

AUTO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)
de 11 de enero de 2007

«Artículo 104, apartado 3, párrafo primero, del Reglamento de Procedimiento — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Directivas 93/104/CE y 2003/88/CE — Concepto de “tiempo de trabajo” — Períodos de inactividad en el marco de un servicio de atención continuada prestado por un médico en su lugar de trabajo — Calificación — Repercusión en la retribución del interesado»

En el asunto C-437/05,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Okresní soud v Českém Krumlově (República Checa), mediante resolución de 28 de noviembre de 2005, recibida en el Tribunal de Justicia el 5 de diciembre de 2005, en el procedimiento entre

Jan Vorel

y

Nemocnice Český Krumlov,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por el Sr. R. Schintgen (Ponente), Presidente de Sala, y los Sres. A. Borg Barthet y M. Ilešič, Jueces;

Abogado General: Sr. D. Ruiz-Jarabo Colomer;

Secretario: Sr. R. Grass;

dado que el Tribunal de Justicia se propone resolver mediante auto motivado, con arreglo al artículo 104, apartado 3, párrafo primero, de su Reglamento de Procedimiento;

oído el Abogado General;

dicta el siguiente

Auto

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18), en su versión modificada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000 (DO L 195, p. 41) (en lo sucesivo, «Directiva 93/104»), así como 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), que derogó y sustituyó a la Directiva 93/104 desde el 2 de agosto de 2004.
- 2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. Vorel y su empleador, el Nemocnice Český Krumlov (hospital de Český Krumlov; en lo sucesivo, «NČK»), acerca de la definición del concepto de «tiempo de trabajo» en el sentido de las Directivas 93/104 y 2003/88 en relación con los servicios de atención continuada

prestados por un médico en un hospital y de la retribución adeudada como contrapartida de éstos.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

- 3 La Directiva 93/104 se adoptó tomando como base el artículo 118 A del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE fueron sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE), mientras que la Directiva 2003/88 menciona el artículo 137 CE como base jurídica.
- 4 Según su artículo 1, titulado «Objeto y ámbito de aplicación», la Directiva 93/104 establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo y se aplica a todos los sectores de actividad, privados y públicos, excepto a la gente de mar.
- 5 Bajo la rúbrica «Definiciones», el artículo 2 de la Directiva 93/104 dispone:

«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;

2) “período de descanso”: todo período que no sea tiempo de trabajo;

[...]»
- 6 Dicha Directiva establece, en sus artículos 3 a 6, las medidas que los Estados miembros deben adoptar para que todo trabajador disfrute, en particular, de períodos mínimos de descanso diario y semanal, así como de una pausa, y regula asimismo la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.
- 7 Conforme a lo dispuesto en el artículo 18, apartado 1, letra a), de la Directiva 93/104, en su versión inicial, los Estados miembros debían poner en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en ella, a más tardar el 23 de noviembre de 1996, o asegurarse, a más tardar en dicha fecha, de que los interlocutores sociales hubiesen establecido las disposiciones necesarias mediante convenio, ya que los Estados miembros tenían la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar en todo momento los resultados impuestos por dicha Directiva.
- 8 Como se desprende de su primer considerando, la Directiva 2003/88 tiene por objeto codificar, en aras de una mayor claridad, las disposiciones de la Directiva 93/104.
- 9 Conforme a lo dispuesto en su artículo 28, la Directiva 2003/88 entró en vigor el 2 de agosto de 2004.
- 10 Según el cuadro que figura en el anexo II de la misma Directiva, los artículos 1 a 6 de la Directiva 93/104 corresponden a los artículos 1 a 6 de la Directiva 2003/88, habiendo sido redactadas, por lo demás, dichas disposiciones en términos sustancialmente idénticos.

Normativa nacional

- 11 En la República Checa, el artículo 83 de la Ley nº 65/1965, del Código de Trabajo, en su versión vigente a 1 de mayo de 2004, define el tiempo de trabajo como «el período durante el cual el trabajador está obligado a realizar un trabajo para el empleador», el

tiempo de descanso como «el período que no es tiempo de trabajo» y el servicio de guardia como «el período durante el cual el trabajador se encuentra en disposición de realizar, en aplicación del contrato de trabajo, una prestación de trabajo, que debe ejecutarse, en caso de urgencia, fuera del horario de trabajo».

12 El artículo 95 de la misma Ley, titulado «Servicios de guardia», tiene la siguiente redacción:

- «1) La eventualidad de que el trabajador efectúe una prestación de trabajo urgente fuera de su tiempo de trabajo es requisito del servicio de guardia. El servicio de guardia puede realizarse en el lugar de trabajo o en otro lugar convenido con el empresario.
- 2) El empresario podrá pactar con el trabajador la prestación de servicios de guardia durante un máximo de 400 horas anuales. El empresario podrá pactar con el trabajador que el servicio de guardia se efectúe igualmente en otro lugar. En el marco de un servicio de guardia pactado, el empresario podrá ordenar al trabajador que efectúe un servicio de guardia. Mediante convenio colectivo negociado en la empresa, podrá restringirse el ámbito de aplicación del servicio de guardia al lugar de trabajo, y eventualmente contemplarse la prestación de un servicio de guardia en otro lugar convenido con el trabajador.
- 3) En el caso de efectuarse prestaciones de trabajo durante un servicio de guardia, el trabajador tendrá derecho a un salario; la prestación de trabajo efectuada en el marco de un servicio de guardia fuera del tiempo de trabajo semanal se asimila a las horas extraordinarias y se incluye dentro de los límites de éstas.
- 4) El servicio de guardia que no da lugar a una prestación de trabajo no se incluye dentro de la jornada de trabajo; como contraprestación por este período el trabajador tiene derecho a una retribución con arreglo a disposiciones específicas [Leyes nºs 1/1992, sobre salario, retribución de los servicios de guardia y salario medio, en su versión modificada, y 143/1992, sobre salario y retribución de los servicios de guardia efectuados en organismos públicos y otros organismos, en su versión modificada].»

13 El artículo 15 de la Ley nº 1/1992, titulado «Retribución de los servicios de guardia», dispone:

«Si la retribución de los servicios de guardia [artículo 95 del Código de Trabajo] no se ha fijado en convenio colectivo o contrato de trabajo, la retribución a la que tendrá derecho el trabajador por cada hora de guardia equivale como mínimo al 20 % del salario horario medio en caso de guardia en el lugar de trabajo o al 10 % del salario horario medio en caso de guardia fuera del lugar de trabajo.»

14 Bajo el epígrafe «Retribución de los servicios de guardia», el artículo 19 de la Ley nº 143/1992 dispone:

- «1) Por cada hora de guardia [artículo 95 del Código de Trabajo] efectuada en el lugar de trabajo, fuera del tiempo de trabajo, el empresario pagará al trabajador una retribución equivalente al 50 %, y, si es día festivo, al 100 %, de la parte proporcional del salario, del complemento individual y del complemento específico correspondientes a una hora de trabajo sin trabajo extraordinario durante el mes en que se efectuó la guardia.
- 2) Por cada hora de guardia efectuada fuera del lugar de trabajo y fuera del tiempo de trabajo, el empresario pagará al trabajador una retribución equivalente al 15 %, y, si es día festivo, al 25 %, de la parte proporcional del salario, del complemento individual y del complemento específico correspondientes a una hora de trabajo sin trabajo extraordinario durante el mes en que se efectuó la guardia.

- 3) En caso de efectuarse una prestación de trabajo durante la guardia, el trabajador tendrá derecho a un salario. En tal caso, no se retribuirá la guardia.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

- 15 Se desprende de la resolución de remisión que el Sr. Vorel trabaja como médico para el NČK en virtud de un contrato por tiempo indefinido.
- 16 Durante el período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre de 2004, el NČK le solicitó que prestase servicios de atención continuada en su lugar de trabajo, por los que le pagó una retribución equivalente a la específicamente prevista por la normativa nacional en materia de servicios de guardia.
- 17 El Sr. Vorel impugna la forma de calcular dicha retribución ante el Okresní soud v Českém Krumlově (Tribunal de distrito de Český Krumlov) y solicita a éste que condene al NČK a pagarle en concepto de salario una cantidad adicional de 29.151 CZK, más intereses, correspondiente a la diferencia entre la retribución que le se pagó por los servicios de guardia hospitalaria que efectuó durante dicho período y el salario que debería habersele pagado si dichos servicios se hubiesen considerado una prestación normal de trabajo.
- 18 La demanda del Sr. Vorel se basa en la sentencia del Tribunal de Justicia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, Rec. p. I-8389), según la cual el servicio de atención continuada que efectúa un médico en régimen de presencia física en el hospital constituye íntegramente tiempo de trabajo a efectos de la Directiva 93/104, aun cuando al interesado se le permita descansar en su lugar de trabajo durante los períodos en que no se soliciten sus servicios. El Sr. Vorel infiere de dicha sentencia que el tiempo total durante el que prestó servicios de guardia hospitalaria debe calificarse como «tiempo de trabajo» en el sentido de las Directivas 93/104 y 2003/88, lo que – según él– implica que, conforme a éstas, sea retribuido por el NČK de la misma manera que si realmente hubiese efectuado una prestación de trabajo, aun cuando parte de ese tiempo transcurriese a la espera de realizar un trabajo efectivo.
- 19 En cambio, el NČK alega, en primer lugar, que a la hora de calcular la retribución debida al Sr. Vorel, se atuvo a la normativa nacional vigente en virtud de la cual un servicio de guardia durante el cual no se realiza ninguna prestación de trabajo no se considera tiempo de trabajo efectivo, pero sin embargo da lugar a una determinada compensación económica. Afirma a continuación que la sentencia Jaeger, antes citada, se limita a exigir que los servicios de guardia durante los cuales el médico no desarrolle ninguna actividad real no se califiquen como tiempo de descanso en el sentido de la Directiva 93/104. Por último, según él, actualmente se está debatiendo la modificación de la Directiva 2003/88 en lo que respecta, en particular, al concepto de tiempo de trabajo en Derecho comunitario.
- 20 Por considerar que, en tales circunstancias, la solución del litigio del que conoce exige la interpretación del Derecho comunitario, el Okresní soud v Českém Krumlově decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«Desde el punto de vista de la conformidad con la Directiva 93/104 y con la sentencia [...] Jaeger [...], ¿debe considerarse, en el marco del examen de cuestiones relativas al Derecho laboral, que el tiempo durante el que un médico se encuentra a la espera de trabajar mientras presta un servicio de atención continuada en su lugar de trabajo en el hospital, es una prestación de trabajo?»

La cuestión prejudicial

- 21 Conforme a lo dispuesto en el artículo 104, apartado 3, párrafo primero, del Reglamento de Procedimiento, cuando la respuesta a una cuestión prejudicial pueda

deducirse claramente de la jurisprudencia, el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, podrá resolver en cualquier momento mediante auto motivado, remitiéndose a la jurisprudencia aplicable. El Tribunal de Justicia considera que tal circunstancia concurre en el caso de autos.

- 22 Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, fundamentalmente, si las Directivas 93/104 y 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a la normativa de un Estado miembro en virtud de la cual los servicios de atención continuada que un médico presta en régimen de presencia física en el propio lugar de trabajo, pero durante los cuales no ejerce ninguna actividad real, por una parte, no se consideran «tiempo de trabajo» a efectos de dichas Directivas, y, por otra, dan lugar a una retribución inferior a la aplicable a las prestaciones efectivas de trabajo.
- 23 A este respecto, es importante señalar que, según jurisprudencia reiterada, la Directiva 93/104 tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante la aproximación de las normas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo. Esta armonización a nivel comunitario en materia de ordenación del tiempo de trabajo tiene por objeto garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, haciendo que éstos disfruten de períodos mínimos de descanso –diario y semanal–, así como de períodos de pausa adecuados y estableciendo un límite máximo de cuarenta y ocho horas para la duración media de la semana de trabajo, límite respecto del cual se puntualiza expresamente que incluye las horas extraordinarias. Las diferentes disposiciones que dicha Directiva contiene en materia de duración máxima del trabajo y de tiempo mínimo de descanso constituyen así normas del Derecho social comunitario de especial importancia, de las que debe disfrutar todo trabajador (véase la sentencia de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros, C-14/04, Rec. p. I-10253, apartados 40, 41, y 49, y la jurisprudencia citada).
- 24 Por lo que respecta más concretamente al concepto de «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 93/104, el Tribunal de Justicia ha declarado de forma reiterada que esta Directiva define dicho concepto como todo período durante el cual el trabajador permanece 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, y que este concepto se concibe en contraposición al de período de descanso, al excluirse mutuamente ambos conceptos (sentencia Dellas y otros, antes citada, apartado 42, y la jurisprudencia citada).
- 25 En este contexto, el Tribunal de Justicia ha precisado, por una parte, que la Directiva 93/104 no contempla una categoría intermedia entre los períodos de trabajo y los de descanso y, por otra parte, que entre los elementos peculiares del concepto de «tiempo de trabajo» a los efectos de esta Directiva, no figura la intensidad del trabajo desempeñado por el trabajador por cuenta ajena ni el rendimiento de éste (sentencia Dellas y otros, antes citada, apartado 43).
- 26 El Tribunal de Justicia también ha señalado a este respecto que los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso», en el sentido de la Directiva 93/104, constituyen conceptos de Derecho comunitario que es preciso definir según características objetivas, refiriéndose al sistema y a la finalidad de dicha Directiva, que es establecer unas disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores. En efecto, sólo una interpretación autónoma semejante puede garantizar la plena eficacia de la Directiva, así como una aplicación uniforme de los mencionados conceptos en la totalidad de los Estados miembros (véase la sentencia Dellas y otros, antes citada, apartados 44 y 45 y la jurisprudencia citada).
- 27 El Tribunal de Justicia ha deducido de ello que los servicios de guardia que realiza el trabajador en régimen de presencia física en el centro laboral deben considerarse «tiempo de trabajo» en su totalidad en el sentido de la Directiva 93/104, independientemente de las prestaciones laborales realmente efectuadas por el

interesado durante esas guardias (véase la sentencia *Dellas y otros*, antes citada, apartado 46, y la jurisprudencia citada).

- 28 El hecho de que los servicios de guardia comporten ciertos períodos de inactividad carece, pues, de relevancia en este contexto. En efecto, el factor determinante para considerar que los elementos característicos del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 93/104, se dan en los servicios de guardia que efectúa un trabajador en el centro de trabajo, es el hecho de que dicho trabajador está obligado a estar físicamente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder realizar de manera inmediata las prestaciones adecuadas en caso de necesidad. Se debe por ello considerar que esas obligaciones están comprendidas en el ejercicio de las funciones de ese trabajador (véase la sentencia *Dellas y otros*, antes citada, apartados 47 y 48, y la jurisprudencia citada).
- 29 Dado que los artículos 1 a 6 de la Directiva 2003/88 están redactados en términos sustancialmente idénticos a los de los artículos 1 a 6 de la Directiva 93/104, la interpretación de ésta, tal como se ha recordado en los apartados 24 a 28 del presente auto, es plenamente extrapolable a la Directiva 2003/88.
- 30 La circunstancia de que se esté trabajando actualmente en el Consejo de la Unión Europea con vistas a una eventual modificación de la Directiva 2003/88 carece por completo de relevancia a este respecto, especialmente si se tiene en cuenta que las prestaciones de trabajo objeto del procedimiento principal se efectuaron durante el año 2004.
- 31 En consecuencia, debe concluirse que, en el marco del servicio de atención continuada que efectúa un médico en su propio centro de trabajo, los períodos durante los cuales permanece a la espera de realizar un trabajo efectivo deben considerarse en su totalidad tiempo de trabajo, y, en su caso, horas extraordinarias, en el sentido de las Directivas 93/104 y 2003/88, para garantizar la observancia del conjunto de las prescripciones mínimas en materia de jornada de trabajo y descanso de los trabajadores establecidas por dichas Directivas y destinadas a proteger eficazmente la seguridad y la salud de los trabajadores.
- 32 Por lo que respecta a la repercusión que un régimen como el que es objeto del procedimiento principal puede tener sobre la cuantía de las retribuciones percibidas por los trabajadores interesados, resulta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que, exceptuando una hipótesis particular como la contemplada en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104 en materia de vacaciones anuales retribuidas (véanse las sentencias de 26 de junio de 2001, *BECTU*, C-173/99, Rec. p. I-4881; de 16 de marzo de 2006, *Robinson-Steele y otros*, C-131/04 y C-257/04, Rec. p. I-2531, y de 6 de abril de 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, Rec. p. I-3423), dicha Directiva se limita a regular determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, de modo que, en principio, no se aplica a la retribución de los trabajadores (véase la sentencia *Dellas y otros*, antes citada, apartado 38).
- 33 Procede añadir a este respecto que, en la sentencia *Jaeger*, antes citada, a la que hace referencia el órgano jurisdiccional remitente en la cuestión planteada al Tribunal de Justicia, éste precisó, en el apartado 26, que el litigio principal que dio lugar a dicha sentencia se refería exclusivamente a los aspectos de Derecho laboral relacionados con los turnos de atención continuada, exceptuando las condiciones de compensación de éstos.
- 34 Además, la interpretación evocada en el apartado 32 del presente auto es, por identidad de motivos, extrapolable a la Directiva 2003/88.
- 35 En tales circunstancias, las Directivas 93/104 y 2003/88 no se oponen a la aplicación por parte de un Estado miembro de una normativa que, a efectos de la retribución del trabajador y en lo que respecta al servicio de atención continuada que éste presta en su lugar de trabajo, trata de forma distinta los períodos durante los cuales se efectúan realmente prestaciones de trabajo y aquellos durante los cuales no se lleva a cabo

ningún trabajo efectivo, siempre que ese régimen garantice íntegramente el efecto útil de los derechos conferidos a los trabajadores por dichas Directivas para la protección eficaz de la salud y la seguridad de éstos.

36 A la vista del conjunto de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión planteada que las Directivas 93/104 y 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que:

- Se oponen a la normativa de un Estado miembro en virtud de la cual los servicios de atención continuada que un médico presta en régimen de presencia física en el propio lugar de trabajo, pero durante los cuales no ejerce ninguna actividad real, no se consideran en su totalidad «tiempo de trabajo» a efectos de dichas Directivas.
- No se oponen a la aplicación por parte de un Estado miembro de una normativa que, a efectos de la retribución del trabajador y en lo que respecta al servicio de atención continuada que éste presta en su lugar de trabajo, trata de forma distinta los períodos durante los cuales se efectúan realmente prestaciones de trabajo y aquellos durante los cuales no se lleva a cabo ningún trabajo efectivo, siempre que ese régimen garantice íntegramente el efecto útil de los derechos conferidos a los trabajadores por dichas Directivas para la protección eficaz de la salud y la seguridad de éstos.

Costas

37 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 Quinta) declara:

La Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en su versión modificada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000, así como 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, deben interpretarse en el sentido de que:

- **Se oponen a la normativa de un Estado miembro en virtud de la cual los servicios de atención continuada que un médico presta en régimen de presencia física en el propio lugar de trabajo, pero durante los cuales no ejerce ninguna actividad real, no se consideran en su totalidad «tiempo de trabajo» a efectos de dichas Directivas.**
- **No se oponen a la aplicación por parte de un Estado miembro de una normativa que, a efectos de la retribución del trabajador y en lo que respecta al servicio de atención continuada que éste presta en su lugar de trabajo, trata de forma distinta los períodos durante los cuales se efectúan realmente prestaciones de trabajo y aquellos durante los cuales no se lleva a cabo ningún trabajo efectivo, siempre que ese régimen garantice íntegramente el efecto útil de los derechos conferidos a los trabajadores por dichas Directivas para la protección eficaz de la salud y la seguridad de éstos.**

Firmas