

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA
Sentencia de 9 de marzo de 2021
Gran Sala
Asunto n.º C-344/19

SUMARIO:

Ordenación del tiempo de trabajo. Período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial. Riesgos psicosociales. *Trabajo específico relativo al mantenimiento de transmisores de televisión situados lejos de zonas habitadas. Obligación del trabajador de estar localizable en caso de llamada en el plazo de una hora. Compensación equivalente al 20% del salario base. Reclamación salarial para que dicho período de guardia fuese abonado con la misma tarifa que las horas extraordinarias. Prestación de servicios en el mismo lugar que vivía, facilitado por el propio empresario dada su lejanía.* Las diferentes disposiciones que la Directiva 2003/88 contiene en materia de duración máxima del trabajo y de tiempo mínimo de descanso constituyen normas de Derecho social de la Unión de especial importancia, de las que debe disfrutar todo trabajador. Además, dichas disposiciones precisan el derecho fundamental expresamente consagrado en el artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Los Estados miembros no pueden determinar unilateralmente el alcance de los conceptos de tiempo de trabajo y período de descanso, los cuales se han de definir según características objetivas que garanticen la plena eficacia de la Directiva. Estos dos conceptos se excluyen mutuamente, de tal forma que la Directiva no contempla una categoría intermedia. El concepto de tiempo de trabajo incluye todos los períodos de guardia, incluidos aquellos que se realizan en régimen de disponibilidad no presencial, durante los cuales las limitaciones impuestas al trabajador son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses. En cambio, cuando las limitaciones impuestas al trabajador durante un determinado período de guardia no alcanzan tal grado de intensidad, solo constituye tiempo de trabajo el tiempo correspondiente a la prestación laboral efectivamente realizada. Cuando, debido a la propia naturaleza del lugar de trabajo, el trabajador no dispone de una posibilidad realista de abandonar dicho lugar después de la jornada laboral, solo deben calificarse automáticamente de tiempo de trabajo los períodos durante los cuales el trabajador permanece sometido a limitaciones objetivas y considerables, como las de estar inmediatamente disponible para el empresario, debiendo excluirse aquellos períodos en los que la imposibilidad de abandonar su lugar de trabajo no se deriva de una obligación de tales características, sino únicamente de la naturaleza particular de ese lugar. **Capacidad para administrar libremente su tiempo.** Debe prestarse especial atención al plazo de que dispone el trabajador durante su período de guardia para reanudar sus actividades profesionales a partir del momento en que el empresario requiere sus servicios, junto con, en su caso, la frecuencia media de las intervenciones que dicho trabajador ha de realizar efectivamente durante ese período. **Retribución.** El modo de retribución de los trabajadores por los períodos de guardia no se rige por la Directiva 2003/88, sino por las disposiciones pertinentes del Derecho nacional. En consecuencia, dicha Directiva no se opone a la aplicación de una normativa de un Estado miembro, de un convenio colectivo o de una decisión de un empresario que, a efectos de la retribución de un servicio de guardia, trate 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, aun cuando dichos períodos deban considerarse, en su totalidad, tiempo de trabajo a efectos de la aplicación de dicha Directiva. Del mismo modo, no se opone a aquellas normativas, convenios colectivos o decisiones del empresario que, en lo que concierne a los períodos de guardia que deberían considerarse totalmente excluidos del concepto de tiempo de trabajo a efectos de la aplicación de dicha Directiva, prevén, no obstante, que se abone al trabajador afectado una cantidad destinada a compensar los inconvenientes que le causen dichos períodos de guardia en la administración de su tiempo y de sus intereses privados. **Riesgos psicosociales.** Los períodos de guardia que no cumplen los requisitos para ser calificados de tiempo de trabajo deben considerarse, a excepción del tiempo vinculado a las prestaciones de trabajo efectivamente realizadas durante dichos períodos, períodos de descanso, debiendo contabilizarse en el cálculo de los períodos mínimos de descanso diario y semanal. Ahora bien, aun cuando no constituyan tiempo de trabajo, los servicios de guardia implican necesariamente la imposición de obligaciones profesionales al trabajador, de tal forma que si se prestan de forma continuada durante largos períodos o se producen a intervalos muy frecuentes, de modo que suponen una carga psicológica recurrente para el trabajador, aunque sea de baja intensidad, pueden constituir un riesgo para la salud o la seguridad de los trabajadores, con independencia de que dichos períodos se califiquen de períodos de descanso.

PRECEPTOS:

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), art. 31.2.
Directiva 2003/88/CE (Ordenación del tiempo de trabajo), arts. 2 y 7.
Directiva 89/391/CE (Seguridad y salud de los trabajadores), arts. 5 y 6.

PONENTE:

Don C. Lycourgos.

En el asunto C-344/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Vrhovno sodišče (Tribunal Supremo, Eslovenia), mediante resolución de 2 de abril de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 2 de mayo de 2019, en el procedimiento entre

D. J.

y

Radiotelevizija Slovenija,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, la Sra. R. Silva de Lapuerta, Vicepresidenta, el Sr. A. Arabadjiev, la Sra. A. Prechal y los Sres. M. Vilaras y N. Piçarra, Presidentes de Sala, y el Sr. T. von Danwitz, la Sra. C. Toader, los Sres. M. Safjan, D. Šváby, S. Rodin y F. Biltgen, la Sra. K. Jürimäe, el Sr. C. Lycourgos (Ponente) y la Sra. L. S. Rossi, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Pitruzzella;

Secretario: Sr. M. Longar, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 22 de junio de 2020; consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de D. J., por el Sr. M. Šafar y la Sra. P. Boršnak, odvetnika;
- en nombre de Radiotelevizija Slovenija, por la Sra. E. Planinc Omerzel y el Sr. G. Dernovšek, odvetnika;
- en nombre del Gobierno esloveno, por las Sras. A. Grum y N. Pintar Gosenca, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. B. Rous Demiri y los Sres. B.-R. Killmann y M. van Beek, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 6 de octubre de 2020; dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 2 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).

2. Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre D. J. y Radiotelevizija Slovenija, en relación con el salario reclamado por aquel por los servicios de guardia en régimen de disponibilidad no presencial prestados por él. Debe precisarse inmediatamente que, en el marco de la presente sentencia, el término «guardia» comprende de manera genérica todos los períodos durante los cuales el trabajador permanece a disposición de su empresario para poder realizar una prestación laboral, a petición de este, mientras que la expresión «guardia en régimen de disponibilidad no presencial» se refiere a aquellos períodos, entre los anteriormente mencionados, durante los cuales el trabajador no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 89/391/CEE

3. El artículo 5, apartado 1, 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 (DO 1989, L 183, p. 1), establece:

«El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.»

4. El artículo 6 de esta Directiva dispone:

«1. En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios.

El empresario deberá velar para que se adapten estas medidas a fin de tener en cuenta el cambio de las circunstancias y tender a la mejora de las situaciones existentes.

2. El empresario aplicará las medidas previstas en el párrafo primero del apartado 1 con arreglo a los siguientes principios generales de prevención:

- a) evitar los riesgos;
- b) evaluar los riesgos que no se puedan evitar;
- c) combatir los riesgos en su origen;

[...]

3. Sin perjuicio de las demás disposiciones de la presente Directiva, el empresario deberá, habida cuenta [d]el tipo de actividades de la empresa [y/o] del establecimiento:

a) evaluar los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, incluso en lo que se refiere a la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Tras dicha evaluación, y en tanto sea necesario, las actividades de prevención[,] así como los métodos de trabajo y de producción aplicados por el empresario[,] deberán:

- garantizar un mayor nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores;
- integrarse en el conjunto de actividades de la empresa [y/o] del establecimiento y en todos los niveles jerárquicos;

[...].»

Directiva 2003/88

5. El artículo 1 de la Directiva 2003/88 establece:

«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, y
- b) a determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo.

[...].»

6. El artículo 2 de la citada Directiva 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;

[...].».

7. A tenor del artículo 7, apartado 1, de la citada Directiva:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.»

Derecho esloveno

8. El artículo 142 del *Zakon o delovnih razmerjih* (Ley sobre Relaciones Laborales), de 5 de marzo de 2013 (Uradni list RS, n.º 21/13), dispone:

«(1) El tiempo de trabajo comprende el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de descanso en el sentido del artículo 154 de la presente Ley, así como el tiempo correspondiente a las ausencias justificadas del trabajo conforme a la Ley, a un convenio colectivo o a una norma de carácter general.

(2) Constituye tiempo de trabajo efectivo todo el tiempo durante el cual el trabajador trabaja, debiéndose entender por tal el período en que el trabajador está a disposición del empresario y cumple sus obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo.

(3) El tiempo de trabajo efectivo es la base para el cálculo de la productividad del trabajo.»

9. El artículo 46 de la *Kolektivna pogodba za javni sektor* (Convenio Colectivo del Sector Público), de 5 de junio de 2008 (Uradni list RS, n.º 57/08 y siguientes), establece lo siguiente:

«Los empleados públicos percibirán un complemento salarial por los períodos de disponibilidad [no presencial] equivalente al 20 % de la tarifa horaria del salario de base. Los períodos de disponibilidad [no presencial] del empleado público no se computarán como tiempo de trabajo.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

10. Entre el 1 de agosto de 2008 y el 31 de enero de 2015, D. J. trabajó como técnico especialista en los centros de transmisión de Pohorje (Eslovenia) y, posteriormente, Krvavec (Eslovenia). La naturaleza del trabajo, la distancia entre esos centros de transmisión y su domicilio y las dificultades periódicas para acceder a los citados centros le obligaban a residir en las inmediaciones de esos lugares. Además, uno de estos dos lugares estaba tan alejado del domicilio de D. J. que a este le habría sido imposible llegar allí diariamente, incluso en las condiciones meteorológicas más favorables. El empresario para el que trabajaba D. J. acondicionó, en las propias instalaciones de esos dos centros de transmisión, la residencia de este y de otro técnico, ambos presentes simultáneamente en cada uno de los citados centros de transmisión. Después de desarrollar la actividad laboral, los dos técnicos podían descansar en la sala de estar o relajarse en las proximidades.

11. Estos dos técnicos realizaban su trabajo por franjas horarias, uno trabajaba entre las 6.00 y las 18.00 y el otro entre mediodía y medianoche. D. J. solía trabajar durante esa segunda franja horaria. El trabajo llevado a cabo en esa franja horaria era «trabajo ordinario», que exigía la presencia en el lugar de trabajo.

12. El empresario calculaba el salario de D. J. sobre la base de esas doce horas de «trabajo ordinario», sin abonar retribución alguna por el tiempo de descanso, que, por regla general, iba de medianoche a las 6 de la mañana, mientras que las seis horas restantes se consideraban período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial.

13. Durante este último período, el trabajador podía abandonar el centro de transmisión en cuestión. Ahora bien, debía estar localizable en caso de llamada y, de ser necesario, debía presentarse en su lugar de trabajo en el plazo de una hora. Solo las actividades urgentes debían realizarse de inmediato, mientras que las restantes podían realizarse al día siguiente. Por este período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, el empresario abonaba a D. J. una compensación equivalente al 20 % del salario base. No obstante, si durante ese período D. J. debía intervenir, el tiempo empleado para su intervención se contabilizaba y remuneraba como tiempo de trabajo ordinario.

14. D. J. interpuso un recurso por el que solicitaba que las horas durante las que debía prestar ese servicio de guardia en régimen de disponibilidad no presencial se le abonasen sobre la base de la misma tarifa prevista para las horas extraordinarias, con independencia de si realizaba o no un trabajo concreto durante ese servicio de guardia. Basó su recurso en el hecho de que vivía en el mismo lugar en el que desarrollaba su actividad laboral y que, por este motivo, estaba presente en su lugar de trabajo veinticuatro horas al día. Habida cuenta de la naturaleza de su trabajo y de que residía en los centros de transmisión, D. J. estimaba que no podía disponer libremente de su tiempo, debido, entre otras circunstancias, a que, cuando estaba de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, debía responder, cada vez que fuera necesario, a las llamadas y presentarse en su puesto de trabajo en el plazo de una hora. Por lo demás, dado que en los lugares en los que se hallaban los centros de transmisión no había muchas posibilidades de dedicarse a actividades de ocio, permanecía la mayor parte del tiempo en las instalaciones de los centros de transmisión.

15. El recurso de D. J. fue desestimado en primera y segunda instancia.

16. D. J. ha interpuesto un recurso de casación ante el órgano jurisdiccional remitente en el que alega que su empresario ha interpretado erróneamente el concepto de «tiempo de trabajo efectivo» en el sentido del artículo 142 de la Ley sobre Relaciones Laborales. A su parecer, este concepto no solo abarca el tiempo durante el cual el trabajador desarrolla efectivamente actividades laborales, sino también todo aquel en el que se halla presente en el lugar de trabajo indicado por el empresario. Pues bien, según D. J., este último le impuso turnos de trabajo de varios días y abusó de la utilización de los períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial.

17. El órgano jurisdiccional remitente subraya que el objeto del litigio principal es la remuneración de los servicios de guardia en régimen de disponibilidad no presencial prestados por D. J. Dicho órgano jurisdiccional considera que, aunque una cuestión de esta índole no queda comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88, solo podrá pronunciarse sobre el fundamento del recurso interpuesto por D. J. una vez que el Tribunal de Justicia haya aportado ciertas precisiones en cuanto a la interpretación del artículo 2 de dicha Directiva.

18. A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente considera que el asunto de que conoce difiere de aquellos asuntos que ya han dado lugar a sentencias del Tribunal de Justicia en esta materia.

19. Así, para empezar, afirma que, a diferencia del asunto que dio lugar a la sentencia de 3 de octubre de 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), la presencia física de D. J. en su lugar de trabajo durante sus períodos de guardia no era ni necesaria ni obligatoria, salvo en caso de intervención, ya que dichos períodos de guardia se realizaban en régimen de disponibilidad no presencial. A continuación, sostiene que, a diferencia del asunto que dio lugar a la sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), el motivo por el que las posibilidades de D. J. de administrar libremente su tiempo y dedicarse a sus propios intereses eran más limitadas era la propia naturaleza de su lugar de trabajo, y no la necesidad de estar localizable. El órgano jurisdiccional remitente considera, asimismo, a la luz de la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), que los desplazamientos para acudir a los locales de clientes no pueden colocarse en el mismo plano que los períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial. Por último, estima que el presente asunto también difiere del asunto que dio lugar a la sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), debido a que D. J. no tenía la obligación de permanecer físicamente en el lugar determinado por el empresario y que el tiempo de reacción de que disponía para presentarse en su lugar de trabajo era significativamente mayor que el controvertido en ese asunto.

20. En esas circunstancias, el Vrhovno sodišče (Tribunal Supremo, Eslovenia) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 2 de la Directiva 2003/88 en el sentido de que, en circunstancias como las del presente procedimiento, se considera como tiempo de trabajo [el período de guardia en régimen de] disponibilidad [no presencial], durante [el] cual el trabajador que desarrolla su actividad laboral en una estación de radiodifusión debe, en el período en que está exento del servicio (cuando su presencia física en el puesto de trabajo no es necesaria), estar localizable por teléfono y, de ser necesario, llegar al puesto de trabajo en no más de una hora?

2) ¿Influye en la definición de la naturaleza [del período de guardia en régimen de] disponibilidad [no presencial], en circunstancias como las del presente procedimiento, el hecho de que el trabajador resida en una vivienda ubicada en el lugar en donde desarrolla su actividad laboral (la estación de radiodifusión), dado que las características geográficas del lugar hacen imposible (o más difícil) volver a diario a casa (“valle abajo”)?

3) ¿Será distinta la respuesta a las dos cuestiones anteriores si se trata de un lugar en el que las posibilidades de dedicarse a una actividad de ocio en el tiempo libre son limitadas a causa de las características

geográficas del lugar, o en el que el trabajador encuentra mayores limitaciones en el empleo de su tiempo libre y en atender a sus intereses (que si residiera en su propio domicilio)?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

21. Mediante sus cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el período de guardia durante el cual un trabajador debe estar localizable por teléfono y poder presentarse en su lugar de trabajo, en caso de necesidad, en el plazo de una hora constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicho artículo, y si procede tomar en consideración, a efectos de esta calificación, el hecho de que se haya puesto a disposición de ese trabajador un alojamiento de servicio a causa del carácter difícilmente accesible de su lugar de trabajo, y de que el entorno inmediato de dicho lugar de trabajo sea poco propicio para las actividades de ocio.

22. De la resolución de remisión y de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende más concretamente que el recurrente en el litigio principal es un técnico especializado encargado, junto con un compañero, de garantizar el funcionamiento, durante varios días consecutivos, de un centro de transmisión situado en la cima de una montaña. D. J. permanecía en servicio de guardia seis horas al día. Este servicio de guardia se realizaba en régimen de disponibilidad no presencial, lo que implicaba que, durante ese período de tiempo —y a diferencia de los períodos de guardia que implican la obligación de estar presente físicamente en el lugar de trabajo—, el interesado solo debía estar localizable en todo momento y poder presentarse en el centro de transmisión de que se tratara en el plazo de una hora en caso de necesidad.

23. Con carácter preliminar, procede recordar que, en el marco de un procedimiento prejudicial en virtud del artículo 267 TFUE, el Tribunal de Justicia no es competente para apreciar los hechos del litigio principal o para aplicar a las medidas o situaciones nacionales las normas de la Unión sobre cuya interpretación debe pronunciarse, ya que estas cuestiones pertenecen a la competencia exclusiva de los órganos jurisdiccionales nacionales (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de mayo de 2013, Libert y otros, C-197/11 y C-203/11, EU:C:2013:288, apartado 94). Dicho esto, corresponde al Tribunal de Justicia proporcionar al órgano jurisdiccional remitente una respuesta que le permita dirimir el litigio del que conoce, proporcionándole todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que puedan ser útiles a tal fin (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de septiembre de 2019, VIPA, C-222/18, EU:C:2019:751, apartado 50 y jurisprudencia citada).

24. Así pues, si bien en último término corresponde al órgano jurisdiccional remitente examinar si los períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial controvertidos en el litigio principal deben calificarse de «tiempo de trabajo» a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88, corresponde, no obstante, al Tribunal de Justicia proporcionarle indicaciones sobre los criterios que deben tomarse en consideración al proceder a dicho examen.

25. A la luz de estas precisiones preliminares, en primer lugar, 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 una armonización de las normas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo. 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, apartados 36 y 37 y jurisprudencia citada).

26. Las diferentes disposiciones que la Directiva 2003/88 contiene en materia de duración máxima del trabajo y de tiempo mínimo de descanso constituyen normas de Derecho social de la Unión de especial importancia, de las que debe disfrutar todo trabajador (sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, apartado 24) y cuyo cumplimiento no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartados 66 y 67).

27. Además, al establecer el derecho de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal, la Directiva 2003/88 precisa el derecho fundamental expresamente consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y debe, por consiguiente, interpretarse a la luz de dicho artículo. De ello se sigue, en particular, que las disposiciones de la Directiva 2003/88 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 30 a 32 y jurisprudencia citada).

28. En segundo lugar, procede señalar que el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 define el concepto de «tiempo de trabajo» como 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. A tenor del artículo 2, punto 2, de esta Directiva, el concepto de «período de descanso» se refiere a todo período que no sea tiempo de trabajo.

29. De ello se sigue que estos dos conceptos, que se definían del mismo modo en 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 1993, L 307, p. 18), a la que sucedió la Directiva 2003/88, se excluyen mutuamente. Así pues, el tiempo de guardia de un trabajador debe calificarse, bien de «tiempo de trabajo», bien de «período de descanso», a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88, puesto que esta no contempla una categoría intermedia (véanse, en este sentido, las sentencias de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, apartados 25 y 26 y jurisprudencia citada, y de 21 de febrero de 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, apartado 55 y jurisprudencia citada).

30. Además, los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso» constituyen conceptos de Derecho de la Unión que es preciso definir según características objetivas, refiriéndose al sistema y a la finalidad de la Directiva 2003/88. En efecto, solo 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, en este sentido, la sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartado 58).

31. Por lo tanto, a pesar de la referencia a las «legislaciones y/o prácticas nacionales» contenida en el artículo 2 de la Directiva 2003/88, los Estados miembros no pueden determinar unilateralmente el alcance de los conceptos de «tiempo de trabajo» y «período de descanso», sometiendo a cualesquiera condiciones o restricciones el derecho, reconocido directamente a los trabajadores por esta Directiva, a que se tengan debidamente en cuenta los períodos de trabajo y, correlativamente, los períodos de descanso. Cualquier otra interpretación haría peligrar el efecto útil de la Directiva 2003/88 y desvirtuaría su objetivo (véanse, en este sentido, las sentencias de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartado 59, y de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728, apartado 45, y el auto de 11 de enero de 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, apartado 26).

32. En tercer lugar, en lo que atañe más concretamente a los períodos de guardia, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que un período durante el cual el trabajador no lleva a cabo efectivamente ninguna actividad por cuenta del empresario no constituye necesariamente un «período de descanso» a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88.

33. Así, por un lado, el Tribunal de Justicia ha declarado, a propósito de los períodos de guardia efectuados en un lugar de trabajo que no se confunde con el domicilio del trabajador, que el factor determinante para considerar que se dan los elementos característicos del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, es el hecho de que dicho trabajador está obligado a hallarse físicamente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de este para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad (véanse, en este sentido, las sentencias de 3 de octubre de 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, apartado 48, de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartado 63, y de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728, apartado 48).

34. Procede señalar, a este respecto, que debe entenderse por lugar de trabajo todo lugar en el que el trabajador deba realizar una actividad por orden del empresario, aun cuando no sea el lugar en el que ejerce habitualmente su actividad profesional.

35. El Tribunal de Justicia ha declarado que, durante un período de guardia de tales características, el trabajador, que ha de permanecer en su lugar de trabajo a disposición inmediata del empresario, debe permanecer alejado de su entorno social y familiar y goza de poca libertad para administrar el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales. En consecuencia, todo ese período debe calificarse de «tiempo de trabajo» en sentido de la Directiva 2003/88, independientemente de las prestaciones laborales realmente efectuadas por el trabajador durante ese período (véanse, en este sentido, las sentencias de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartado 65; de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01,

EU:C:2004:584, apartado 93, y de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros , C-14/04, EU:C:2005:728, apartados 46 y 58).

36. Por otra parte, el Tribunal de Justicia ha declarado que, aunque no obligue al trabajador a permanecer en su lugar de trabajo, un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial debe calificarse igualmente, en su totalidad, de «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88 cuando, habida cuenta de la incidencia objetiva y considerable de las limitaciones impuestas al trabajador en lo que atañe a la posibilidad de dedicarse a sus intereses personales y sociales, se distingue de un período durante el cual el trabajador solo debe estar a disposición de su empresario a los efectos de que este pueda localizarle (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, apartados 63 a 66).

37. Se desprende, tanto de los elementos expuestos en los apartados 33 a 36 de la presente sentencia como de la necesidad, recordada en el apartado 27 de esta, de interpretar el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales, que el concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido de la referida Directiva, incluye todos los períodos de guardia, incluidos aquellos que se realizan en régimen de disponibilidad no presencial, durante los cuales las limitaciones impuestas al trabajador son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses.

38. En cambio, cuando las limitaciones impuestas al trabajador durante un determinado período de guardia no alcanzan tal grado de intensidad y le permiten administrar su tiempo y dedicarse a sus propios intereses sin grandes limitaciones, solo constituye «tiempo de trabajo», a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88, el tiempo correspondiente a la prestación laboral efectivamente realizada, en su caso, durante dicho período (véanse, en este sentido, las sentencias de 3 de octubre de 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, apartado 50, y de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, apartado 37).

39. A este respecto, debe precisarse asimismo que, para apreciar si un período de guardia constituye «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88, solo pueden tomarse en consideración las limitaciones impuestas al trabajador, ya sea por la normativa del Estado miembro de que se trate, por un convenio colectivo o por su empresario, en virtud, en particular, del contrato de trabajo, de la normativa laboral o del sistema de distribución de los turnos de guardia entre los trabajadores.

40. En cambio, no procede tomar en consideración las dificultades organizativas que un período de guardia pueda causar al trabajador que no se deriven de tales limitaciones, sino que sean, por ejemplo, consecuencia de elementos naturales o de la libre elección del trabajador.

41. Así, por un lado, el hecho de que el domicilio libremente elegido por el trabajador esté separado por una distancia considerable del lugar en el que debe poder presentarse dentro de un determinado plazo durante su período de guardia no es, como tal, un criterio pertinente para calificar todo ese período como «tiempo de trabajo» en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, al menos cuando dicho lugar es su lugar de trabajo habitual. En efecto, en tal caso, ese trabajador ha tenido la posibilidad de apreciar libremente la distancia que separa ese lugar de su domicilio (véase, *a contrario*, la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, apartado 44).

42. Por otro lado, el carácter poco propicio para las actividades de ocio de la zona de la que el trabajador no puede, en la práctica, alejarse durante un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial y el carácter difícilmente accesible de su lugar de trabajo no constituyen tampoco circunstancias pertinentes a efectos de calificar dicho período como «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88.

43. Además, si el lugar de trabajo engloba o se confunde con el domicilio del trabajador, el mero hecho de que, durante un período de guardia determinado, este último deba permanecer en su lugar de trabajo para poder estar a disposición del empresario en caso de necesidad no basta para calificar dicho período de «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88. En efecto, en tal caso, la prohibición impuesta al trabajador de abandonar su lugar de trabajo no implica necesariamente que deba permanecer alejado de su entorno familiar y social. Asimismo, dicha prohibición, como tal, disminuye en menor medida su capacidad para administrar libremente, en ese período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales (véase, a este respecto, la sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartado 65).

44. Procede añadir igualmente que, cuando, debido a la propia naturaleza del lugar de trabajo, el trabajador no dispone, en la práctica, de una posibilidad realista de abandonar dicho lugar después de la jornada laboral, solo deben calificarse automáticamente de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, los períodos durante los cuales el trabajador permanece sometido a limitaciones objetivas y considerables, como la de estar inmediatamente disponible para el empresario, debiendo excluirse aquellos períodos en los que la imposibilidad de abandonar su lugar de trabajo no se deriva de una obligación de tales características, sino únicamente de la naturaleza particular de ese lugar.

45. Cuando, por no existir una obligación de permanecer en el lugar de trabajo, un período de guardia no pueda calificarse automáticamente de «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88, los órganos jurisdiccionales nacionales deberán verificar, no obstante, si no procede, aun así, aplicar dicha calificación, debido a las consecuencias que todas las limitaciones impuestas al trabajador tengan en lo que atañe a su capacidad para administrar libremente, en ese período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicarse a sus propios intereses.

46. En este contexto, debe prestarse especial atención al plazo de que dispone el trabajador durante su período de guardia para reanudar sus actividades profesionales a partir del momento en que el empresario requiere sus servicios, junto con, en su caso, la frecuencia media de las intervenciones que dicho trabajador ha de realizar efectivamente durante ese período.

47. Así, en primer término, tal como señaló, en esencia, el Abogado General en los puntos 98 a 100 de sus conclusiones, los órganos jurisdiccionales nacionales deben tomar en consideración las consecuencias de la brevedad del plazo en el que el trabajador debe volver al trabajo en caso de que sea necesario realizar una intervención —lo que, por regla general, le obliga a presentarse en su lugar de trabajo— en lo que atañe a su capacidad para administrar libremente su tiempo.

48. A este respecto, procede subrayar que un período de guardia durante el cual un trabajador puede planificar sus ocupaciones personales y sociales, habida cuenta del plazo razonable que se le concede para retomar sus actividades profesionales, no constituye, *a priori*, «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88. En cambio, un período de guardia durante el cual el plazo impuesto al trabajador para volver al trabajo se limita a algunos minutos debe, en principio, considerarse, en su totalidad, «tiempo de trabajo» en el sentido de esta Directiva, puesto que, en este último caso, se disuade claramente al trabajador, en la práctica, de planificar cualquier actividad de recreo, ni tan siquiera de corta duración.

49. No obstante, el impacto de un plazo de respuesta semejante debe evaluarse tras realizar una apreciación concreta, que tenga en cuenta, en su caso, las demás limitaciones impuestas al trabajador, así como las facilidades que se le conceden durante el período de guardia.

50. El hecho de que el empresario ponga a disposición del trabajador, debido a la naturaleza particular del lugar de trabajo, un alojamiento de servicio situado en ese lugar de trabajo o en sus inmediaciones no constituye, como tal, un factor decisivo a efectos de calificar los períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial como «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, cuando dicho trabajador no está sometido, durante esos períodos, a limitaciones tales que su capacidad para dedicarse a sus intereses privados se vea afectada objetivamente y de manera considerable.

51. En segundo término, los órganos jurisdiccionales nacionales deben tener en cuenta, junto con el plazo de que dispone el trabajador para reanudar su actividad profesional, la frecuencia media de las prestaciones efectivas normalmente realizadas por el trabajador durante cada uno de sus períodos de guardia, siempre que esta pueda estimarse de manera objetiva.

52. En efecto, cuando, por término medio, un trabajador ha de intervenir en numerosas ocasiones durante un período de guardia, este tiene menos margen para administrar libremente su tiempo durante los períodos de inactividad, dado que estos se ven interrumpidos con frecuencia. Más aún cuando las intervenciones que normalmente se exigen al trabajador durante su período de guardia tienen una duración considerable.

53. De ello se sigue que, si, por término medio, el trabajador ha de realizar frecuentemente prestaciones durante sus períodos de guardia, prestaciones que, por regla general, no son de corta duración, la totalidad de estos períodos constituye, en principio, «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88.

54. No obstante, el hecho de que, por término medio, el trabajador no deba intervenir más que en contadas ocasiones durante sus períodos de guardia no puede tener como consecuencia que dichos períodos se consideren como «períodos de descanso», en el sentido del artículo 2, punto 2, de la Directiva 2003/88, cuando el impacto del plazo impuesto al trabajador para retomar sus actividades profesionales es tal que basta para restringir, objetivamente y de manera considerable, la capacidad del trabajador para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales.

55. En el presente asunto, procede recordar que, según el órgano jurisdiccional remitente, durante los períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial controvertidos en el litigio principal, D. J. solo tenía la obligación de estar inmediatamente localizable y de poder llegar a su lugar de trabajo en el plazo de una hora en caso de necesidad. De la resolución de remisión no se desprende que se le impusieran otras limitaciones ni que, durante esos períodos, la frecuencia media de las intervenciones que le obligaban a volver a su lugar de trabajo dentro de ese plazo fuera elevada. Además, el referido trabajador disponía de un alojamiento de servicio en su lugar de trabajo, en el que, sin embargo, no estaba obligado a permanecer durante esos períodos.

56. No obstante, corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar, a la luz de todas las circunstancias del caso de autos, si D. J. estaba sometido, durante sus períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, a limitaciones de tal intensidad que afectaban, objetivamente y de manera considerable, a su capacidad para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requerían sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses.

57. En cuarto lugar, procede recordar que, a excepción del caso particular de las vacaciones anuales retribuidas, mencionado en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, esta Directiva se limita a regular determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo a fin de garantizar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, de modo que, en principio, no se aplica a su retribución (sentencia de 20 de noviembre de 2018, Sindicatul Familia Constanța y otros, C-147/17, EU:C:2018:926, apartado 35).

58. Por consiguiente, el modo de retribución de los trabajadores por los períodos de guardia no se rige por la Directiva 2003/88, sino por las disposiciones pertinentes del Derecho nacional. En consecuencia, dicha Directiva no se opone a la aplicación de una normativa de un Estado miembro, de un convenio colectivo o de una decisión de un empresario que, a efectos de la retribución de un servicio de guardia, trate 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, aun cuando dichos períodos deban considerarse, en su totalidad, «tiempo de trabajo» a efectos de la aplicación de dicha Directiva (véase, en este sentido, el auto de 11 de enero de 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, apartado 35).

59. Del mismo modo, la Directiva 2003/88 no se opone a aquellas normativas, convenios colectivos o decisiones del empresario que, en lo que concierne a los períodos de guardia que deberían considerarse totalmente excluidos del concepto de «tiempo de trabajo» a efectos de la aplicación de dicha Directiva, prevén, no obstante, que se abone al trabajador afectado una cantidad destinada a compensar los inconvenientes que le causen dichos períodos de guardia en la administración de su tiempo y de sus intereses privados.

60. En quinto y último lugar, del apartado 29 de la presente sentencia se desprende que los períodos de guardia que no cumplen los requisitos para ser calificados de «tiempo de trabajo» en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 deben considerarse, a excepción del tiempo vinculado a las prestaciones de trabajo efectivamente realizadas durante dichos períodos, «períodos de descanso» en el sentido del artículo 2, punto 2, de dicha Directiva y que, como tales, deben contabilizarse en el cálculo de los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en los artículos 3 y 5 de esta.

61. No obstante, cabe señalar que la calificación de un período de guardia como «período de descanso» a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88 se entiende sin perjuicio del deber de los empresarios de cumplir las obligaciones específicas que les incumben en virtud de la Directiva 89/391, con el fin de proteger la seguridad y la salud de sus trabajadores. En efecto, esta última Directiva se aplica plenamente en materia de períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de duración máxima del trabajo semanal, sin perjuicio de las disposiciones más exigentes o específicas contenidas en la Directiva 2003/88 (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 61).

62. Pues bien, en primer término, de los artículos 5, apartado 1, y 6 de la Directiva 89/391 se desprende que los empresarios están obligados a evaluar y a prevenir los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores vinculados a su entorno laboral (véanse, en este sentido, las sentencias de 15 de noviembre de 2001,

Comisión/Italia, C-49/00, EU:C:2001:611, apartados 12 y 13, y de 14 de junio de 2007, Comisión/Reino Unido, C-127/05, EU:C:2007:338, apartado 41), entre los que figuran ciertos riesgos psicosociales, como el estrés o el agotamiento profesional.

63. En segundo término, como ha subrayado la Comisión Europea, aun cuando no constituyan «tiempo de trabajo» en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, los servicios de guardia implican necesariamente la imposición de obligaciones profesionales al trabajador y, por tanto, en esa estricta medida, forman parte de su entorno laboral, entendido en sentido amplio.

64. Pues bien, cuando tales servicios de guardia se prestan de forma continuada durante largos períodos o se producen a intervalos muy frecuentes, de modo que suponen una carga psicológica recurrente para el trabajador, aunque sea de baja intensidad, puede resultar muy difícil, en la práctica, que este se evada completamente de su entorno laboral durante un número suficiente de horas consecutivas que le permita neutralizar los efectos del trabajo sobre su seguridad y su salud. Más aún cuando estos servicios de guardia tienen lugar durante la noche.

65. De ello se desprende que, habida cuenta de su obligación de proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que puedan surgir en su entorno laboral, los empresarios no pueden introducir períodos de guardia tan largos o frecuentes que constituyan un riesgo para la seguridad o la salud de los trabajadores, con independencia de que dichos períodos se califiquen de «períodos de descanso» en el sentido del artículo 2, punto 2, de la Directiva 2003/88. Corresponde a los Estados miembros definir, en su ordenamiento jurídico nacional, las modalidades de aplicación de esta obligación.

66. De cuanto antecede resulta que procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial durante el cual un trabajador solo debe estar localizable por teléfono y poder presentarse en su lugar de trabajo, en caso de necesidad, en el plazo de una hora, pudiendo residir en un alojamiento de servicio puesto a su disposición por el empresario en dicho lugar de trabajo, pero sin estar obligado a permanecer en él, solo constituye, en su totalidad, tiempo de trabajo en el sentido de esta disposición si de una apreciación global de todas las circunstancias del caso de autos, en particular de las consecuencias de dicho plazo y, en su caso, de la frecuencia media de intervención en el transcurso de ese período, se desprende que las limitaciones impuestas a dicho trabajador durante ese período son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en ese mismo período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicarlo a sus propios intereses. El hecho de que el entorno inmediato del lugar en cuestión sea poco propicio para el ocio carece de pertinencia a efectos de dicha apreciación.

Costas

67. 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 en el 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 (Gran Sala) declara:

El artículo 2, punto 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, debe interpretarse en el sentido de que un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial durante el cual un trabajador solo debe estar localizable por teléfono y poder presentarse en su lugar de trabajo, en caso de necesidad, en el plazo de una hora, pudiendo residir en un alojamiento de servicio puesto a su disposición por el empresario en dicho lugar de trabajo, pero sin estar obligado a permanecer en él, solo constituye, en su totalidad, tiempo de trabajo en el sentido de esta disposición si de una apreciación global de todas las circunstancias del caso de autos, en particular de las consecuencias de dicho plazo y, en su caso, de la frecuencia media de intervención en el transcurso de ese período, se desprende que las limitaciones impuestas a dicho trabajador durante ese período son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en ese mismo período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicarlo a sus propios intereses. El hecho de que el entorno inmediato del lugar en cuestión sea poco propicio para el ocio carece de pertinencia a efectos de dicha apreciación.

Firmas

* Lengua de procedimiento: esloveno.
Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.