

La obligación de registro diario de la jornada: la necesaria intervención del TJUE en el debate judicial entre la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo

STJUE (Gran Sala) de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18)

Eduardo Rojo Torrecilla

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona

David Gutiérrez Colominas

Investigador Postdoctoral (acreditado Profesor Contratado Doctor/Profesor Lector) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona

I. Introducción

El control de la jornada de los trabajadores ha sido una cuestión regulada legalmente de forma insatisfactoria. La redacción de los arts. 34 y 35 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), previa al Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (en adelante, RDL 8/2019) era a todas luces insuficiente para garantizar una efectiva protección de respeto a los límites de jornada. La simple exigencia de un registro de jornada única y exclusivamente para aquellas situaciones de realización de horas extraordinarias no actuaba en la práctica como una garantía, y mucho menos como un medio de prueba objetivo del cumplimiento de los límites legales en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

No obstante, esta discusión fue objeto de una controvertida polémica judicial, como consecuencia de la disparidad de criterios manifestados por la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo, en sus sentencias núm. 207/2015 de 4 de diciembre de 2016, núm. 25/2016 de 19 de febrero y núm. 77/2016 de 6 de mayo (Audiencia Nacional) y de 23 de marzo de 2017 (Rec. 81/2016) y de 20 de abril de 2017 (Rec. 116/2016) [Tribunal Supremo]. Ante este escenario, la Audiencia Nacional, cuyas tesis fueron revocadas por las citadas sentencias del Tribunal Supremo, elevó una cuestión prejudicial con motivo de la posible falta de adaptación de la mencionada doctrina jurisprudencial, que no obligaba a llevar un registro diario de la jornada, 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 (en adelante, Directiva 2003/88) y a 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 (en adelante, Directiva 89/391). En consecuencia, el interés de esta sentencia era máximo, especialmente hasta la

reforma acontecida por el RDL 8/2019 que impuso la obligación empresarial de garantizar la existencia de un registro diario de la jornada, ya que despejaba el debate judicial mantenido por la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo.

Sin embargo, el contenido de la sentencia objeto de análisis sigue manteniendo un cierto interés, por la profundidad y detalles que ofrece el Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la cuestión. Para el examen de la misma, el presente comentario de sentencia presentará sucesivamente los hechos y antecedentes del caso; el objeto del debate; un examen a la normativa europea y nacional aplicable al caso; un estudio de la doctrina básica del pronunciamiento judicial, que se acompaña de la selección y comentario de una serie de pasajes decisivos; y, por último, un comentario crítico sobre las consecuencias de la sentencia.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala).

Fecha de la resolución judicial: 14 de mayo de 2019.

Número recurso o procedimiento: asunto C-55/18.

Fuente de consulta: curia.europa.eu

ECLI: EU:C:2019:402

Ponente: Sr. E. Regan.

Abogado General: Sr. G. Pitruzzella.

Votos Particulares: no contiene.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La sentencia objeto de comentario se enmarca en un procedimiento judicial de origen español iniciado el 26 de julio de 2017, en el que el Sindicato español Comisiones Obreras (CCOO) petitionó que se declarara la obligación de establecer un sistema de registro de la jornada laboral diaria de los trabajadores de Deutsche Bank, S.A.E., con una doble finalidad: comprobar el cumplimiento de los horarios de trabajo pactados y la obligación de comunicar a los representantes sindicales la información sobre las horas extraordinarias realizadas mensualmente. Ante esta petición, la mercantil empleadora sostiene que el Derecho español no establece ninguna obligación de registro de la jornada con carácter general, concretando que, de hecho, utiliza una aplicación informática que permite registrar las ausencias de día completo. Ahora bien, este software no permite contabilizar la jornada efectiva de cada trabajador y el número de horas extraordinarias realizadas, según constata el órgano judicial^[1].

La cuestión objeto de discusión no es novedosa, y materializa un conflicto latente previo de carácter interpretativo entre la doctrina del Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional, sobre el contenido obligacional del art. 35.5 del ET. En concreto, la polémica se produce por las diferencias interpretativas del citado precepto que sostiene la Audiencia Nacional en relación a las Sentencias del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2017 (Rec. 81/2016) y de 20 de abril de 2017 (Rec. 116/2016), que ya fueron expuestas en las Sentencias de la Audiencia Nacional núm. 207/2015 de 4 de diciembre de 2016, núm. 25/2016 de 19 de febrero y núm. 77/2016 de 6 de mayo^[2]. La doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo, que es la que motiva la presentación de la cuestión prejudicial objeto de examen en la STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402 sostiene que el art. 35.5 del ET únicamente exige, salvo pacto en contrario, dos obligaciones: la existencia de un registro de horas extraordinarias realizadas por los trabajadores; y una comunicación relativa al número de horas extraordinarias efectuados a los trabajadores y sus representantes^[3]. Para

ello, el Tribunal Supremo sostiene que la obligación de llevar un registro de jornada no se recoge en el art. 34 del ET, sobre la jornada de trabajo, sino en el art. 35, relativo a las horas extraordinarias. A esta idea debe sumarse que la exigencia de registro horario existe en algunos colectivos de trabajadores^[4], y por lo tanto, la *voluntas legislatoris* sobre esta cuestión siempre ha sido expresa, entre otros argumentos^[5].

IV. Objeto del debate

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea objeto de análisis se encarga de examinar si la no exigencia de establecer un sistema de registro de la jornada laboral diaria que realiza la plantilla, derivada de la interpretación de los arts. 34 y 35 del ET por las Sentencias del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2017 (Rec. 81/2016) y de 20 de abril de 2017 (Rec. 116/2016), es ajustada a las Directivas 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 (en adelante, Directiva 2003/88) y a 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 (en adelante, Directiva 89/391).

Concretamente, la tesis de la Audiencia Nacional, que es el órgano proponente de la cuestión prejudicial abordada en la sentencia objeto de examen, cuestiona la compatibilidad de la interpretación de los arts. 34 y 35 del ET ofrecida por el Tribunal Supremo con el Derecho Europeo, dado que la no obligatoriedad del registro horario, solventada en la actualidad por el legislador con la introducción del apartado 9 en el art. 34 del ET^[6], privaba a los trabajadores y a sus representantes de un medio probatorio esencial para demostrar que su jornada laboral ha superado la duración máxima del tiempo de trabajo^[7].

Así, el citado órgano judicial plantea las siguientes cuestiones prejudiciales:

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

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

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

forma expresa, individual o colectiva, a realizar horas extraordinarias, a diferencia de los trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios?”

V. Normativa aplicable al caso

Tratándose de una sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la normativa aplicable al caso este apartado debe tener necesariamente dos dimensiones: una de carácter eminentemente europeo y otra esencialmente nacional.

En relación a la normativa europea, son referenciados los arts. 4.1 (obligación nacional de adoptar las disposiciones necesarias), 11.3 (consulta y participación de los trabajadores) y 16.3 (ámbito de aplicación) de la Directiva 89/391; los arts. 3 (descanso diario), 5 (descanso semanal), 6 (Duración máxima del tiempo de trabajo semanal) y 16 (período de referencia del descanso diario y semanal) de la Directiva 2003/88; y el artículo 31.2 (condiciones de trabajo justas y equitativas) de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en adelante, CDFUE).

Por lo que respecta al marco jurídico español, los preceptos protagonistas de la discusión son los arts. 34 y 35 del ET, que se encargan de establecer una serie de normas mínimas a propósito de la jornada y la realización de horas extraordinarias.

VI. Doctrina básica y pasajes decisivos

La sentencia objeto de comentario considera que los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88 obligan a los Estados Miembro a adoptar un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador. La no implantación de este tipo de sistemas no permite 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. Y en consecuencia, resulta extremadamente difícil que los trabajadores logren que se respeten los derechos que les confieren el artículo 31, apartado 2, de la Carta y la Directiva 2003/88. Por lo tanto, la redacción de los arts. 34 y 35 del ET anterior al RDL 8/2019, y su interpretación por el Tribunal Supremo, no se ajustaba al Derecho de la Unión Europea, ya que

Para alcanzar esta conclusión, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea recuerda el carácter de derecho fundamental del derecho de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal, previsto en el artículo 31.2 de la CDFUE, y la imposibilidad de que su interpretación sea restrictiva en perjuicio de los derechos de los trabajadores^[8]. La precisión del derecho fundamental de *“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”* se concreta en los arts. 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88, por lo que estos preceptos *“deben interpretarse a la luz de este”*, enfatizando la Sala, por si hubiera alguna duda al respecto, de que la interpretación de la Directiva debe tener en cuenta la importancia de dicho derecho fundamental.

Continúa el Tribunal de Justicia de la Unión Europea su argumentación reiterando la jurisprudencia europea sobre la finalidad de la Directiva 2003/88, que no es otra que promover la seguridad y salud de los trabajadores^[9], estableciendo para ello, entre otras medidas, limitaciones del tiempo de trabajo semanal derecho a descansos entre jornada y jornada de trabajo, semanal y anualmente; limitaciones que en el caso de la jornada semanal incluyen las horas extraordinarias que se realicen (a salvo de las excepciones, que aquí no son de aplicación, del art. 6)^[10]. Todo ello conduce a la Sala a recordar que *“no cabe en ningún caso establecer excepciones, ni siquiera en el supuesto de que el trabajador afectado dé su consentimiento”*^[11]. Cómo se garanticen los derechos de las personas trabajadoras afectadas se deja al margen de disponibilidad de que gozan los Estados miembros, con el límite, indisponible, de que deben velar a fin y efecto de que el efecto útil de esos derechos quede completamente asegurado. En consecuencia, la plena efectividad de la Directiva 2003/88 depende de

que los Estados miembros garanticen el respeto de los períodos mínimos de descanso e impidan que se sobrepase la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, y ello queda patente en un pasaje decisivo de la sentencia, en el que la Sala insiste especialmente en que los Estados deben velar por que el efecto útil de esos derechos quede completamente asegurado^[12].

Paralelamente, nos recuerda el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que no hay paridad de armas en la relación contractual asalariada, y que una de las dos partes, la trabajadora, es más débil que la otra. Esta afirmación, que parece una reiteración sin sentido en el marco del debate jurídico de esta sentencia, es clave para sostener la conclusión a la que llega el Tribunal. Es justamente partiendo de la consideración de la parte trabajadora como la débil en la relación de trabajo, y de los perjuicios que puede sufrir si decide ejercer los derechos reconocidos en la normativa, ahora concretamente sobre tiempo de trabajo, cuando la Sala formula una manifestación de primera importancia. En efecto, la situación de inferioridad implica impedir que el empresario pueda imponerle una restricción de sus derechos^[13], no olvidando señalar el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que su posición de inferioridad real (recuérdese que el poder de dirección, organización y sancionador está en manos del empleador) puede llevar a la parte trabajadora a no ejercer sus derechos si de tal actuación se deriva una actuación empresarial posterior que redunde “en perjuicio de (sus) condiciones de trabajo” (vulneración de la garantía de indemnidad, por referirnos ahora a la problemática constitucional y procesal española). Esta idea es clave para la tesis que sostiene el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y marcará toda su argumentación posterior (reiterativa incluso en exceso, pero no perjudicial) sobre en qué medida, es necesario establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador para garantizar el respeto efectivo de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y de los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

Llegados a este punto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se formula preguntas que ya se habían hecho las organizaciones sindicales que interpusieron demandas en procedimientos de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional, y que fueron respondidas de forma contradictoria por la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo^[14]. A partir del apartado 47 de la sentencia objeto de análisis, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se dedica a descartar las argumentaciones del gobierno español y de la empresa demandada, dictaminando así la doctrina básica sobre esta cuestión. La Sala hace suyas la tesis del Abogado General, que ya señaló en sus conclusiones que la inexistencia de un sistema de registro de la jornada diaria de trabajo hace imposible “*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*”^[15], de tal manera que el respeto de los derechos reconocidos en la CDFUE y en la Directiva 2003/88/CE se convierte en una posibilidad remota en la práctica.

La sentencia objeto de comentario insiste en la necesidad de que el trabajador pueda conocer cuál es su jornada diaria de trabajo, tanto para comprobar si se ha respetado la duración máxima del tiempo de trabajo semanal ex artículo 6 Directiva 2003/88 y los períodos mínimos de descanso diario y semanal, al amparo de los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88^[16]. Y en este punto, la Sala manda un mensaje claro a todos los Estados miembro: es necesaria la adopción de un instrumento que permita determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal, a fin de que se respeten los períodos mínimos de descanso y para impedir que se sobrepase la duración máxima del tiempo de trabajo semanal. De hecho, el pronunciamiento dedica serios esfuerzos en destacar la idoneidad de un sistema de registro de jornada como instrumento objetivo. Si bien es cierto que la utilización de otros medios de prueba como, entre otros, declaraciones testificales, la presentación de correos electrónicos o la consulta de teléfonos móviles o de ordenadores, puede facilitar el cómputo de la jornada diaria de trabajo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea insiste en la falta de fiabilidad de estos medios de

prueba^[17], y en la situación de debilidad ante la que se encuentra el trabajador^[18]. Y añade, además, un nuevo argumento estrechamente conectado con la necesidad del carácter objetivo del sistema de control de jornada: el limitado papel en el ejercicio las facultades de investigación y control de la normativa laboral ejercidas por la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, que, ante la falta de medios de prueba objetivos, se ven privadas de un medio eficaz de obtener acceso a datos objetivos y fiables. Y, por último, el apartado 66 de la sentencia objeto de comentario se encarga de descartar el coste económico de implantar un sistema de registro de la jornada como obice para garantizar una protección eficaz de la seguridad y de la salud de los trabajadores. Esta circunstancia, que fue alegada por el Gobierno Español y el Británico, pero no fue probada por el gobierno de España así como tampoco por la empresa demandada, es desechada de plano por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que sostiene que la protección de la seguridad y salud no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico^[19].

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea concluye su decisión con un recordatorio de su doctrina que no puede pasar desapercibido para el Poder Judicial de cualquier Estado Miembro. Los apartados 68 a 70 se encargan de señalar que el deber de adoptar las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de las obligaciones de los Estados miembros también incluye a las autoridades judiciales. Y ello tiene implicaciones prácticas importantísimas, dado que la exigencia de interpretación conforme *“incluye la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de modificar, en su caso, una jurisprudencia ya consolidada si esta se basa en una interpretación del Derecho nacional incompatible con los objetivos de una directiva”*.

VII. Comentario

La sentencia objeto de análisis es una contundente crítica a la doctrina jurisprudencial contenida en las sentencias del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2017 (Rec. 81/2016) y de 20 de abril de 2017 (Rec. 116/2016), realizada a través de la vía indirecta que supone dar respuesta, positiva, a las dudas manifestadas por la Audiencia Nacional respecto a la adecuación de los arts. 34 y 35 del ET a la normativa europea. En realidad, la sentencia objeto de comentario es un amplio y detallado recordatorio de la ya consolidada jurisprudencia sobre la protección de las personas trabajadoras respecto al disfrute de los descansos diarios y semanales para ver garantizada su seguridad y salud en el trabajo, a la par que una crítica jurídica contundente, hecha punto por punto, a las tesis de las mencionadas sentencias del Tribunal Supremo y a las observaciones formuladas por el gobierno español y la empresa demandada, Deutsche Bank, para justificar la conformidad a derecho tanto de la sentencia como de la decisión empresarial adoptada.

Y estas diferencias ponen de manifiesto una circunstancia común en la realidad judicial: el papel del Derecho de la Unión Europea como recurso judicial para modificar interpretaciones jerárquicamente superiores, que serían imposibles de otra manera. El principio de primacía del Derecho de la Unión Europea, legalizado en el ordenamiento jurídico español al amparo del artículo 4.bis de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, obliga a los tribunales a aplicar el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, incluso inaplicando disposiciones del Derecho nacional, o jurisprudencia nacional^[20], que empañen la eficacia del Derecho de la Unión Europea^[21]. Este principio confiere un carácter dinámico al Derecho nacional de los Estados Miembro, y ofrece una vía más para garantizar la garantía y cumplimiento efectivo de las garantías previstas en el marco jurídico europeo, si bien sacrifica la seguridad jurídica de los operadores y rompe, en cierta manera, la relación jerárquica de la organización judicial nacional. Así pues, la sentencia objeto de análisis es una buena muestra del rol de corrector nacional que ha venido asumiendo el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Entrando ya en las valoraciones sobre el fondo, llama la atención que el pronunciamiento judicial objeto de examen presta inicialmente una especial atención a

la salud y seguridad del trabajador, pero deriva su argumentación hacia la dimensión probatoria del conflicto. En nuestra opinión, la superposición del derecho a los medios probatorios suficientes para acreditar el incumplimiento por encima del derecho a la seguridad y salud del trabajador supone un extremo que, en sede nacional, ya fue apuntado en cierta manera en uno de los votos particulares de la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2017 (Rec. 81/2016)^[22], y que se ha repetido en sede europea: la centralización del debate hacia la cuestión probatoria, un análisis de las connotaciones sobre seguridad y salud laborales. En nuestra opinión, la sentencia objeto de examen en este comentario hubiera exigido un esfuerzo argumentativo más intenso en relación a la importancia que ostenta la ordenación del tiempo de trabajo en la salud y seguridad de los trabajadores, circunstancia esta que aparece al inicio de la argumentación de la sentencia, pero se ve superada por el énfasis que la Sala manifiesta a propósito del carácter objetivo y fiable del registro diario de la jornada.

Por último, una apreciación que no habrá pasado inadvertida al lector/a es la incorporación de la doctrina contenida en esta sentencia en el ordenamiento jurídico español, como consecuencia de la aprobación del art. 10 del RDL 8/2019. Por lo tanto, la novedad consistente en la exigencia de adoptar un sistema de registro de la jornada laboral diaria que realiza la plantilla se ha difuminado al encontrarse actualmente integrado este mandato en el art. 34.9 del ET. No obstante, creemos que la redacción actual del art. 34.9 del ET podría ser mejorada a la luz de las indicaciones que ofrece la sentencia objeto de comentario, ya que la redacción del art. 34.9 del ET no incorpora dos elementos esenciales requeridos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea: registrar de manera objetiva y fiable la jornada diaria de los trabajadores^[23]. En concreto, la determinación sobre cómo documentar el registro de jornada se remite a la negociación colectiva, o en su defecto, a la decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, planteamiento este que nos parece correcto, pero que tiene que tener en cuenta las valiosas indicaciones que ofrece la Sala para garantizar el acceso de manera sencilla a datos objetivos y fiables y que los trabajadores prueben la vulneración de derechos, en su caso^[24].

Asimismo, sería conveniente abordar la materialización de la exigencia del registro de jornada diaria teniendo en cuenta las particularidades de cada sector económico, circunstancia esta indicada por el apartado 63 de la sentencia objeto de análisis, y no concretada por el legislador español. Esta cuestión es una de las asignaturas pendientes que sería conveniente desarrollar mediante un reglamento o bien mediante una reforma del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

VIII. Apunte final

La sentencia objeto de comentario viene a resolver un controvertido debate zanjado, afortunadamente, por el legislador. La cuestión, estrechamente conectada con la protección de la salud y seguridad en el trabajo pero desplazada por la necesidad de ofrecer medios probatorios objetivos, es resuelta de manera ciertamente lógica desde la protección europea que ofrecen las Directivas 89/391 y 2003/88. En este sentido, es patente la voluntad del órgano judicial europeo de seguir dejando un cierto margen de libertad a los Estados, si bien este pronunciamiento actúa como aviso para todos aquellos países que no hayan adoptado un sistema de registro diario de la jornada. Y ello pone de manifiesto la importancia crucial que está adquiriendo, cada vez más, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea como órgano garante de la aplicación efectiva del Derecho de la Unión Europea, que supone incluso introducir nuevas obligaciones no previstas explícitamente en las Directivas, tal y como sucede en este caso.

Referencias:

1. ^ Véase el párrafo 22 de la STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.
2. ^ Un estudio detallado sobre las mismas puede encontrarse en MERCADER UGUINA, J. R., “La obligatoriedad del registro de la jornada diaria a la espera del criterio del Tribunal Supremo: SSAN 207/2015, de 4 de diciembre, 25/2016, de 19 de febrero, y 77/2016, de 6 de mayo”, Trabajo y Derecho, núm. 27, 2017, págs. 112-118; y en MIÑARRO YANINI, M., “Más allá de las horas extras: la obligatoriedad del registro de la jornada diaria (Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 25/2016, de 19 de febrero)”, Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, núm. 397, 2016, págs. 121-126.
3. ^ Para un examen en profundidad sobre el contenido y las implicaciones de esta doctrina judicial, véase BASTERRA HERNÁNDEZ, M., “El registro de la jornada diaria y el control de las horas extraordinarias: un análisis de la situación tras la STS de 23 de marzo de 2017 (Rec. 81/2016)”, Derecho de las Relaciones Laborales, núm. 8, 2017, págs. 786-794; MOLL NOGUERA, R., “El Tribunal Supremo zanja la polémica: la no obligatoriedad del registro de jornada: comentario a la sentencia del Tribunal Supremo núm.246/2027 de 23 de marzo de 2017”, Revista de Información laboral, núm. 5, 2017, págs. 105-130.
4. ^ Véase, por ejemplo, el caso de los trabajadores a tiempo parcial, trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios.
5. ^ Véase el párrafo 25 de la STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.
6. ^ El art. 10 del RDL 8/2019 establece, en el marco de un capítulo dedicado íntegramente a las medidas de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (III), la obligación de que los/as empresarios/as garanticen el registro diario de la jornada, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.
7. ^ Véase el párrafo 26 de la STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.
8. ^ Véanse los apartados 30 a 33 de la STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.
9. ^ Véase el apartado 37 de la STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.
10. ^ Véase el apartado 34 y 35 de la STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, que ponen de manifiesto que España no hizo uso de la facultad de no aplicar el art. 6 de la Directiva 2003/88.
11. ^ Véase el apartado 39 de la STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.
12. ^ Véase el apartado 42 de la STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.
13. ^ Véase el apartado 44 de la STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.
14. ^ En este sentido, véase las Sentencias del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2017 (Rec. 81/2016) y de 20 de abril de 2017 (Rec. 116/2016), y las Sentencias de la Audiencia Nacional núm. 207/2015 de 4 de diciembre de 2016, núm. 25/2016 de 19 de febrero y núm. 77/2016 de 6 de mayo.
15. ^ Véase los apartados 47 y 48 de la STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, en relación a las conclusiones del Abogado General de 31 de enero de 2019, C-55/18, EU:C:2019:87.

16. ^ Véase el apartado 49 de la STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.
17. ^ Véase el apartado 54 de la STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.
18. ^ Véase el apartado 55 de la STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.
19. ^ Véase el apartado 66 y 67 de la STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.
20. ^ Véase las STJUE de 19 de abril de 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, apartado 33; de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 72, y de 11 de septiembre de 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, apartado 64, que señalan que: “La exigencia de interpretación conforme incluye la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de modificar, en su caso, una jurisprudencia ya consolidada si esta se basa en una interpretación del Derecho nacional incompatible con los objetivos de una directiva”.
21. ^ En este sentido, véase el apartado 59 de la STJUE de 26 de febrero de 2013, Melloni, C-399/11, EU:C:2013:107, que señala que: “[...] una característica esencial del ordenamiento jurídico de la Unión, la invocación por un Estado miembro de las disposiciones del Derecho nacional, aun si son de rango constitucional, no puede afectar a la eficacia del Derecho de la Unión en el territorio de ese Estado”.
22. ^ Véase el voto particular que formuló el Magistrado Excmo. Sr. D Antonio V. Sempere Navarro a la citada sentencia del Tribunal Supremo, que constata: “La cuestión suscitada va más allá del tema de los medios de prueba a disposición del trabajador para acreditar la realización de horas extraordinarias en caso de discrepancias sobre su realización y abono [...] No es el artículo 35.5 ET , sino toda una serie de preceptos concordantes, la base a partir de la cual surge la necesidad de que Bankia, una empresa de grandes dimensiones, fuertemente tecnificada, y con una rica regulación convencional del tiempo de trabajo, lleve a cabo un control sobre el tiempo de trabajo efectivamente desempeñado por cada una de las personas que integran la plantilla”.
23. ^ A sensu contrario, véase el apartado 54 de la STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.
24. ^ Véase el apartado 56 de la STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.