

Sentencia T.J.U.E. de 30 de mayo de 2013

(ILJ 446/2013)

En el asunto C-342/12,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal do Trabalho de Viseu (Portugal), mediante resolución de 13 de julio de 2012, recibida en el Tribunal de Justicia el 18 de julio de 2012, en el procedimiento entre

Worten - Equipamentos para o Lar, S.A.,

y

Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. M. Ilešič, Presidente de Sala, y los Sres. E. Jarašiusas y A. Ó Caoimh (Ponente), la Sra. C. Toader y el Sr. C.G. Fernlund, Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Worten - Equipamentos para o Lar, S.A., por los Sres. D. Abrunhosa e Sousa y J. Cruz Ribeiro, advogados;

- en nombre del Gobierno portugués, por el Sr. L. Inez Fernandes y la Sra. C. Vieira Guerra, en calidad de agentes;

- en nombre del Gobierno checo, por el Sr. M. Smolek, en calidad de agente;

- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por la Sra. M. Russo, avvocato dello Stato;

- en nombre del Gobierno húngaro, por el Sr. M. Fehér y por las Sras. K. Szíjjártó y Á. Szilágyi, en calidad de agentes;

- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. P. Costa de Oliveira y el Sr. B. Martenczuk, 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 2 y 17, apartado 1, de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (DO L 281, p. 31).

2 Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre Worten - Equipamentos para o Lar, S.A. (en lo sucesivo, «Worten»), con domicilio social en Viseu (Portugal), y la Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) (en lo sucesivo, «ACT»), en relación con la solicitud formulada por esta última al objeto de acceder al registro de los tiempos de trabajo de esta sociedad.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 95/46

3 Bajo el título «Definiciones», el artículo 2 de la Directiva 95/46 dispone:

«A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

a) "datos personales": toda información sobre una persona física identificada o identificable (el "interesado"); se considerará identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un número de

identificación o uno o varios elementos específicos, característicos de su identidad física, fisiológica, psíquica, económica, cultural o social;

b) "tratamiento de datos personales" ("tratamiento"): cualquier operación o conjunto de operaciones, efectuadas o no mediante procedimientos automatizados, y aplicadas a datos personales, como la recogida, registro, organización, conservación, elaboración o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma que facilite el acceso a los mismos, cotejo o interconexión, así como su bloqueo, supresión o destrucción;

[...]»

4 A tenor del artículo 3 de la misma Directiva, que lleva por título «Ámbito de aplicación»:

«1. Las disposiciones de la presente Directiva se aplicarán al tratamiento total o parcialmente automatizado de datos personales, así como al tratamiento no automatizado de datos personales contenidos o destinados a ser incluidos en un fichero.

2. Las disposiciones de la presente Directiva no se aplicarán al tratamiento de datos personales:

- efectuado en el ejercicio de actividades no comprendidas en el ámbito de aplicación del Derecho comunitario, como las previstas por las disposiciones de los títulos V y VI del Tratado de la Unión Europea y, en cualquier caso, al tratamiento de datos que tenga por objeto la seguridad pública, la defensa, la seguridad del Estado (incluido el bienestar económico del Estado cuando dicho tratamiento esté relacionado con la seguridad del Estado) y las actividades del Estado en materia penal;

- efectuado por una persona física en el ejercicio de actividades exclusivamente personales o domésticas.»

5 El artículo 6 de dicha Directiva, que recoge los principios relativos a la calidad de los datos, dispone:

«1. Los Estados miembros dispondrán que los datos personales sean:

[...]

b) recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no sean tratados posteriormente de manera incompatible con dichos fines; no se considerará incompatible el tratamiento posterior de datos con fines históricos, estadísticos o científicos, siempre y cuando los Estados miembros establezcan las garantías oportunas;

c) adecuados, pertinentes y no excesivos con relación a los fines para los que se recaben y para los que se traten posteriormente;

[...]

2. Corresponderá a los responsables del tratamiento garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 1.»

6 El artículo 7 de la misma Directiva, que establece los principios relativos a la legitimidad del tratamiento de datos, establece:

«Los Estados miembros dispondrán que el tratamiento de datos personales sólo pueda efectuarse si:

[...]

c) es necesario para el cumplimiento de una obligación jurídica a la que esté sujeto el responsable del tratamiento, o

[...]

e) es necesario para el cumplimiento de una misión de interés público o inherente al ejercicio del poder público conferido al responsable del tratamiento o a un tercero a quien se comuniquen los datos, [...]

[...]»

7 El artículo 17 de la Directiva 95/46, que lleva por título «Seguridad del tratamiento», es del siguiente tenor:

«1. Los Estados miembros establecerán la obligación del responsable del tratamiento de aplicar las medidas técnicas y de organización adecuadas, para la protección de los datos personales contra la destrucción, accidental o ilícita, la pérdida accidental y contra la alteración, la difusión o el acceso no autorizados, en particular cuando el tratamiento incluya la transmisión de datos dentro de una red, y contra cualquier otro tratamiento ilícito de datos personales.

Dichas medidas deberán garantizar, habida cuenta de los conocimientos técnicos existentes y del coste de su aplicación, un nivel de seguridad apropiado en relación con los riesgos que presente el tratamiento y con la naturaleza de los datos que deban protegerse.

[...]»

Directiva 2003/88/CE

8 El artículo 1 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 L 299, p. 9), dispone, bajo la rúbrica «Objeto y ámbito de aplicación»:

«1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

2. La presente Directiva se aplicará:

a) a los períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo semanal, [...]

[...]»

9 El artículo 6 de la misma Directiva, que lleva por título «Duración máxima del tiempo de trabajo semanal», prevé:

«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:

[...]

b) la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.»

10 Con arreglo al artículo 22, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva:

«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 [...], salvo que haya obtenido el consentimiento del trabajador 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;

[.]»

Normativa portuguesa

11 El artículo 202 del Código do Trabalho, aprobado por la Ley nº 7/2009, de 12 de febrero de 2009, dispone, bajo el título «Registro del tiempo de trabajo»:

«1) El empresario debe mantener en un local accesible, de forma que se permita su consulta inmediata, el registro del tiempo de trabajo prestado por los trabajadores, incluidos aquellos que están exentos de ajustarse a horario.

2) Este registro debe contener la indicación de las horas en que se inicia y finaliza la jornada, así como de las pausas o períodos no incluidos en ésta, al objeto de permitir el cálculo del número de horas de trabajo prestadas por el trabajador por día y por semana [...]

[...]

5) El incumplimiento de las disposiciones del presente artículo constituye una infracción grave.»

12 La Ley nº 107/2009, de 14 de septiembre de 2009, incluye, entre otras, la disposición siguiente:

«Artículo 10 - Actividad inspectora

1. En el ejercicio de su función, los inspectores de trabajo efectúan, sin perjuicio de las disposiciones previstas en la normativa específica, las siguientes actuaciones:

a) requerir, con efecto inmediato o para su presentación en los servicios descentralizados del servicio facultado para la inspección del Ministerio de Trabajo, examinar y copiar los documentos y registros que resulten necesarios para el esclarecimiento de las relaciones y condiciones laborales;

[...]

2. En el ejercicio de su función, los inspectores de seguridad social efectúan, sin perjuicio de las disposiciones previstas en la normativa específica, las siguientes actuaciones:

a) requerir y copiar con efecto inmediato, para su examen, consulta e inclusión en las actas, los libros, documentos, registros, archivos y demás elementos pertinentes que obren en poder de las entidades sometidas a la actividad inspectora y que resulten necesarios para el esclarecimiento de los hechos inspeccionados;

[...]

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

13 El 9 de marzo de 2010, la ACT efectuó una inspección en el establecimiento de Worten en Viseu, que culminó en un acta en la que se hacía constar que:

- la sociedad tenía en plantilla en este establecimiento a cuatro trabajadores en turno rotativo;

- no había ningún registro accesible del tiempo de trabajo, para su consulta inmediata, en el que constasen los períodos de trabajo diarios, los descansos diarios y semanales o el cómputo de las horas de trabajo diarias y semanales de los mismos trabajadores;

- los trabajadores registraban su tiempo de trabajo fichando con una tarjeta magnética en una máquina situada en las instalaciones de una tienda contigua al establecimiento inspeccionado;

- la consulta del registro del tiempo de trabajo no sólo quedaba excluida para cualquier trabajador de la empresa o del establecimiento, sino que únicamente podía obtenerse de quien tenía acceso informático para ello -en concreto, el responsable regional de la empresa, que no estaba presente en el momento de la inspección-; en tales circunstancias, sólo la estructura central de recursos humanos de Worten podía proporcionar la información contenida en el registro.

14 El 15 de marzo de 2010, a raíz de una notificación para la presentación de información, se transmitió a la ACT el registro del tiempo de trabajo con inclusión de los datos legalmente exigibles.

15 Mediante resolución de 14 de marzo de 2012, la ACT declaró que Worten había incurrido en una infracción laboral grave al vulnerar las disposiciones sobre el registro del tiempo de trabajo previstas en el artículo 202, apartado 1, del Código do Trabalho, en la medida en que no había permitido que la ACT procediera a la consulta inmediata, en el establecimiento de que se trata, del registro del tiempo de trabajo de los trabajadores del establecimiento. La gravedad de la infracción se explica por el hecho

de que el registro del tiempo de trabajo permite determinar de forma inmediata y rápida la conformidad de la organización de la actividad de la empresa con la normativa reguladora del tiempo de trabajo. En consecuencia, la ACT impuso a Worten una multa por importe de 2.000 euros.

16 Worten interpuso un recurso contra esta resolución ante el Tribunal do Trabalho de Viseu.

17 En este contexto, el Tribunal do Trabalho de Viseu decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 2 de la Directiva [95/46] en el sentido de que el registro del tiempo de trabajo, es decir, la indicación de las horas en que cada trabajador inicia y finaliza la jornada, así como de las pausas o períodos no incluidos en ésta, queda comprendido en el concepto de datos personales?

2) En caso de respuesta afirmativa a la cuestión anterior, ¿está obligado el Estado portugués, en virtud del artículo 17, apartado 1, de la Directiva [95/46], a prever medidas técnicas y de organización adecuadas para la protección de los datos personales contra la destrucción, accidental o ilícita, la pérdida accidental y contra la alteración, la difusión o el acceso no autorizados, en particular cuando el tratamiento incluya la transmisión de datos dentro de una red?

3) Asimismo, en caso de respuesta afirmativa a la cuestión anterior, cuando el Estado miembro no adopte ninguna medida en cumplimiento del artículo 17, apartado 1, de la Directiva [95/46] y cuando la entidad empleadora, responsable del tratamiento de esos datos, adopte un sistema de acceso restringido a tales datos que no permita el acceso automático de la autoridad nacional competente para la supervisión de las condiciones de trabajo, ¿debe interpretarse el principio de primacía del Derecho de la Unión en el sentido de que el Estado miembro no puede sancionar a la entidad empleadora por dicho comportamiento?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión

18 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si el artículo 2, letra a), de la Directiva 95/46 debe interpretarse en el sentido de que un registro del tiempo de trabajo como el controvertido en el litigio principal, que incluye la indicación de las horas en que cada trabajador inicia y finaliza la jornada, así como de las pausas o períodos de descanso correspondientes, queda comprendido en el concepto de «datos personales» a efectos de dicha disposición.

19 A este respecto, basta con señalar que, como han indicado todos los interesados que han presentado observaciones escritas, los datos que figuran en un registro del tiempo de trabajo como el controvertido en el litigio principal, que se refieren a los períodos de trabajo diario y a los períodos de descanso de cada trabajador, constituyen datos personales en el sentido del artículo 2, letra a), de la Directiva 95/46, dado que se trata de «información sobre una persona física identificada o identificable» (véanse en este sentido, en particular, las sentencias de 20 de mayo de 2003, Österreichischer Rundfunk y otros, C-465/00, C-138/01 y C-139/01, Rec. p. I-4989, apartado 64; de 16 de diciembre de 2008, Huber, C-524/06, Rec. p. I-9705, apartado 43, y de 7 de mayo de 2009, Rijkeboer, C-553/07, Rec. p. I-3889, apartado 42).

20 La recogida, registro, organización, conservación, consulta y utilización de tales datos por el empleador, así como su transmisión por este último a las autoridades nacionales competentes en materia de supervisión de las condiciones de trabajo, revisten, por tanto, el carácter de «tratamiento de datos personales», en el sentido del artículo 2, letra b), de la Directiva 95/46 (véanse en este sentido, en particular, las sentencias antes citadas Österreichischer Rundfunk y otros, apartado 64, y Huber, apartado 43).

21 Asimismo, debe precisarse que el tratamiento de datos personales de que se trata en el litigio principal, por haberse acreditado su carácter automatizado y la inaplicabilidad de las excepciones previstas en el artículo 3, apartado 2, de la Directiva 95/46, está comprendido en el ámbito de aplicación de dicha Directiva.

22 Por consiguiente, ha de responderse a la primera cuestión planteada que el artículo 2, letra a), de la Directiva 95/46 debe interpretarse en el sentido de que un registro del tiempo de trabajo, como el controvertido en el litigio principal, que incluye la indicación de las horas en que cada trabajador inicia y finaliza la jornada, así como de las pausas o períodos de descanso correspondientes, queda comprendido en el concepto de «datos personales» a efectos de dicha disposición.

Cuestiones segunda y tercera

23 Mediante sus cuestiones segunda y tercera, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta en esencia si el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 95/46 debe interpretarse en el sentido de que los Estados miembros están obligados a prever

medidas técnicas y de organización adecuadas para la protección de los datos personales contra la destrucción, accidental o ilícita, la pérdida accidental y contra la alteración, la difusión o el acceso no autorizados, y, en caso de respuesta afirmativa, si un Estado miembro que no haya adoptado tales medidas puede sancionar a un empleador que, como responsable del tratamiento de esos datos, haya adoptado un sistema de acceso restringido a tales datos que no permita el acceso inmediato de la autoridad nacional competente para la supervisión de las condiciones de trabajo.

24 Procede recordar que, según el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 95/46, relativo a la seguridad del tratamiento, los Estados miembros deben establecer la obligación del responsable del tratamiento de los datos personales de aplicar las medidas técnicas y de organización destinadas a garantizar un nivel de seguridad adecuado en relación con los riesgos que presente el tratamiento y con la naturaleza de los datos que deban protegerse, habida cuenta de los conocimientos técnicos existentes y del coste de su aplicación (véase, en este sentido, la sentencia Rijkeboer, antes citada, apartado 62).

25 De lo anterior se deriva que, en contra de la premisa en que se basan las cuestiones segunda y tercera, el mencionado artículo 17, apartado 1, no impone a los Estados miembros, salvo cuando tienen la condición de responsables del tratamiento, la adopción de estas medidas técnicas y de organización, dado que la obligación de adoptarlas incumbe únicamente al responsable del tratamiento, que en el presente caso es el empresario. Sin embargo, la misma disposición sí exige a los Estados miembros la adopción de una disposición de Derecho interno que establezca esta obligación.

26 Por otro lado, de la resolución de remisión no se desprende en absoluto que los datos de que se trata en el litigio principal hayan sido objeto de destrucción, accidental o ilícita, de pérdida accidental o de alteración, difusión o acceso no autorizados, ni de ningún otro tratamiento ilícito en el sentido del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 95/46. Sin embargo, sí resulta de los datos obrantes en los autos aportados ante el Tribunal de Justicia que no se discute en el presente asunto que el Derecho nacional autoriza el acceso a estos datos de las autoridades nacionales competentes para la supervisión de las condiciones de trabajo.

27 En sus observaciones escritas, Worten alega, no obstante, que la obligación de tener accesible el registro del tiempo de trabajo para permitir su consulta inmediata, prevista en el artículo 202, apartado 1, del Código do Trabalho, resulta en la práctica incompatible con la obligación de establecer un sistema de protección adecuado de los datos personales contenidos en dicho registro. Precisa que esta obligación equivaldría a admitir que cualquier empleado de la empresa pueda acceder a tales datos, en

contra de la obligación que impone el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 95/46 de garantizar la seguridad de los mismos datos. Para Worten, este acceso generalizado privaría a esta disposición de efecto útil.

28 Esta argumentación no puede prosperar. A diferencia de la premisa en la que se basa, la obligación de un empleador, como responsable del tratamiento de datos personales, de dar acceso inmediato al registro del tiempo de trabajo a la autoridad nacional competente para la supervisión de las condiciones de trabajo no implica en absoluto que los datos personales que figuran en dicho registro deban necesariamente, por este simple motivo, hacerse accesibles a quienes no están autorizados para ello. Como ha alegado acertadamente el Gobierno portugués, corresponde a los responsables del tratamiento de datos personales, en virtud del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 95/46, adoptar las medidas técnicas y de organización necesarias para garantizar que sólo las personas debidamente autorizadas para acceder a los datos personales de que se trata puedan responder a una solicitud de acceso procedente de un tercero.

29 Por consiguiente, la interpretación del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 95/46 no resulta pertinente para la resolución del litigio principal.

30 Sin embargo, en el marco del procedimiento de cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia, establecido por el artículo 267 TFUE, corresponde a este Tribunal proporcionar al órgano jurisdiccional nacional una respuesta útil que le permita dirimir el litigio de que conoce. Desde este punto de vista, corresponde, en su caso, al Tribunal de Justicia reformular las cuestiones que se le han planteado. En efecto, el

Tribunal de Justicia tiene la misión de interpretar cuantas disposiciones del Derecho de la Unión sean necesarias para que los órganos jurisdiccionales nacionales puedan resolver los litigios que se les hayan sometido, aun cuando tales disposiciones no se mencionen expresamente en las cuestiones remitidas por dichos órganos jurisdiccionales (véanse, en particular, las sentencias de 8 de marzo de 2007, Campina, C-45/06, Rec. p. I-2089, apartados 30 y 31, y de 14 de octubre de 2010, Fuß, C-243/09, Rec. p. I-9849, apartado 39).

31 En consecuencia, aun cuando, desde un punto de vista formal, el órgano jurisdiccional remitente ha limitado sus cuestiones a la interpretación del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 95/46, tal circunstancia no obsta para que el Tribunal de Justicia le proporcione todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que puedan serle útiles para enjuiciar el asunto de que conoce, con independencia de que dicho órgano jurisdiccional haya hecho o no referencia a ellos en el enunciado de sus cuestiones. A este respecto, corresponde al Tribunal de Justicia extraer del conjunto de elementos aportados por el órgano jurisdiccional nacional y, especialmente, de la motivación de la resolución de remisión, los elementos del Derecho de la Unión que requieren una interpretación, teniendo en cuenta el objeto del litigio (véase la sentencia Fuß, antes citada, apartado 40).

32 En el presente caso, de los autos aportados ante el Tribunal de Justicia se desprende que el tribunal remitente desea esencialmente determinar si las disposiciones de la Directiva 95/46 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que impone al empleador la obligación de poner a disposición de la autoridad nacional competente para la supervisión de las condiciones de trabajo el registro del tiempo de trabajo, de forma que se permita su consulta inmediata. Como se desprende del apartado 15 de la presente sentencia, el incumplimiento de esta obligación, prevista en el artículo 202, apartado 1, del Código do Trabalho, fue precisamente lo que motivó la imposición a Worten de una sanción pecuniaria.

33 A este respecto, debe recordarse que, con arreglo a lo dispuesto en el capítulo II de la Directiva 95/46, titulado «Condiciones generales para la licitud del tratamiento de datos personales», sin perjuicio de las excepciones admitidas al amparo de su artículo 13, todo tratamiento de datos personales debe ser conforme, por una parte, con los principios relativos a la calidad de los datos, enunciados en el artículo 6 de dicha Directiva, y, por otra, con alguno de los seis principios relativos a la legitimidad del tratamiento de datos, enumerados en el artículo 7 de la misma Directiva (sentencias *Österreichischer Rundfunk* y otros, antes citada, apartado 65; *Huber*, antes citada, apartado 48, y de 24 de noviembre de 2011, *ASNEF y FECEMD*, C-468/10 y C-469/10, Rec. p. I-0000, apartado 26).

34 En particular, en virtud del artículo 6, apartado 1, letras b) y c), de la Directiva 95/46, los datos deben ser «recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos», así como «adecuados, pertinentes y no excesivos» con relación a dichos fines. Además, según el artículo 7, letras c) y e), de la misma Directiva, el tratamiento de datos personales es lícito si, respectivamente, «es necesario para el cumplimiento de una obligación jurídica a la que esté sujeto el responsable del tratamiento» o «es necesario para el cumplimiento de una misión de interés público o inherente al ejercicio del poder público conferido al responsable del tratamiento o a un tercero a quien se comuniquen los datos» (sentencia *Österreichischer Rundfunk* y otros, antes citada, apartado 66).

35 Esto es lo que parece suceder en una situación como la del litigio principal, en la que aparentemente, como corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente, los datos personales que figuran en el registro del tiempo de trabajo se recaban con el fin de cumplir con la normativa sobre las condiciones de trabajo y el tratamiento de estos datos resulta necesario para el cumplimiento de una obligación jurídica a la que está sujeto el empleador y para la ejecución de las misiones de control confiadas a la autoridad nacional competente para la supervisión de las condiciones de trabajo.

36 En cuanto a la forma concreta en que debe organizarse el acceso de esta autoridad nacional a dichos datos personales para garantizar las misiones que le incumben en relación con la supervisión de las condiciones de trabajo, procede recordar que lo único que cabe considerar necesario, en el sentido del artículo 7, letra e), de la Directiva 95/46, es permitir el

acceso de las autoridades competentes en esta materia (véase, en este sentido, la sentencia *Huber*, antes citada, apartado 61).

37 En lo que atañe a la obligación del empleador de proporcionar a dicha autoridad el acceso inmediato al registro del tiempo de trabajo, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se deriva que tal obligación puede resultar necesaria, en el sentido de la disposición mencionada, si contribuye a una aplicación más eficaz de la normativa en materia de condiciones de trabajo (véase, por analogía, la sentencia *Huber*, antes citada, apartado 62).

38 A este respecto, debe recordarse 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 la aproximación de las normativas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo, permitiendo que los trabajadores disfruten de períodos mínimos de descanso -en particular, diario y semanal- y de pausas adecuadas y estableciendo un límite máximo de la duración semanal del tiempo de trabajo (véanse en este sentido, en particular, las sentencias de 5 de octubre de 2004, *Pfeiffer* y otros, C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835, apartado 76, y de 25 de noviembre de 2010, *Fuß*, C-429/09, Rec. p. I-12167, apartado 43).

39 Desde este punto de vista, el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 impone a los Estados miembros la obligación de adoptar las «medidas necesarias» para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y de la salud de los

trabajadores, la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días (véanse en este sentido las sentencias, antes citadas, Pfeiffer y otros, apartado 100, y de 14 de octubre de 2010, Fuß, apartado 33).

40 Además, el artículo 22, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2003/88 prevé que los Estados miembros puedan dejar inaplicadas las disposiciones del artículo 6 de la misma Directiva, a condición de que adopten las medidas necesarias para garantizar que el empresario lleve registros actualizados de todos los trabajadores de que se trate [artículo 22, apartado 1, párrafo primero, letra c), de dicha Directiva] y que los registros mencionados se pongan a disposición de las autoridades competentes, que podrán prohibir o restringir, por razones de seguridad o de salud de los trabajadores, la posibilidad de sobrepasar la duración máxima del tiempo de trabajo semanal [artículo 22, apartado 1, párrafo primero, letra d), de la misma Directiva].

41 Según afirma la Comisión Europea, aun cuando la Directiva 2003/88 no exija de manera expresa a los Estados miembros la adopción de una normativa como la controvertida en el litigio principal, el control de la observancia de las obligaciones que impone sí puede implicar que, dentro de las «medidas necesarias» para la realización de los objetivos que persigue, se establezcan medidas de supervisión. La obligación del empleador de permitir la consulta inmediata del registro del tiempo de trabajo podría evitar cualquier posibilidad de alteración de los datos en el intervalo que media entre la visita de inspección efectuada por las autoridades nacionales competentes y el control efectivo de tales datos por dichas autoridades.

42 Worten sostiene, sin embargo, que tal obligación es excesiva, por la injerencia que supone en la intimidad de los trabajadores. Por un lado, el registro del tiempo de trabajo pretende proporcionar al trabajador un medio de prueba para la verificación del tiempo efectivamente trabajado, sin que la veracidad de este registro haya sido discutida en el litigio principal. Por otro lado, el mencionado registro permite proceder a la apreciación de la media de los tiempos de trabajo efectivos, con el fin de controlar, entre otras cosas, las exenciones del horario de trabajo. A este respecto, la disponibilidad inmediata de los registros no presenta ningún valor añadido. Además, la información que figura en el mismo registro podría transmitirse posteriormente.

43 En el presente asunto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente examinar si la obligación del empleador de dar acceso a la autoridad nacional competente para la supervisión de las condiciones de trabajo al registro del tiempo de trabajo, de forma que se permita su consulta inmediata, puede considerarse necesaria para el cumplimiento por esta autoridad de la misión de supervisión que le incumbe, contribuyendo a una mayor eficacia en la aplicación de la normativa sobre condiciones de trabajo y, especialmente, de la relativa al tiempo de trabajo.

44 A este respecto, debe precisarse que en cualquier caso, aun cuando esta obligación se considere necesaria para alcanzar tal objetivo, las sanciones impuestas para garantizar la aplicación efectiva de las exigencias establecidas en la Directiva 2003/88 han de respetar el principio de proporcionalidad, circunstancia que debe verificar también el órgano jurisdiccional remitente en el litigio principal (véase, por analogía, la sentencia de 6 de noviembre de 2003, Lindqvist, C-101/01, Rec. p. I-12971, apartado 88).

45 Por consiguiente, procede responder a las cuestiones segunda y tercera que los artículos 6, apartado 1, letras b) y c), y 7, letras c) y e), de la Directiva 95/46 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que impone al empleador la obligación de poner a disposición de la autoridad nacional competente para la supervisión de las condiciones de trabajo el registro del tiempo de trabajo, de forma que se permita su consulta inmediata, siempre que esta obligación sea necesaria para el cumplimiento por esta

autoridad de la misión de supervisión que le incumbe en relación con la aplicación de la normativa sobre condiciones de trabajo y, especialmente, de la relativa al tiempo de trabajo.

Costas

46 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste 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 Tercera) declara:

1) El artículo 2, letra a), de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, debe interpretarse en el sentido de que un registro del tiempo de trabajo, como el controvertido en el litigio principal, que incluye la indicación de las horas en que cada trabajador inicia y finaliza la jornada, así como de las pausas o períodos de descanso correspondientes, queda comprendido en el concepto de «datos personales» a efectos de dicha disposición.

2) Los artículos 6, apartado 1, letras b) y c), y 7, letras c) y e), de la Directiva 95/46 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que impone al empleador la obligación de poner a disposición de la autoridad nacional competente para la supervisión de las condiciones de trabajo el registro del tiempo de trabajo, de forma que se permita su consulta inmediata, siempre que esta obligación sea necesaria para el ejercicio por esta autoridad de la misión de supervisión que le incumbe en relación con la normativa sobre condiciones de trabajo y, especialmente, de la relativa al tiempo de trabajo.