

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima)

de 19 de diciembre de 2024 (*)

« Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Descanso diario y semanal — Artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Directiva 2003/88/CE — Artículos 3, 5, 6, 16, 17, 19 y 22 — Obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar — Excepción — Legislación nacional relativa a la exención de la obligación de registro del tiempo de trabajo efectivo realizado por los empleados de hogar »

En el asunto C-531/23 [Loredas], (i)

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, mediante auto de 20 de junio de 2023, recibido en el Tribunal de Justicia el 5 de julio de 2023, en el procedimiento entre

HJ

y

US,

MU,

con intervención de:

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por el Sr. F. Biltgen (Ponente), Presidente de la Sala Primera, en funciones de Presidente de la Sala Séptima, la Sra. M. L. Arastey Sahún, Presidenta de la Sala Quinta, y el Sr. J. Passer, Juez;

Abogado General: Sr. M. Szpunar;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Gobierno español, por la Sra. M. Morales Puerta, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. I. Galindo Martín, D. Recchia y E. Schmidt, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 3, 5, 6, 16, 17, apartado 4, letra b), 19 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 (DO 2003, L 299, p. 9), de los artículos 1 y 4 de la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DO 2010, L 180, p. 1), de los artículos 1, 4 y 5 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO 2006, L 204, p. 23), de los artículos 2 y 3 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16; corrección de errores en DO 2021, L 204, p. 49), del artículo 3 CE, apartado 2, y de los artículos 20, 21 y 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre HJ, empleada de hogar, y US y MU, sus empleadores, en relación con su despido y con el pago de las horas extraordinarias realizadas y de los días de vacaciones no disfrutados.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 2003/88

- 3 El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2003/88 dispone lo siguiente:
- «La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.»
- 4 El artículo 2 de dicha Directiva tiene el siguiente tenor:
- «A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:
- 1) tiempo de trabajo: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;
- [...]».
- 5 El artículo 3 de la misma Directiva, titulado «Descanso diario», preceptúa:
- «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.»
- 6 El artículo 5 de esta Directiva, titulado «Descanso semanal», establece:
- «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.»

- 7 El artículo 6 de la Directiva 2003/88, que lleva por título «Duración máxima del tiempo de trabajo semanal», dispone:

«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.»

- 8 El artículo 17 de esta Directiva, titulado «Excepciones», dispone en sus apartados 1 y 4:

«1. Desde el respeto de los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, los Estados miembros podrán establecer excepciones a lo dispuesto en los artículos 3 a 6, 8 y 16 cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores, y en particular cuando se trate de:

- a) ejecutivos dirigentes u otras personas con poder de decisión autónomo;
- b) trabajadores en régimen familiar, o

[...]

4. De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, caben excepciones a los artículos 3 y 5:

- a) para las actividades que requieran un trabajo por turnos, cuando el trabajador cambie de equipo y no pueda disfrutar de períodos de descanso diario y/o semanal entre el final de un equipo y el comienzo del siguiente;
- b) para las actividades caracterizadas por el fraccionamiento de la jornada de trabajo, en particular del personal encargado de las actividades de limpieza.»

- 9 El artículo 22 de dicha Directiva, titulado «Disposiciones varias», establece en sus apartados 1 y 3:

«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 [Europea].»

Directiva 2006/54

10 El artículo 1 de la Directiva 2006/54 establece lo siguiente:

«La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

- a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional;
- b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución;
- c) los regímenes profesionales de seguridad social.

Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.»

11 A tenor del artículo 2, apartado 1, de esta Directiva:

«A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

[...]

- b) “discriminación indirecta”: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;

[...]».

12 El artículo 4 de dicha Directiva, titulado «Prohibición de la discriminación», dispone en su párrafo primero:

«Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.»

13 El artículo 14, apartado 1, de la citada Directiva preceptúa lo siguiente:

«No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[...]

- c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo [157 TFUE];

[...]».

Derecho español

Estatuto de los Trabajadores

- 14 El artículo 34, apartado 9, del Estatuto de los Trabajadores, en su versión resultante del 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 (BOE n.º 61, de 12 de marzo de 2019, p. 23156) (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), dispone:

«La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

- 15 El artículo 35 de dicho Estatuto, titulado «Horas extraordinarias», establece en su apartado 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.»

Real Decreto 1620/2011

- 16 El artículo 9 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE n.º 277, de 17 de noviembre de 2011, p. 119046), establece una excepción a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos:

«1. La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. El horario será fijado por acuerdo entre las partes.

Una vez concluida la jornada de trabajo diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no estará obligado a permanecer en el hogar familiar.

2. Respetando la jornada máxima de trabajo y los períodos mínimos de descanso, el tiempo de presencia tendrá la duración y será objeto de retribución o compensación en los mismos términos que acuerden las partes. En todo caso, salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

3. El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo previsto en su apartado 5.

3 bis. Respecto a los trabajadores contratados a tiempo parcial, no serán de aplicación las obligaciones de registro de la jornada establecidas en el artículo 12.5.h) del Estatuto de los Trabajadores.

[...]».

Litigio principal y cuestión prejudicial

- 17 Desde el 15 de septiembre de 2020, HJ estuvo contratada como empleada de hogar de US y MU.
- 18 A raíz de su despido, que tuvo lugar el 17 de febrero de 2021, HJ presentó, el 31 de marzo de 2021, una demanda ante el Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao, solicitando que se declarase la improcedencia del despido y se condenara a sus empleadores al pago de las horas extraordinarias de trabajo realizadas y de los días de vacaciones no disfrutados. En la demanda, HJ alega, en particular, que fue contratada a tiempo completo con un salario mensual bruto de 2 363,04 euros y que, hasta el 18 de octubre de 2020, trabajó cuarenta y seis horas semanales y, a partir del 19 de octubre de 2020, setenta y nueve horas semanales.
- 19 Mediante sentencia de 11 de enero de 2023, dicho órgano jurisdiccional estimó en parte la demanda, declarando el despido improcedente y condenando a los demandados en el litigio principal a abonar a HJ las cantidades de 364,39 euros en concepto de indemnización y de 934,89 euros en concepto de liquidación por los días de vacaciones no disfrutados y pagas extras. En cambio, dicho órgano jurisdiccional consideró que ni la realidad de las horas de trabajo realizadas ni el salario pretendido constaban probados por la demandante en el litigio principal, ya que sus pretensiones no pueden concluirse probadas por la sola falta de aportación por los demandados en el litigio principal de los registros horarios del tiempo de trabajo realizado por la trabajadora, dado que el Real Decreto 1620/2011 exime a determinados empleadores, entre los que se encuentran los hogares familiares, de la obligación de registrar el tiempo de trabajo efectivo realizado por sus empleados.
- 20 La demandante en el litigio principal interpuso recurso de suplicación contra esa sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, órgano jurisdiccional remitente.
- 21 Dicho órgano jurisdiccional alberga dudas en cuanto a la compatibilidad de la normativa nacional relativa al régimen especial de los empleados de hogar con el Derecho de la Unión.
- 22 Por una parte, el órgano jurisdiccional remitente afirma que, dado que la excepción a la obligación general de registro del tiempo de trabajo coloca a los trabajadores a domicilio en una situación que dificulta la prueba del tiempo de trabajo realizado, tal situación podría considerarse contraria a la Directiva 2003/88 y a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia a este respecto, en particular a la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), máxime cuando la demandante en el litigio principal no es una trabajadora en régimen familiar, en el sentido de la excepción prevista en el artículo 17, apartado 1, letra b), de la Directiva 2003/88, ni se trata de un caso de actividad caracterizada por el fraccionamiento de la jornada de trabajo, contemplado en el artículo 17, apartado 4, letra b), de dicha Directiva, ya que HJ fue contratada a tiempo completo.
- 23 Por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente recuerda que, como se desprende de la sentencia de 24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar) (C-389/20, EU:C:2022:120), en España, el colectivo de empleados de hogar está claramente feminizado, ya que el 95 % de los empleados de hogar son mujeres. Por consiguiente, la diferencia de trato en materia de registro de la jornada con respecto a los varones suscita, a su juicio, cuestiones relativas al cumplimiento de los artículos 20 y 21 de la Carta y de la Directiva 2006/54.

- 24 En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«Los artículos 3, 5, 6, 16, [...] 17.4 b), 19 y 22 de la Directiva [2003/88 y] 31.2 de la [Carta], a la vista de la jurisprudencia comunitaria (sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019, [CCOO,] C-55/18, EU:C:2019:402); 20 y 21 de la [Carta]; el apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, 1 y 4 de la Directiva [2010/41]; 1, 4 y 5 de la Directiva [2006/54]; y los artículos 2 y 3 de la Directiva [2000/78]; en relación también con la jurisprudencia comunitaria (sentencia del TJUE de [24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar), C-389/20, EU:C:2022:120]); ¿deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una norma reglamentaria como el artículo 9.3 del Real Decreto 1620/2011, que exime a la parte empleadora de la obligación de registrar la jornada de la trabajadora?»

Sobre la cuestión prejudicial

- 25 Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88, en relación con las Directivas 2000/78, 2006/54 y 2010/41 y con los artículos 20, 21 y 31, apartado 2, de la Carta, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual los empleadores domésticos están exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar.
- 26 Con carácter preliminar, procede señalar que la resolución de remisión no contiene elementos que permitan considerar que la situación de que se trata en el litigio principal esté comprendida en el ámbito de aplicación de las disposiciones de la Directiva 2000/78, relativas a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación en general, o en el de las de la Directiva 2010/41, relativas a los trabajadores autónomos.
- 27 De entrada, debe recordarse que el derecho de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal no solo constituye una norma del Derecho social de la Unión de especial importancia, sino que también está expresamente consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 30 y jurisprudencia citada).
- 28 Las disposiciones de la Directiva 2003/88, en especial sus artículos 3, 5 y 6, que recogen ese derecho fundamental, deben interpretarse a la luz de este y no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva en perjuicio de los derechos que la Directiva concede al trabajador (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartados 31 y 32 y jurisprudencia citada).
- 29 Debe recordarse igualmente que la Directiva 2003/88 tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las normas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 36 y jurisprudencia citada).
- 30 Esta armonización en el ámbito de la Unión Europea en materia de ordenación del tiempo de trabajo tiene como fin promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, permitiendo que estos disfruten de períodos mínimos de descanso —en particular, de períodos de descanso diario y semanal—, así como de períodos de pausa adecuados, y estableciendo una duración máxima del tiempo de trabajo semanal (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 37 y jurisprudencia citada).
- 31 Así pues, los Estados miembros tienen la obligación, por una parte, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88, 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, y, por otra parte, a tenor del artículo 6, letra b), de dicha Directiva, de establecer un tope de cuarenta y ocho horas respecto de la duración media del trabajo semanal, incluidas horas extraordinarias (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartados 38 y 39 y jurisprudencia citada).

- 32 Por lo tanto, para asegurar la plena efectividad de la Directiva 2003/88, es necesario que los Estados miembros garanticen el respeto de esos períodos mínimos de descanso e impidan que se sobrepase la duración máxima del tiempo de trabajo semanal (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 40 y jurisprudencia citada).
- 33 Sin embargo, en la medida en que los artículos 3, 5 y 6, letra b), de la Directiva 2003/88 no determinan los criterios concretos con arreglo a los cuales los Estados miembros deben garantizar la aplicación de los derechos que esos artículos establecen, los Estados miembros disponen de un margen de apreciación para adoptar los criterios concretos mediante los que pretenden garantizar la aplicación de los derechos previstos en dicha Directiva. Ahora bien, habida cuenta del objetivo esencial que esta persigue, que consiste en 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, 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartados 41 y 42 y jurisprudencia citada).
- 34 En el ejercicio de este margen de apreciación, los Estados miembros pueden definir los criterios concretos de aplicación de un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador, especialmente la forma que tal sistema debe revestir, teniendo en cuenta, en su caso, las particularidades propias de cada sector de actividad e incluso las especificidades de determinadas empresas, como su tamaño, sin perjuicio del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88, que permite a los Estados miembros, desde el respeto de los principios generales de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, establecer excepciones a lo dispuesto, en particular, en los artículos 3 a 6 de esta Directiva cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 63).
- 35 Sin embargo, los criterios que los Estados miembros definan para garantizar la aplicación de las disposiciones de la Directiva 2003/88 no pueden, en ningún caso, vaciar de contenido los derechos consagrados en el artículo 31, apartado 2, de la Carta y en los artículos 3, 5 y 6, letra b), de esta Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 43 y jurisprudencia citada).
- 36 A este respecto, ha de recordarse que el trabajador debe ser considerado la parte débil de la relación laboral, de modo que es necesario impedir que el empresario pueda imponerle una restricción de sus derechos (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 44 y jurisprudencia citada).
- 37 Del mismo modo, procede señalar que, habida cuenta de esta posición de debilidad, podría disuadirse al trabajador de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario, en particular cuando la reivindicación de estos pudiera provocar que quedara expuesto a medidas adoptadas por el empresario que redundasen en perjuicio de las condiciones de trabajo del trabajador (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 45 y jurisprudencia citada).
- 38 Pues bien, sin un sistema que permita computar de manera objetiva y fiable tanto el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador y su distribución en el tiempo como el

número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias, resulta extremadamente difícil, cuando no imposible en la práctica, 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 con el fin de disfrutar efectivamente de la limitación de la duración del tiempo de trabajo semanal y de los períodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos por esta Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartados 47 y 48).

39 El Tribunal de Justicia ha señalado que el hecho de permitir al trabajador emplear otros medios de prueba para proporcionar indicios de la vulneración de sus derechos y de invertir la carga de la prueba no puede suplir tal sistema que determina objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal realizadas por el trabajador, ya que este puede mostrarse reticente a declarar contra su empresario por temor a las medidas que este pueda adoptar en perjuicio de sus condiciones de trabajo (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartados 54 y 55).

40 A la luz de estas consideraciones, el Tribunal de Justicia declaró, en la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), apartados 59 y 71, que la Directiva 2003/88, y, más concretamente, sus artículos 3, 5 y 6, se opone a una normativa nacional como la normativa española vigente en la fecha de los hechos controvertidos en el asunto que dio lugar a dicha sentencia y a la interpretación que de esa normativa hacen los órganos jurisdiccionales nacionales, según la cual los empresarios no están obligados a establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

41 De los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que, a raíz de dicha sentencia, el legislador español modificó el Estatuto de los Trabajadores mediante el Real Decreto-ley 8/2019, introduciendo, en su artículo 34, apartado 9, una obligación general, a cargo de los empresarios, de establecer un sistema de registro de la jornada laboral efectiva realizada por cada trabajador.

42 A este respecto, el Gobierno español afirma, en sus observaciones escritas, que, aunque el Estatuto de los Trabajadores califique la relación laboral de los empleados de hogar de relación laboral de carácter especial, las disposiciones de dicho Estatuto, incluidas las relativas a la obligación de registro de la jornada laboral, son aplicables a los empleados de hogar, siempre que no existan disposiciones especiales que establezcan excepciones.

43 Pues bien, según ese mismo Gobierno, por lo que respecta al registro de la jornada laboral, las únicas disposiciones del Real Decreto 1620/2011 que establecen excepciones son las que figuran en su artículo 9, apartados 3 y 3 *bis*, que se refieren, por una parte, a las obligaciones de registro establecidas en el artículo 35, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, relativo al control de las horas extraordinarias, y, por otra parte, al artículo 12, apartado 4, letra c), de dicho Estatuto, relativo al control de las horas trabajadas en virtud de contratos de trabajo a tiempo parcial.

44 El Gobierno español añade que, dado que el artículo 34, apartado 9, del Estatuto de los Trabajadores no es objeto del artículo 9, apartados 3 y 3 *bis*, del Real Decreto 1620/2011, no existe ninguna excepción a la obligación de registro de la jornada diaria de los empleados de hogar, contrariamente a lo que parece desprenderse de una interpretación jurisprudencial de dicho artículo 9, apartado 3, o incluso de una práctica administrativa basada en esta disposición, que eximen a los empleadores del sector del trabajo doméstico de la obligación de registrar la jornada laboral.

45 A este respecto, procede recordar que no corresponde al Tribunal de Justicia, en el marco de una remisión prejudicial, pronunciarse sobre la interpretación de las disposiciones nacionales ni apreciar si es correcta la interpretación que el órgano jurisdiccional remitente efectúa de estas. En efecto, en el marco del reparto de competencias entre los órganos jurisdiccionales de la Unión y los órganos jurisdiccionales nacionales, el Tribunal de Justicia debe tener en cuenta el contexto fáctico y normativo en el que se inscriben las cuestiones prejudiciales tal como lo define la resolución de remisión (sentencia de 23 de abril de 2009,

Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 48 y jurisprudencia citada).

- 46 Por lo tanto, la cuestión prejudicial debe entenderse en el sentido de que se refiere no solo al artículo 9, apartado 3, del Real Decreto 1620/2011 como tal, sino también a su interpretación por los órganos jurisdiccionales nacionales o a la práctica administrativa nacional basada en dicha disposición.
- 47 A este respecto, debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, 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.
- 48 De ello se deduce que, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales que deben interpretarlo están obligados a tomar en consideración el conjunto de normas de ese Derecho y a aplicar los métodos de interpretación reconocidos por este para hacerlo, en la mayor medida posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate con el fin de alcanzar el resultado que esta persigue. 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 (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartados 69 y 70).
- 49 Pues bien, habida cuenta de la jurisprudencia mencionada en los apartados 38 a 40 de la presente sentencia, es preciso señalar que la interpretación jurisprudencial de una disposición nacional o una práctica administrativa basada en tal disposición en virtud de las cuales los empleadores están exentos de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar, y que privan por tanto a los empleados de hogar de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo, vulnera manifiestamente las disposiciones de la Directiva 2003/88 y, más concretamente, los derechos derivados de los artículos 3, 5 y 6 de esta Directiva, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta.
- 50 En cambio, de la jurisprudencia mencionada en el apartado 34 de la presente sentencia se desprende que la obligación general de registro de la jornada laboral no se opone a que una normativa nacional prevea particularidades, bien en razón del sector de actividad de que se trate, bien en razón de las especificidades de determinados empleadores, en particular, su tamaño, siempre que dicha normativa proporcione a los trabajadores medios efectivos que garanticen el cumplimiento de las normas relativas, en particular, a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.
- 51 De este modo, debido a las particularidades del sector del trabajo doméstico, un sistema que obligue a los empleadores a computar la jornada laboral diaria de cada empleado del hogar puede prever excepciones por lo que respecta a las horas extraordinarias y al trabajo a tiempo parcial, siempre que tales excepciones no vacíen de contenido la normativa en cuestión, extremo que, en el caso de autos, corresponderá comprobar al órgano jurisdiccional remitente, único competente para interpretar y aplicar el Derecho nacional.
- 52 Por lo que respecta a la supuesta discriminación indirecta por razón de sexo, ha de recordarse que del artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54 se desprende que constituye una discriminación de este tipo una situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que tal disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

- 53 La existencia de tal desventaja particular puede acreditarse, entre otras formas, probando que dicha disposición, dicho criterio o dicha práctica afectan negativamente a una proporción significativamente más alta de personas de un sexo que de personas del otro sexo. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar en qué medida los datos estadísticos que se le someten son fiables y si toman en consideración tanto a todos los trabajadores sujetos a la normativa nacional controvertida como las proporciones respectivas de trabajadores a los que afecta y a los que no afecta la supuesta diferencia de trato [véase, en este sentido, la sentencia de 24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar), C-389/20, EU:C:2022:120, apartados 41 y 43 y jurisprudencia citada].
- 54 En efecto, el juez nacional no solo debe tomar en consideración al conjunto de trabajadores sujetos a la normativa nacional en la que tiene su origen la diferencia de trato, sino también comparar las proporciones respectivas de trabajadores a los que afecta y a los que no afecta la supuesta diferencia de trato entre la mano de obra femenina comprendida en el ámbito de aplicación de esa normativa y las mismas proporciones entre la mano de obra masculina comprendida en dicho ámbito de aplicación [véase, en este sentido, la sentencia de 24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar), C-389/20, EU:C:2022:120, apartado 42 y jurisprudencia citada].
- 55 En el caso de autos, el órgano jurisdiccional remitente parece basarse en la sentencia de 24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar) (C-389/20, EU:C:2022:120), y en las estadísticas que en ella se indican para dar por sentado que la demandante en el litigio principal forma parte de un grupo de trabajadores claramente feminizado.
- 56 De ello se desprendería que la interpretación jurisprudencial de una disposición nacional o una práctica administrativa basada en tal disposición en virtud de las cuales los empleadores están exentos de su obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar situarían a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores.
- 57 Tal interpretación jurisprudencial o tal práctica administrativa constituirían una discriminación indirecta por razón de sexo, a menos que dicha discriminación estuviera justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo. Así sucede si la disposición en cuestión responde a un objetivo legítimo de política social, es adecuada para alcanzar dicho objetivo y es necesaria para ello, entendiéndose que solo puede considerarse adecuada para garantizar el objetivo invocado si responde verdaderamente a la inquietud de lograrlo y si se aplica de forma coherente y sistemática [sentencia de 24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar), C-389/20, EU:C:2022:120, apartado 48 y jurisprudencia citada].
- 58 Por lo que respecta a la existencia de un factor objetivo que pueda justificar una discriminación indirecta, es preciso recordar que, según la jurisprudencia, tal discriminación solo puede admitirse si persigue un objetivo legítimo compatible con el Tratado y está justificada por razones imperiosas de interés general. En tal caso, también es necesario que la aplicación de la medida de que se trate sea adecuada para garantizar la realización del objetivo que persigue y no vaya más allá de lo necesario para alcanzarlo, entendiéndose que solo puede considerarse adecuada para garantizar el objetivo invocado si responde verdaderamente a la inquietud de lograrlo y si se aplica de forma coherente y sistemática [véase, en este sentido, la sentencia de 24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar), C-389/20, EU:C:2022:120, apartados 48 y 51 y jurisprudencia citada].
- 59 En este contexto, el Tribunal de Justicia ha declarado en reiteradas ocasiones que, aunque los Estados miembros disponen de un amplio margen de apreciación al elegir las medidas que permitan alcanzar los objetivos de su política social y de empleo, corresponde al Estado miembro de que se trate, en su calidad de autor de la norma presuntamente discriminatoria, demostrar que esa norma está justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo [véase, en este sentido, la sentencia de 24 de febrero de

2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar), C-389/20, EU:C:2022:120, apartado 52 y jurisprudencia citada].

- 60 En el caso de autos, la petición de decisión prejudicial no contiene ninguna referencia al objetivo perseguido por la práctica controvertida en el litigio principal y el Gobierno español no ha presentado observaciones al respecto.
- 61 Por consiguiente, corresponde en definitiva al órgano jurisdiccional remitente comprobar si la situación de que se trata en el litigio principal también constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54.
- 62 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional y a su interpretación por los órganos jurisdiccionales nacionales o a una práctica administrativa basada en tal normativa en virtud de las cuales los empleadores domésticos están exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar, privando por tanto a estos últimos de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo.

Costas

- 63 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

Los artículos 3, 5 y 6 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, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,

deben interpretarse en el sentido de que

se oponen a una normativa nacional y a su interpretación por los órganos jurisdiccionales nacionales o a una práctica administrativa basada en tal normativa en virtud de las cuales los empleadores domésticos están exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar, privando por tanto a estos últimos de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo.

Firmas

* Lengua de procedimiento: español.

i La denominación del presente asunto es ficticia. No se corresponde con el nombre de ninguna parte en el procedimiento.