

Asunto C-104/20**Resumen de la petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 98, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia****Fecha de presentación:**

27 de febrero de 2020

Órgano jurisdiccional remitente:

Tribunal du travail de Nivelles (Tribunal de lo Laboral de Nivelles, Bélgica)

Fecha de la resolución de la remisión:

9 de enero de 2020

Parte demandante:

SD

Partes demandadas:

Habitations sociales du Roman País SCRL

TE, que actúa como administrador concursal de la Régie des Quartiers de Tubize ASBL

1. Objeto y datos del litigio

- 1 SD trabajaba desde el 15 de octubre de 1995 en el marco de un convenio tripartito con la sociedad de viviendas de servicio público Habitations sociales du Roman País (en lo sucesivo, «HSRP») y la entidad sin ánimo de lucro Régie de Quartier de Tubize (en lo sucesivo, «Régie»).
- 2 El 11 de enero de 2016, el contrato de trabajo de SD se rompe con efecto inmediato.
- 3 El 10 de enero de 2017, SD interpone una demanda ante el tribunal du travail (Tribunal de lo Laboral, Bélgica), mediante la que denuncia, en esencia, la insuficiente remuneración que percibía durante la vigencia de su contrato y, en consecuencia, la insuficiente indemnización por falta de preaviso que se le pagó,

la falta de remuneración por las horas extraordinarias y nocturnas, así como el carácter improcedente de su despido.

- 4 El tribunal du travail (Tribunal de lo Laboral) resuelve un cierto número de puntos de controversia entre las partes (la calificación de las relaciones laborales, la responsabilidad solidaria de HSRP y de la Régie, la indemnización por falta de preaviso y la indemnización por despido improcedente) y ordena diligencias de instrucción para determinar el importe definitivo de los pagos atrasados que se adeudan a SD.
- 5 La Régie es declarada en quiebra el 13 de mayo de 2019.
- 6 Por otra parte, en lo que respecta a los pagos atrasados por las horas extraordinarias y nocturnas realizadas por SD, el tribunal du travail (Tribunal de lo Laboral) se pregunta por la conformidad de la legislación nacional relativa a la carga de la prueba de las horas extraordinarias y nocturnas con el Derecho de la Unión y decide plantear una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia.

2. Disposiciones relevantes

2.1. Derecho de la Unión

2.1.1. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

- 7 El artículo 31, apartado 2, de la Carta dispone:

«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.»

2.1.2. 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)

- 8 El artículo 3, 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.»

- 9 El artículo 5, 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.»

- 10 El artículo 6, titulado «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.»

2.1.3. 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 (DO 1989, L 183, p. 1)

- 11 El artículo 4, apartado 1, preceptúa:

«Los Estados miembros adoptarán las disposiciones necesarias para garantizar que los empresarios, los trabajadores y los representantes de los trabajadores estén sujetos a las disposiciones jurídicas necesarias para la aplicación de la presente Directiva.»

- 12 El artículo 11, apartado 3, reza:

«Los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores tendrán derecho a solicitar del empresario que tome las medidas adecuadas y a presentarle propuestas en ese sentido para paliar cualquier riesgo para los trabajadores y/o eliminar las fuentes de riesgo.»

- 13 El artículo 16, apartado 3, dispone:

«Las disposiciones de la presente Directiva se aplicarán plenamente al conjunto de los ámbitos cubiertos por las directivas específicas, sin perjuicio de las disposiciones más rigurosas y/o específicas contenidas en dichas directivas específicas.»

2.1.4. Jurisprudencia del Tribunal de Justicia

Sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402)

Mediante esta sentencia, el Tribunal de Justicia declaró que *«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, 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, apartado 1, 11, apartado 3, y 16, apartado 3, 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, 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.»

Asimismo, el Tribunal de Justicia precisó que *«carece de incidencia a este respecto el hecho de que la duración máxima del tiempo de trabajo semanal establecida en este caso [...] sea [...] más favorable para el trabajador que la contenida en el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88, ya que [...] las disposiciones nacionales adoptadas en la materia transponen al ordenamiento jurídico interno dicha Directiva, cuyo respeto deben garantizar los Estados miembros definiendo los criterios necesarios a tal efecto. Por lo demás, sin un sistema que permita computar la jornada diaria efectiva, sigue resultando igualmente difícil, cuando no imposible en la práctica, que un trabajador logre que se respete efectivamente la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, independientemente de cuál sea esa duración»* (apartado 51).

Asimismo, añadió que, *«por consiguiente, 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.»* (apartado 60).

A este respecto, y en lo relativo al papel del juez nacional, el Tribunal de Justicia precisó:

«Por último, 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 (véanse, en particular, las sentencias de 19 de abril de 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, apartado 30, y de 13 de diciembre de 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, apartado 49).

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 y, por lo tanto, a atenerse al artículo 288 TFUE, párrafo tercero (sentencia de 19 de abril de 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, apartado 31 y jurisprudencia citada).

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 (sentencias 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).» (apartados 68 a 70).

Sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)

El órgano jurisdiccional remitente recuerda también que el Tribunal de Justicia ha considerado que los Estados miembros no pueden adoptar una definición menos restrictiva del tiempo de trabajo que la que contiene el artículo 2 de la Directiva 2003/88 (sentencia de 21 de febrero de 2018, Ville de Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82).

2.2. Legislación nacional

- 14 El artículo 1315 del Code civil belge (en lo sucesivo, «Código Civil belga») dispone:

«El que reclama la ejecución de una obligación debe probarla.

Recíprocamente, el que se considera liberado debe justificar el pago o el hecho que ha producido la extinción de su obligación.»

3. Posición de las partes

- 15 SD considera que se le adeudan pagos atrasados por las horas extraordinarias y nocturnas. En el plano probatorio, se basa en las pruebas documentales que aporta y en las disposiciones de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, párrafo 2, de la Carta interpretados a la luz de la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402). Subsidiariamente, si no se le adeuda ningún pago atrasado por las horas extraordinarias y nocturnas, considera que se debe ordenar a los demandados que le devuelvan el equivalente del enriquecimiento sin causa que recibieron por el trabajo realizado durante esas horas.
- 16 El administrador concursal de la Régie ha indicado que se allana.
- 17 HSRP se ampara en su calidad de persona jurídica de Derecho Público y considera que solo está sujeto a la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (Ley de 14 de diciembre

de 2000 por la que se establecen determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el sector público), que no prevé el pago de horas extraordinarias, y no a la loi du 16 mars 1971 sur le travail (en lo sucesivo, «Ley de 16 de marzo 1971 sobre el trabajo»).

- 18 Además, HSRP aduce que no se ha aportado la prueba de esas horas extraordinarias, y que no se le puede reprochar la ausencia de un sistema para computar el tiempo de trabajo, el cual existe, en su seno, desde hace muchos años.
- 19 Subsidiariamente, HSRP alega que no ha habido enriquecimiento sin causa.

4. **Apreciación del tribunal du travail (Tribunal de lo Laboral)**

- 20 Basándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia (véase el apartado 2.1.4 más arriba), el órgano jurisdiccional remitente considera que la tesis de HSRP de que es irrelevante lo dictaminado en la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), porque el presente procedimiento se inició antes de que se dictara, no se sostiene.

El órgano jurisdiccional remitente rechaza también la afirmación según la cual HSRP no está sujeto a la Ley de 16 de marzo de 1971 sobre el trabajo. En efecto, el artículo 1 de esta ley define el ámbito de aplicación personal, a saber, los empleadores y los empleados —que son HSRP y el demandante, respectivamente—, mientras que el artículo 3, apartado 1, punto 1), excluye de su ámbito de aplicación —solo para determinadas partes de la ley a— *«las personas empleadas por el Estado, provincias, municipios, establecimientos públicos dependientes de ellos y organismos de interés público, a menos que sean empleadas por establecimientos dedicados a una actividad industrial o comercial o por establecimientos de atención sanitaria, profilaxis o higiene»*. HSRP no entra en ninguna de estas categorías ya que es una société coopérative à responsabilité limitée (sociedad cooperativa de responsabilidad limitada, cuyas siglas en Bélgica son SCRL).

En lo que respecta a las normas europeas, el órgano jurisdiccional remitente recuerda que las directivas solo tienen efecto directo vertical, de manera que no pueden ser invocadas entre particulares. Sin embargo, también es cierto que, cuando no se cumple la obligación impuesta a los Estados —como en el presente caso, ya que Bélgica no impone en general *«a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador»*— corresponde a los tribunales adoptar las medidas particulares —ya que el juez belga no puede pronunciarse mediante una disposición general y abstracta— con el fin de alcanzar el resultado previsto por la directiva, en particular cambiando la orientación de la jurisprudencia.

En efecto, el Tribunal de Justicia ha recalcado que la posición de debilidad del trabajador es tal que *«podría [disuadirle] [...] de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario, en particular cuando la reivindicación de estos*

podiera 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).

Esto es especialmente cierto en el caso de las horas extraordinarias, respecto a las cuales los empleadores esgrimen sistemáticamente, como hace HSRP, el carácter unilateral del registro, o incluso su carácter no acordado expresamente.

En efecto, *«sin tal sistema [de cómputo diario individual del tiempo de trabajo] 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.»* (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 47).

En el presente caso, el órgano jurisdiccional remitente constata que la única manera de garantizar la efectividad de la norma consistiría en invertir la carga de la prueba cuando no existe ningún sistema fiable para computar el tiempo de trabajo establecido por el empleador y que esta cuestión va más allá del cambio de orientación de la jurisprudencia, ya que la carga de la prueba está fijada por ley, y en particular por el artículo 1315 del Código Civil belga, a tenor del cual el que reclama la ejecución de una obligación debe probarla.

Es cierto que el artículo 8.4 del nuevo Libro VII del Código Civil belga, que mantiene esta regla general, permite al juez determinar *«mediante valoración especialmente motivada, en circunstancias excepcionales, quién soporta la carga de la prueba cuando la aplicación de las normas establecidas en los párrafos anteriores fuera manifiestamente irrazonable. El juez solo podrá hacer uso de esta facultad si ya ha ordenado todas las diligencias de instrucción útiles y ha asegurado que las partes colaboren en la práctica de la prueba, sin haber obtenido pruebas suficientes»*, por lo que puede garantizar la eficacia de la norma europea, pero esta disposición no entrará en vigor hasta el 1 de noviembre de 2020.

Por consiguiente, el órgano jurisdiccional remitente considera que es necesario plantear al Tribunal de Justicia una cuestión prejudicial sobre la compatibilidad de la norma de Derecho interno relativa a la carga de la prueba de las horas extraordinarias y nocturnas, cuando el Estado miembro no ha impuesto a los empleadores la obligación de establecer un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

5. Cuestión prejudicial

El tribunal du travail de Brabant wallon, division Nivelles (Tribunal de lo Laboral de Brabante Valón, sección de Nivelles, Bélgica), plantea al Tribunal de Justicia la cuestión prejudicial siguiente:

«¿Los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como de los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3, y 16, apartado 3, 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 —en la medida en que se oponen a la normativa de un Estado miembro que no imponga a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador (sentencia C-55/18, de 14 de mayo de 2019)— deben interpretarse en el sentido de que se oponen a que una legislación nacional, en este caso el artículo 1315 del Código Civil belga, que obliga a la persona que reclama la ejecución de una obligación a probarla, no prevea la inversión de la carga de la prueba cuando el trabajador alega que se ha rebasado su tiempo de trabajo ordinario, cuando:

- esta misma legislación nacional, en este caso la legislación belga, no exige a los empresarios que establezcan un sistema fiable que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador;
- y el empresario no ha establecido *motu proprio* tal sistema,
- dejando así al trabajador en la imposibilidad material de demostrar ese rebasamiento?»