



# *Europa al día*

---

*Marzo 2007 N° 218*

**CONTENIDO:<sup>1</sup>**

**Tiempo de trabajo<sup>2</sup>**  
**Auto del Tribunal de Justicia de la UE**

---

<sup>1</sup> Se prohíbe la reproducción total o parcial del contenido de este "*Boletín Europa al Día*" sin citar la fuente o sin haber obtenido el permiso del Consejo General de Colegios Médicos de España.

<sup>2</sup> Disponible en la página web del Consejo General de Colegios Médicos: <http://www.cgcom.es>

## INTRODUCCIÓN

El pasado 11 de enero, el Tribunal de Justicia de la UE, se pronunció nuevamente sobre la interpretación de la directiva de distribución del tiempo de trabajo.

El asunto se refiere a un médico checo, Jan Vorel, que ha prestado servicios de atención continuada en un hospital en el periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre de 2004, por lo que se pagó una retribución equivalente a la específicamente prevista por la normativa nacional en materia de servicios de guardia.

Se trata en este caso de un auto del Tribunal de Justicia y no de una sentencia debido a que, el Reglamento de procedimiento del TJ establece que, cuando la respuesta a una cuestión prejudicial pueda deducirse claramente de la jurisprudencia, el Tribunal, oído el Abogado General, podrá resolver mediante auto motivado.

La legislación Checa 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”*. Si la retribución de los servicios de guardia 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.

El Sr. Vorel impugnó la forma de calcular la retribución por sus servicios de atención continuada y solicitó que se le pagase una cantidad adicional de 29.151 CZK, más intereses, correspondiente a la diferencia entre la retribución que se le pagó por los servicios de guardia hospitalaria que efectuó durante dicho periodo y el salario que debería habersele pagado si dichos servicios se hubiesen considerado una prestación normal de trabajo.

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 periodos en que no se soliciten sus servicios.

En cambio, el hospital 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.

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 y, 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

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.

Sin embargo, estas Directivas no se oponen a que un Estado miembro aplique 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.

\*\*\*\*\*