seno, ya que la primera de las sentencias de 23 de marzo de 2017 fue objeto de tres votos particulares. La segunda de sus sentencias, de 20 de abril de 2017, mantiene idénticos argumentos jurídicos y solución que la anterior.

Por su parte las sentencias de la AN, de 4 de diciembre de 2015 y 19 de febrero de 2016, en síntesis mantienen que si la razón de ser del art. 35.5 TRET es procurar al trabajador un medio de prueba documental para acreditar la realización de horas extraordinarias⁶, parece evidente que el registro de la jornada diaria es la herramienta, promovida por el legislador, para asegurar efectivamente el control de las horas extraordinarias. Para la Sala, si no fuera así, si el registro diario de la jornada solo fuera obligatorio cuando se realicen horas extraordinarias, se provocaría un círculo vicioso que vaciaría de contenido la institución y sus fines, puesto que el presupuesto para que las horas extraordinarias tengan dicha consideración es que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo.

En el conflicto posterior, que da lugar al planteamiento de las cuestiones prejudiciales, mantiene la Sala de la AN que la interpretación del Derecho español adoptada por el Tribunal Supremo priva en la práctica, por un lado, a los trabajadores de un medio probatorio esencial para acreditar que su jornada laboral ha superado la duración máxima del tiempo de trabajo y, por otro, a los representantes de los trabajadores de un medio necesario para comprobar si se respetan las normas aplicables en la materia, lo que comporta dejar en manos del empresario el control del cumplimiento de la jornada laboral y de la observancia de los pe-

⁶ Con cita de las SSTS de 11 de diciembre de 2003 y de 25 de abril de 2006.

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

3. LA RESPUESTA JUDICIAL EUROPEA: EL EFECTO ÚTIL DE LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA DIRECTIVA 2003/88 Y LA CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

Para dar respuesta a la cuestión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional, integrada por tres puntos que el Tribunal procede a examinar conjuntamente, la Gran Sala realiza una serie de consideraciones generales en torno a la Directiva 2003/88, resaltando previamente la importancia del derecho fundamental de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal. En efecto, la argumentación de la sentencia comentada va a girar en torno a este derecho fundamental, recordando a estos efectos por un lado que no se trata sólo de una norma de Derecho social de la Unión Europea, sino que también es un derecho consagrado expresamente en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 31.2)⁷ y, por otro lado, que “si se quiere garantizar dicho derecho fundamental, las disposiciones de la Directiva 2003/88 no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva en perjuicio de los derechos que la Directiva concede al trabajador”⁸.

En efecto, el peso de la argumentación del TJUE descansa en la interpretación de los artículos 3, 5 y 6 b) de la Directiva 2003/88, interpretación que expresamente realiza a la luz de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 31.2) 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 (arts. 4.1, 6.1, 11.3 y 16.3), y de la obligación de los Estados miembros derivada del art. 4.3 TUE de adoptar todas las medidas, generales o particulares, para alcanzar los resultados previstos en las directivas. Interpretación conjunta y concordada de las normas comunitarias que entendemos acertada por cuanto la interrelación existente entre las mismas lo justifica, como seguidamente explicamos.

⁷ “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”.

⁸ Citando por analogía sus sentencias de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C569/16 y C570/16, EU:C:2018:871, así como la sentencia TJUE de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido, C484/04, EU:C:2006:526, apartado 37.

La labor hermenéutica que realiza el Tribunal parte del reconocimiento del derecho fundamental de los trabajadores a la limitación de la jornada y al descanso, como indicábamos antes, derecho que según el Tribunal debe inspirar la interpretación de la Directiva 2003/88, dado que las disposiciones de ésta, en especial sus artículos 3, 5 y 6, se encargar de precisar ese derecho fundamental. Estos preceptos establecen la obligación de los Estados miembros de adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, respectivamente, de un período mínimo de descanso de once horas consecutivas en el curso de cada período de veinticuatro horas y, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas, al que se añadirán las once horas de descanso diario, así como la obligación de establecer un tope de cuarenta y ocho horas respecto de la duración media del trabajo semanal, quedando expresamente incluidas en este límite máximo las horas extraordinarias.

Respecto del cumplimiento de estas obligaciones por los Estados miembros, hace especial hincapié el Tribunal europeo en que si bien la Directiva no determina los criterios concretos conforme a los cuales deben garantizar la aplicación de los derechos que establecen esos preceptos, los Estados miembros deben definir esos criterios “adoptando las medidas necesarias a tal efecto”, y que en esta labor se debe atender el objetivo esencial que persigue la Directiva 2003/88, esto es, garantizar una protección eficaz de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y una mejor protección de su seguridad y de su salud.

Por ello, para el TJUE, “los Estados miembros también deben velar por que el efecto útil de esos derechos quede completamente asegurado, haciendo que los trabajadores se beneficien efectivamente de los períodos mínimos de descanso diario y semanal y del límite máximo de la duración media del tiempo de trabajo semanal establecidos en esta Directiva”. Y, por tanto, la consecución de ese efecto útil de los derechos de los trabajadores exige que los medios elegidos por el Estado no vacíen de contenido esos derechos consagrados en las normas comunitarias referidas; el propio Tribunal apunta en este sentido que se produciría esta situación de vaciamiento si para ejercer sus derechos los trabajadores quedaran expuestos a medidas empresariales que redundasen en perjuicio en sus condiciones de trabajo, “habida cuenta de esa posición de debilidad” del trabajador en la relación laboral.

En suma, el Estado tiene la obligación de conseguir los resultados previstos por la norma comunitaria, y para ello puede elegir los mecanismos que considere necesario, ahora bien, estos mecanismos tienen que permitir que se logre el resultado de garantía de los derechos reconocidos, que tengan un efecto útil y no se trate precisamente de instrumentos que perjudican a los trabajadores y que por tanto son ineficaces y contrarios a los propios derechos a proteger. Resulta evidente que el razonamiento del Tribunal al interpretar las disposiciones de la Directiva 2003/88 es diametralmente opuesto al sostenido en la doctrina del Tribunal Supremo que, como exponíamos sintéticamente *supra*, considera que si los trabajadores nece-

sitan acreditar que realizan una jornada efectiva superior a la máxima ordinaria, pueden buscar otros medios de prueba sin necesidad de que las empresas tengan la obligación de llevar a cabo un complejo sistema de registro la jornada diaria de trabajo, que la norma estatal no exige (arts. 34 y 35 TRET), salvo en supuestos especiales y concretos como es el trabajo a tiempo parcial (art. 12 TRET), o los casos de realización de horas extraordinarias en que se registrarían sólo éstas (art. 35.5 TRET), entre otros pocos casos singulares.

En base al razonamiento seguido, coincidiendo con las Conclusiones de la Abogacía General⁹, el Tribunal llega a la conclusión de que sin un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador para garantizar el respeto efectivo de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y de los períodos mínimos de descanso diario y semanal no es posible determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador ni su distribución en el tiempo, como tampoco el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias. En estas circunstancias, considera el TJUE que es difícil, cuando no imposible en la práctica, que los trabajadores logren que se respeten los derechos que les confieren el art. 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Directiva 2003/88.

Como ya había argumentado la Audiencia Nacional, el Tribunal europeo coincide en que determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario semanal “es esencial” para comprobar si se ha respetado la duración máxima del tiempo de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, y los períodos mínimos de descanso diario y semanal, límites establecidos en la Directiva 2003/88. Por tanto, si la normativa nacional no establece la obligación de un instrumento que permita determinar de forma fiable y objetiva las horas de trabajo diarias, no puede asegurar el efecto útil de los derechos reconocidos en las normas comunitarias citadas, ni puede por tanto asegurar la consecución del objetivo de la citada Directiva de garantizar una mejor protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

En este sentido, para el TJUE el hecho de que la legislación española exija en el art. 35.5 TRET el registro de las horas extraordinarias, no atenúa la situación de incumplimiento de los objetivos de la Directiva, ya que “la calificación de horas ‘extraordinarias’ presupone que se conozca, y por lo tanto que se haya computado de antemano, la duración de la jornada laboral efectiva de cada trabajador afectado. La obligación de registrar únicamente las horas extraordinarias realizadas no ofrece a los trabajadores un medio eficaz capaz de garantizar, por un lado, que no se sobrepasa la duración máxima del tiempo de trabajo semanal establecida en la Directiva 2003/88, que incluye las horas extraordinarias, y, por otro lado, que se

⁹ Sr. G. Pitruzzella, presentadas el 31 de enero de 2019, ECLI:EU:C:2019:87.

respetan en todas las situaciones los períodos mínimos de descanso diario y semanal contemplados en esta Directiva”. Además, quedaría sin garantizar el respeto efectivo de la limitación de la jornada de aquellos trabajadores que no hubiesen pactado la realización de horas extraordinarias.

La alegación de contrario de que los trabajadores pueden utilizar otros medios de prueba admitidos en Derecho para aportar indicios de la vulneración de sus derechos relativos a la limitación de la jornada efectiva y el derecho a los descansos, no es admitida por el TJUE por varias razones, como es el hecho de que tales medios de prueba no son fiables ni objetivos; la situación de debilidad del trabajador en la relación laboral, que resta eficacia o incluso impide la propia obtención de pruebas eficaces; o que los órganos de control del cumplimiento de las normas, como la Inspección de Trabajo, sin tal sistema que permita computar la jornada laboral diaria, se ven privados de un medio eficaz de obtener acceso a datos objetivos y fiables relativos a la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores en cada empresa, que puede resultarles necesario para llevar a cabo su cometido de control, y, en su caso, para imponer sanciones, como ocurre en el litigio principal.

Para el TJUE, la interpretación de la normativa nacional adoptada por la jurisprudencia nacional puede vaciar de contenido los derechos consagrados en la Directiva 2003/88 y, por tanto, no es conforme con el objetivo que persigue dicha Directiva, por lo que “para garantizar el efecto útil de los derechos recogidos en la Directiva 2003/88 y del derecho fundamental consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, los Estados miembros deben imponer a los empresarios la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador”.

4. INCUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO EUROPEO DE PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

Es ésta una conclusión a la que llega el Tribunal europeo tras su análisis de la Directiva 2003/88, por no garantizar el Estado español un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador. Conclusión que según el Tribunal viene corroborada por la Directiva del Consejo 89/391, 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, cuyo contenido se aplica plenamente a los descansos y la limitación de la jornada (art. 16.3).

Entiende el TJUE en base a esta Directiva, que incumbe a los Estados miembros y a los empresarios la obligación de constituir una organización y los medios necesarios para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores (arts. 4.1 y

6.1), por lo que en consecuencia es obligatoria la implantación de un sistema tal de cómputo de la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador. Además de ser necesario para que los representantes de los trabajadores con funciones en materia de seguridad y salud puedan solicitar a la empresa la adopción de medidas adecuadas en la materia así como presentarle propuestas. Todo ello sin perjuicio de que puedan existir excepciones en cierto tipo de actividades en las que la jornada no tenga una duración medida previamente, como permite la propia Directiva 2003/88 (art. 17.1).

De otro lado, se argumenta en la sentencia que el hecho de que determinados sectores de actividad cuenten con normas comunitarias específicas que, en aras de la protección de la seguridad y salud de estos trabajadores, establezcan expresamente la obligación de registrar el tiempo de trabajo¹⁰, no desvirtúan la conclusión mantenida por el Tribunal, ya que esa legislación específica obedece a la necesidad de una protección particular de cierto tipo de trabajadores, en tanto que un sistema de cómputo de la jornada efectiva para el conjunto de los trabajadores pretende garantizar el efecto útil de la Directiva 2003/88 y el derecho consagrado en el art. 31 de la Carta.

Por último, tampoco se tiene en cuenta por el Tribunal el argumento relativo al coste que supondría para las empresas implantar tal sistema porque la protección eficaz de la seguridad y de la salud de los trabajadores no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico, tal como expresa la Directiva 2003/88 (consid. 4).

5. LA EXIGENCIA COMUNITARIA DE UNA INTERPRETACIÓN CONFORME

Según el Tratado de la Unión Europea¹¹, “Los Estados miembros adoptarán todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los Tratados o resultantes de los actos de las instituciones de la Unión. Los Estados miembros ayudarán a la Unión en el cumplimiento de su misión y se abstendrán de toda medida que pueda poner en peligro la consecución de los objetivos de la Unión” (art. 4.3, párrafo segundo y tercero).

Esta es una obligación muy general, que se establece desde el principio en los Tratados Comunitarios. Así, aparecía en el Tratado CEE, cuyo art. 5 decía que “Los

¹⁰ Con cita de la Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera (DO 2002, L 80, p. 35), y el anexo de la Directiva 2014/112/UE del Consejo, de 19 de diciembre de 2014, por la que se aplica el Acuerdo europeo sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el transporte de navegación interior celebrado por la Unión Europea de Navegación Fluvial (EBU), la Organización Europea de Patronos de Barco (ESO) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) (DO 2014, L 367, p. 86).

¹¹ Versión consolidada a marzo de 2016 (DO 2016, C 202, p. 28).

Estados miembros adoptarán todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del presente Tratado o resultantes de los actos de las instituciones de la Comunidad. Facilitarán a esta última el cumplimiento de su misión. Los Estados miembros se abstendrán de todas aquellas medidas que puedan poner en peligro la realización de los fines del presente Tratado”.

Se trata, por tanto, de una obligación que asumen los Estados miembros de la Unión Europea, desde los mismos Tratados y, dada la generalidad con la que está redactada, da lugar a una serie de obligaciones de todas las autoridades públicas de los Estados miembros no previstas expresamente por los Tratados, y a unas consecuencias jurídicas igualmente no previstas. En base a ese precepto, el Tribunal de Justicia reconoció pronto el principio de primacía del Derecho comunitario sobre el nacional, por ser inherente a la naturaleza de la Comunidad Europea¹².

Por tanto, la obligación contenida en el actual art. 4.3 del Tratado de la Unión, es una obligación que puede dar lugar a unas consecuencias imprevistas en los Tratados, que el Estado no puede prever cuando se adhiere a la Unión Europea, y que puede tener una importancia inusitada. La primacía del Derecho comunitario sobre el nacional es un principio básico comunitario, y da lugar a la inaplicación del Derecho nacional que se oponga a aquél, lo que en su día generó tensiones políticas de hondo alcance¹³. También dio lugar en su día, entre otros supuestos, a la anulación de la normativa británica en materia de transmisión de empresas y de despidos colectivos¹⁴. En la actualidad el principio de primacía se ha incorporado expresamente en las Declaraciones anejas al Tratado de la Unión Europea, en la que La Conferencia recuerda que, “con arreglo a una jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, los Tratados y el Derecho adoptado por la Unión sobre la base de los mismos priman sobre el Derecho de los Estados miembros, en las condiciones establecidas por la citada jurisprudencia” (Declaración 17)¹⁵.

¹² Sentencia Costa c. ENEL de 15 de julio de 1964, dictada en el asunto 6/64, cuando afirma “que la fuerza vinculante del Derecho comunitario no puede en efecto variar de un Estado a otro, en razón de legislaciones internas posteriores, sin que se ponga en peligro la realización de los objetivos del Tratado a que se refiere el apartado 2 del artículo 5...”.

¹³ Como la jurisprudencia Solange y *controlimiti*, que en su día generaron problemas políticos importantes en la Comunidad Europea.

¹⁴ Vid. las dos Sentencias del TJCE de 8-6-1984, Asuntos C-382/92 y C-383/92, que anulan la legislación británica en la materia argumentando que “Cuando una Directiva comunitaria no prevé sanciones específicas en caso de infracción de sus disposiciones o se remite, en este punto, a las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas nacionales, el artículo 5 del Tratado obliga a los Estados miembros a adoptar todas las medidas apropiadas para garantizar el alcance y la eficacia del Derecho comunitario. Con este fin, los Estados miembros, aunque conservan una facultad discrecional en cuanto a la elección de las sanciones, deben velar por que las infracciones de la normativa comunitaria sean sancionadas en condiciones de fondo y de procedimiento análogas a las aplicables a las infracciones del Derecho nacional de naturaleza e importancia similares y que, en todo caso, confieran a la sanción un carácter efectivo, proporcionado y disuasivo”.

¹⁵ Declaraciones anejas al Acta final de la Conferencia Intergubernamental que ha adoptado el Tratado de Lisboa, firmado el 13 de diciembre de 2007.

En el caso analizado, recuerda el Tribunal según reiterada jurisprudencia, que la obligación de los Estados miembros derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que esta prevé y el deber de estos, en virtud del artículo 4 TUE, apartado 3, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas, en el ámbito de sus competencias, las autoridades judiciales.

En este sentido, el Derecho interno de los Estados miembros, entre ellos el español, debe ser interpretado conforme al Derecho comunitario¹⁶. Para ello, recuerda el TJUE que los órganos jurisdiccionales nacionales deben tomar en consideración el conjunto de normas de su Derecho interno y aplicar sus criterios de interpretación “a la luz de la letra y la finalidad de la directiva de que se trate con el fin de alcanzar el resultado que éste persigue y, por tanto, de atenerse al art. 288 TFUE”.

Para el Tribunal europeo, “la interpretación conforme incluye la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de modificar, en su caso, una jurisprudencia ya consolidada si esta se basa en una interpretación del Derecho nacional incompatible con los objetivos de una directiva”.

¹⁶ Interpretación conforme con el ordenamiento comunitario, tal como se recoge en la STCE de 13 de noviembre de 1990, dictada en el asunto C-106/89, *Marleasing*.