

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. ANTONIO SAGGIO

presentadas el 16 de diciembre de 1999 *

Objeto de las cuestiones prejudiciales

1. Mediante la presente remisión prejudicial, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana plantea a este Tribunal de Justicia diversas cuestiones que tienen 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 trabajo¹ (en lo sucesivo, «Directiva 93/104» o «Directiva»).

El eje central de las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente lo constituye la actividad de los médicos que forman parte de Equipos de Atención Primaria. El Juez nacional pretende que se dilucide, en particular, si el tiempo dedicado a atención continuada, con presencia física en el centro sanitario o en régimen de localización, ha de considerarse «tiempo de trabajo» en el sentido y a los efectos de la Directiva y, en consecuencia, si dicho tiempo ha de computarse en el cálculo del tiempo de trabajo a efectos de la aplicación de la norma que establece en cuarenta y ocho horas la duración máxima del tiempo de trabajo semanal (artículo 6 de la Directiva) y si, por lo que respecta al incremento del límite máximo, el consentimiento expresado por los representantes sindicales

en el marco de un acuerdo o convenio colectivo puede anular la prohibición establecida en el artículo 18, apartado 1, letra b), primer guión, de la Directiva de que el empresario solicite al trabajador que trabaje más de cuarenta y ocho horas semanales sin haber obtenido «el consentimiento» del mismo.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

2. El artículo 118 A del Tratado atribuye al Consejo competencia para establecer, mediante Directiva, las disposiciones mínimas dirigidas a «promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores» (apartados 1 y 2).

3. La Directiva de base sobre la materia es la 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

* Lengua original: italiano.

1 — DO L 307, p. 18.

de la salud de los trabajadores en el trabajo² (en lo sucesivo, «Directiva de base») y establece los principios generales en materia de seguridad y de salud de los trabajadores, principios que han sido desarrollados posteriormente por una serie de Directivas específicas, entre las que figura la Directiva 93/104.

4. Esta última Directiva contiene, como se indica en el artículo 1, apartado 1, «las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo».

5. Además, precisa que, a efectos de la Directiva, se entenderá por «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» y por «período de descanso», «todo período que no sea tiempo de trabajo».

6. La Directiva establece a continuación una serie de normas relativas a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal (artículo 6), los períodos mínimos de descanso diario (artículo 3), semanal (artículo 5) y anual (artículo 7), así como a la duración y las condiciones del trabajo nocturno (artículos 8, 9, 10, 11 y 12).

Por lo que se refiere, en particular, al tiempo de trabajo semanal, el artículo 6 dispone que «los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección, de seguridad y de la salud de los trabajadores [...], la duración media del trabajo no exceda de cuarenta y ocho horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días» (número 2).

7. El artículo 16 de la Directiva fija los períodos de referencia que han de tomarse en consideración para aplicar las citadas normas y establece, en particular, que para la aplicación del artículo 6 el «período de referencia» no debe «exceder de cuatro meses».

8. La Directiva prevé asimismo la facultad de que las autoridades nacionales establezcan excepciones a lo dispuesto en las normas sobre tiempo de trabajo en ella contenidas. En particular, el artículo 17 atribuye a los Estados miembros la competencia de establecer excepciones (mediante procedimientos legales, reglamentarios o administrativos, o mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales) a lo dispuesto en los artículos 3, 4, 5, 8 y 16 de la Directiva «para las actividades de guardia, vigilancia y permanencia caracterizadas por la necesidad de garantizar la protección de bienes y personas y, en particular, cuando se trate de guardianes, conserjes o empresas de seguridad», así como «para las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio o de la producción, y en particular cuando se trate de: i) servicios relativos a la recepción, tratamiento y/o asistencia médica prestados por hospitales o centros similares, institu-

2 — DO L 183, p. 1.

ciones residenciales, y prisiones». Además, el artículo 18 prevé la posibilidad de que un Estado no exija que se respete el límite máximo de las cuarenta y ocho horas semanales, a condición de que supedita la excepción a condiciones específicas, entre las que se encuentra la obligación del empresario de solicitar y obtener el consentimiento del trabajador interesado [apartado 1, letra b), inciso i), primer guión].

9. El artículo 18 fija el 23 de noviembre de 1996 como fecha límite para la adaptación del Derecho de los Estados miembros a lo dispuesto en la Directiva. La referida disposición prevé, entre otras cosas, que a más tardar en dicha fecha «los interlocutores sociales establezcan las disposiciones necesarias mediante convenio. Los Estados miembros deberán adoptar todas las medidas necesarias para garantizar en todo momento los resultados impuestos por la [...] Directiva».

Normativa nacional

10. El artículo 6 del Real Decreto 137/1984, de 11 de enero,³ establece lo siguiente en el epígrafe «Jornada de trabajo»: «La dedicación del personal integrado en los Equipos de Atención Primaria será de cuarenta horas semanales, sin perjuicio de las dedicaciones que pudieran corresponder por la participación en los turnos de guardias, debiendo responsabilizarse de las peticiones de asistencia a

domicilio y de las de carácter de urgencia, de conformidad con lo establecido en los Estatutos Jurídicos de Personal Médico y Auxiliar Sanitario de la Seguridad Social y las normas que los desarrollan [...]»

11. La Resolución de 15 de enero de 1993⁴ publicó el Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueba el celebrado con fecha 3 de julio de 1992 entre la Administración Sanitaria del Estado y las Organizaciones Sindicales más representativas en el sector de Atención Primaria en España. El anexo del Acuerdo del Consejo de Ministros dispone lo siguiente, en el epígrafe B, que lleva por título «Atención Continuada»: «Con carácter general, se establece en 425 horas/año el número máximo en atención continuada. Para aquellos equipos de Atención Primaria ubicados en el medio rural y que inevitablemente superan las 425 horas/año de atención continuada, establecidas con carácter general, se acuerda, teniendo como objetivo la progresiva minoración de horas de atención continuada, fijar como tope 850 horas/año [...]»

12. El 7 de mayo de 1993 la Administración de la Generalidad Valenciana celebró asimismo un Acuerdo con los Sindicatos más representativos,⁵ Acuerdo que, entre

4 — BOE n° 28 de 2 de febrero de 1993.

5 — Dicho Acuerdo se celebró conforme a lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 de julio, relativa a los acuerdos colectivos y a la participación en la fijación de las condiciones de trabajo del personal de los servicios públicos (BOE de 20 de julio de 1990).

3 — BOE n° 27 de 1 de febrero de 1984.

otras cosas, fija los topes máximos de horas de trabajo sobre la base del modelo de lo establecido en el Acuerdo General de 1992.⁶

aplicación a los mismos de las disposiciones de la Directiva) y por turnos y a que la jornada de trabajo nocturno no exceda de ocho horas cada período de veinticuatro horas, y a que, de superarse, se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio.

Hechos y cuestiones prejudiciales

13. El Sindicato de Médicos de Asistencia Pública de la Comunidad Valenciana (en lo sucesivo, «SIMAP») formuló conflicto colectivo contra la Administración de la Generalidad Valenciana (Conselleria de Sanidad), que afectaba a todo el personal médico (médicos generales, médicos especialistas en medicina familiar y pediatras) destinado en los Equipos de Atención Primaria de los Centros de Salud de la Comunidad Valenciana. En dicho recurso, el SIMAP, invocando las disposiciones de la Directiva, solicitaba que se reconociese el derecho de los citados médicos a disfrutar de una jornada de trabajo que no exceda de cuarenta horas, o subsidiariamente, que no exceda de cuarenta y ocho horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días, así como la condición de trabajadores nocturnos (con la consiguiente

14. En su auto de remisión, el Juez *a quo* precisa que el SIMAP alega fundamentalmente que, al amparo de lo dispuesto en el artículo 17.3 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Equipos de Atención Primaria en la Comunidad Valenciana (Reglamento anulado como consecuencia de la sentencia nº 1323/93 del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana), que reproduce el artículo 6 del citado Real Decreto 137/1984, los médicos que prestan sus servicios en los Equipos de Atención Primaria se ven forzados a realizar jornadas de trabajo indefinidas, sin tope diario, ni semanal, ni mensual, ni anual, en los que se encadena la jornada ordinaria con el turno de atención continuada, y ésta con la jornada ordinaria del día siguiente.

6 — A raíz de dicho Acuerdo, la Administración de la Generalidad Valenciana adoptó el 12 de mayo y el 8 de julio de 1993 dos instrucciones conjuntas, mediante las cuales se desarrollan determinadas disposiciones del Acuerdo referidas a diversos aspectos de la atención continuada. El 25 de marzo de 1998, la Dirección General de Atención Primaria y Farmacia de la Conselleria de Sanidad de la Generalidad Valenciana adoptó nuevas instrucciones, complementarias de las de 8 de julio de 1993, sobre diferentes aspectos de la atención continuada. Estas disponen que los turnos de atención continuada no generan derecho a descanso al siguiente día que suponga reducción de la jornada ordinaria; «no obstante, el profesional implicado en la atención continuada podrá solicitar, por períodos mensuales completos, que la jornada de mañana subsiguiente al turno de atención continuada se permute por otra de tarde, que se autorizará por el coordinador del Equipo de Atención Primaria con el visto bueno del director del área, siempre que a su juicio queden cubiertas las necesidades asistenciales del Equipo de Atención Primaria».

15. El órgano jurisdiccional remitente señala asimismo que, según práctica nacional interpretativa de su Estatuto y normativa interna (de Derecho público) aplicable a los citados médicos, el tiempo de trabajo dedicado a guardias o a atención continuada constituye jornada especial y no horas extraordinarias. Este último tipo de trabajo, según la normativa española, se remunera globalmente, sin atender a la mayor o menor actividad realizada durante ese tiempo: ello significa que, por lo que respecta a la categoría de médicos que nos

ocupa, solamente las horas efectivas de asistencia, prestadas durante los períodos de atención continuada o de localización, deben contabilizarse como jornada de trabajo.

16. Por último, según el Juez *a quo*, el Derecho interno no se ha adaptado a lo dispuesto en la Directiva, o cuando menos no en su totalidad. En efecto, el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre,⁷ sobre jornadas especiales de trabajo, circunscribe su ámbito de aplicación a las relaciones laborales ordinarias de Derecho Privado, y no recoge, en cualquier caso, disposición alguna relativa al sector de la sanidad.

17. Partiendo de estas premisas jurídicas y fácticas, el Juez *a quo* plantea con carácter prejudicial al Tribunal de Justicia la cuestión de si la Directiva es aplicable a los médicos que forman parte de los Equipos de Atención Primaria y, en caso de respuesta afirmativa, cómo deben interpretarse algunas de sus disposiciones. Formula en este sentido las siguientes cuestiones:

«1. Preguntas en relación a la aplicabilidad en general de la Directiva

A) Como consecuencia del tenor del art. 118 A) del Tratado de la Comunidad Europea y la referencia contenida en el art. 1.3. de la

Directiva a todos los sectores de actividad, privados o públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE que establece su inaplicación “cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública [...]”. ¿Debe entenderse que la actividad de los médicos de Equipos de Atención Primaria afectados por el conflicto está comprendida en la exclusión referida?

B) El artículo 1.3. de la Directiva invocada alude también a su art. 17 con la fórmula “sin perjuicio”. Pese a que como se ha indicado antes no existe normativa armonizadora estatal o autonómica, ¿debe entenderse ese silencio como una excepción establecida a lo dispuesto en los artículos 3, 4, 5, 6, 8 y 16 cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente?

C) La exclusión contenida en el art. 1.º.3. *in fine* de la Directiva “de las actividades de los médicos en período de formación”, ¿lleva a contrario a entender que las actividades de los demás médicos sí están comprendidas en la misma?

⁷ — BOE n.ºs 229 y 230, de 25 y 26 de septiembre de 1995.

D) La referencia a que se aplicarán “plenamente” las disposiciones de la Directiva 89/391/CEE a las materias a que se refiere el apartado 2 ¿tiene una especial eficacia en relación a su invocación y aplicación?

en el centro, ¿debe estimarse todo este tiempo como de trabajo o sólo aquel tiempo efectivamente invertido en la realización de la actividad para la que sean llamados en su caso según la práctica nacional indicada en el antecedente de hecho octavo?

2. Preguntas en relación con el tiempo de trabajo

A) El art. 2º.1) de la Directiva define el 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 la vista de la práctica nacional indicada en el antecedente de hecho octavo de esta resolución y ante la inexistencia de norma armonizadora ¿debe seguir aplicándose la práctica nacional que excluye de las 40 horas semanales el tiempo dedicado a atención continuada o deben aplicarse por analogía las disposiciones generales y especiales sobre jornada de trabajo de la legislación española referidas a relaciones laborales de Derecho Privado?

C) Cuando los médicos afectados realicen los turnos de atención continuada por el sistema de presencia física en el centro, ¿debe estimarse todo este tiempo como de trabajo ordinario o como jornada especial según la práctica nacional indicada en el antecedente de hecho octavo?

3. En relación con la duración media del trabajo

A) El tiempo de trabajo dedicado a la atención continuada, ¿debe tenerse en cuenta para la fijación de la duración media del trabajo por cada período de siete días de acuerdo con lo establecido en el art. 6.2. de la Directiva?

B) Cuando los médicos afectados realicen turnos de atención continuada por el sistema de localización y no mediante presencia física

B) ¿Deben considerarse horas extraordinarias las invertidas en la atención continuada?

- C) El período de referencia del art. 16.2) de la Directiva, pese a la inexistencia de normativa armonizadora, ¿puede entenderse aplicable, y en su caso, las excepciones a lo dispuesto en ese precepto establecidas en el art. 17 apartados 2 y 3, en relación con el 4? ¿puede entenderse que esos médicos son trabajadores nocturnos a la vista de lo dispuesto en el art. 2º.4.b) de la Directiva?
- D) Como consecuencia de la posibilidad de inaplicación del art. 6 de la Directiva establecida en el art. 18.1.b) de la misma, no obstante la inexistencia de normativa armonizadora, ¿puede entenderse inaplicable el art. 6 de la Directiva por haber obtenido el consentimiento del trabajador para efectuar dicho trabajo?, ¿equivale el consentimiento expresado por los interlocutores sindicales en un Convenio o Acuerdo Colectivo al consentimiento del trabajador en este aspecto?
- B) A los efectos de la elección prevista en el art. 2º.4.b),i) de la Directiva ¿podría aplicarse la legislación nacional sobre trabajo nocturno de los trabajadores sujetos a relación de Derecho Privado a los médicos afectados sujetos a relación de Derecho Público?
- C) El tiempo de trabajo “normal” a que alude el art. 8.1) de la Directiva, ¿incluye también los turnos de atención continuada en régimen de localización o de presencia física?

5. En relación con el trabajo y trabajador por turnos

4. En relación con el carácter nocturno del trabajo

- A) Sobre la base de que la jornada normal de trabajo no es nocturna, sino sólo parte del turno de atención continuada que cíclicamente pueda corresponder a algunos de los médicos afectados, y ante la ausencia de norma armonizadora, Sobre la base de que el tiempo de trabajo sólo es por turnos en lo atinente a la atención continuada, y ante la inexistencia de norma armonizadora, ¿puede considerarse que el trabajo de los médicos afectados es por turnos y tienen la consideración de trabajadores por turnos según la definición contenida en el art. 2º apartados 5) y 6) de la Directiva?»

Sobre la admisibilidad

elementos necesarios para que el Tribunal de Justicia pueda pronunciarse sobre las cuestiones en él recogidas.

18. La Comisión se opone, con carácter preliminar, a la admisibilidad de la remisión prejudicial, por dos razones. Alega, en primer lugar, que el auto del Juez *a quo* no describe el marco fáctico y normativo del procedimiento principal y, en segundo lugar, que el recurso del SIMAP y el auto de remisión no se refieren a la normativa nacional actualmente en vigor, sino a la anulada (anulada, se subraya, casi cinco años antes de la interposición del recurso). A este respecto, la Comisión señala que el órgano jurisdiccional remitente, si bien se refiere a dicha circunstancia en el auto de remisión, se limita a citar el Acuerdo entre Sindicatos y Administración de 7 de mayo de 1993, así como las Instrucciones de la Generalidad Valenciana que lo desarrollan, pero no se refiere a estas normas de forma explícita al plantear sus cuestiones prejudiciales, sino que subraya la ausencia de normas nacionales aplicables al caso de autos.

19. Ambos motivos de inadmisibilidad carecen de fundamento. Por lo que respecta al primero, considero que el Juez *a quo* ha descrito de manera suficientemente clara el contexto fáctico y jurídico en el que se insertan las cuestiones prejudiciales y que, en consecuencia, el auto contiene todos los

Por lo que se refiere al segundo motivo, procede considerar que el Juez remitente precisa, en el punto cuarto de su auto, por un lado, que las cuestiones se refieren fundamentalmente a la aplicación del régimen nacional que distingue la jornada semanal de cuarenta horas de los turnos de atención continuada y, por otro lado, que el régimen citado es el previsto en el referido Acuerdo local de 7 de mayo de 1993, aún vigente en la actualidad. El Juez *a quo* hace referencia asimismo a la práctica nacional relativa a la interpretación y aplicación de las normas estatutarias que regulan las relaciones entre los médicos de que se trata y la Administración, práctica que no parece que se haya modificado hasta la fecha. La circunstancia de que en el recurso del SIMAP (es decir, un acto procesal de una parte del procedimiento principal) se haga referencia únicamente a la normativa anulada⁸ no puede implicar la inadmisibilidad de la remisión. Sabido es, en efecto, que según reiterada jurisprudencia, «el artículo 177 del Tratado instituye un procedimiento de cooperación directa entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales, durante el cual a las partes interesadas sólo se las insta a presentar observaciones en el marco jurídico trazado por el órgano jurisdiccional remitente»; ello da lugar a que, «dentro de los límites fijados por el artículo 177 del Tratado, los órganos jurisdiccionales nacionales tienen competencia exclusiva para decidir sobre si someten, en su caso, un asunto al Tribunal de Justicia y

⁸ — No parece, además, que dicha circunstancia haya determinado el desenlace del procedimiento ante el Juez *a quo*.

sobre el objeto de la cuestión que promueven».⁹

Por las consideraciones precedentes, propongo al Tribunal de Justicia que desestime la excepción de inadmisibilidad propuesta por la Comisión.

Sobre el fondo del asunto

Sobre el ámbito de aplicación de la Directiva 93/104 [cuestiones 1A) a 1D)]

20. El órgano jurisdiccional remitente se pregunta, y plantea al Tribunal de Justicia, la cuestión de si las disposiciones de la Directiva son aplicables al «trabajo especial» de los médicos de guardia.

— Alegaciones de las partes

21. Según la Conselleria de Sanidad de la Generalidad Valenciana (parte demandada en el procedimiento principal), la actividad de los médicos de Equipos de Atención Primaria no está comprendida dentro del

ámbito de aplicación de la Directiva 93/104 (delimitado mediante remisión a la Directiva de base), por cuanto dicha actividad es equiparable a la excepción prevista en el artículo 2, número 2, de la Directiva de base. Funda dicha afirmación en la consideración de que la actividad de referencia reúne unas particularidades especiales, como son las de que dicho servicio debe prestarse de manera continuada y se trata de un servicio tradicional dentro de la profesión médica.

22. El Gobierno español afirma, en cambio, que dicha actividad de los médicos está comprendida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva de base. Sin embargo, habida cuenta de las características especiales de dicha actividad y, en particular, del hecho de que su duración no puede determinarse previamente, son de aplicación a tales médicos las excepciones previstas en el artículo 17 de la Directiva [tal actividad es equiparable, en efecto, a la contemplada en el artículo 17, apartado 2, punto 2.1, letra c), inciso i)].¹⁰

23. El Gobierno finlandés niega que los médicos de Equipos de Atención Primaria puedan estar incluidos en las exclusiones del ámbito de aplicación sea de la Directiva 93/104 o de la Directiva de base. Por lo que se refiere a la primera, dicho Gobierno señala que la exclusión de ciertos sectores en el artículo 1, apartado 3, tiene carácter limitativo, como resulta del hecho de que

10 — El artículo 17, apartado 2, punto 2.1, letra c), inciso i), de la Directiva de 1993 dispone que podrán establecerse excepciones «para las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio o de la producción, y en particular cuando se trate de: i) servicios relativos a la recepción, tratamiento y/o asistencia médica prestados por hospitales o centros similares, instituciones residenciales, y prisiones».

9 — Auto de 28 de abril de 1998, Reisebüro Binder (C-116/96 RV, Rec. p. I-1889), apartados 7 y 8.

únicamente queden excluidos expresamente los médicos «en período de formación». Por lo que respecta a la Directiva de base, el mismo Gobierno afirma que la exclusión prevista en su artículo 2, número 2, únicamente afecta a determinadas actividades específicas del sector público, cuya finalidad es el mantenimiento del orden y seguridad públicos. Dicha finalidad no puede equipararse, por lo menos en condiciones normales, a la actividad de los médicos de que aquí se trata.

base de 1989. En efecto, por lo que respecta a la determinación de su ámbito de aplicación, la Directiva 93/104 se limita a remitirse a lo establecido en la Directiva de base. Ello equivale a decir que los ámbitos de aplicación de las dos Directivas coinciden, con la única diferencia de que la Directiva 93/104 prevé una serie de excepciones para actividades específicas, que no se encuentran en la Directiva de base.

24. También la Comisión sostiene que la actividad de los médicos de Equipos de Atención Primaria no está comprendida dentro del ámbito de aplicación de las exclusiones previstas en las citadas Directivas. En particular, la circunstancia de que el artículo 2, número 2, de la Directiva de base mencione a título de ejemplo el personal de las fuerzas armadas y de la policía, así como el empleado en actividades específicas en los servicios de protección civil, demuestra que las exclusiones se aplican únicamente a aquellas actividades que, por su propia naturaleza y por los objetivos que están llamadas a cumplir, entrañan un cierto grado de riesgo; esta circunstancia justifica que tales actividades estén sometidas a una regulación específica.

26. La Directiva de base tiene un ámbito de aplicación muy amplio, ya que se aplica indistintamente a todos los sectores de actividad, tanto privados como públicos (artículo 2, número 1). El legislador comunitario ha previsto, sin embargo, que determinadas actividades puedan quedar excluidas de su ámbito de aplicación: no será de aplicación, en efecto, «cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil» (artículo 2, número 2).

— Apreciación del Abogado General

25. Para determinar si la actividad de los médicos que forman parte de Equipos de Atención Primaria está o no comprendida dentro del ámbito de aplicación de las normas de Derecho derivado objeto de la presente petición de decisión prejudicial, ha de partirse del examen de la Directiva de

27. Para responder a la cuestión 1A), procede determinar si la actividad médica de que se trata en el presente caso está comprendida o no dentro del ámbito de aplicación de las exclusiones previstas en la Directiva de base. En efecto, la remisión a la Directiva de base, a través de la cual la Directiva 93/104 delimita su propio ámbito de aplicación, tiene que comprender también las exclusiones previstas en la Directiva a la que se remite.

Considero, ante todo, que las referidas exclusiones no pueden interpretarse de manera amplia, ya que, de lo contrario, se pondría en peligro el objetivo que el legislador comunitario pretende conseguir, conforme al artículo 118 A del Tratado CE, con la adopción de las normas de protección de los trabajadores que son ahora objeto de controversia.¹¹ Coincido, por tanto, con cuanto señala al respecto la Comisión, es decir, que pueden equipararse a dichas exclusiones únicamente aquellas actividades del sector público que, por su naturaleza o por los objetivos que persiguen, se ejerzan en situaciones que imposibiliten la exclusión del riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores, en el sentido de que la aplicación de las normas de la Directiva, que versa sobre la salud y la seguridad, pondría en peligro el normal ejercicio de la actividad laboral.¹² Confirma esta tesis la elección que hace el legislador comunitario de las actividades que están excluidas expresamente del ámbito de aplicación de la Directiva de base. Se trata de las actividades ejercidas por el personal de las fuerzas armadas, de la policía y de los servicios de protección civil y, en consecuencia, básicamente de actividades que por su naturaleza entrañan un componente importante de riesgo, por cuanto están vinculadas a factores humanos o naturales imprevisibles. Hay que

añadir que determinadas actividades, como por ejemplo las de atención primaria, las cuales, si se ejercen en condiciones de normalidad, están comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la Directiva de base, cuando se ejercen, por el contrario, en situaciones excepcionales, como con ocasión de terremotos, catástrofes naturales o tecnológicas, pueden entrar a formar parte de los servicios de protección civil y quedar excluidas, por consiguiente, del ámbito de aplicación de la Directiva de base. Ello hace que, en este segundo supuesto, cuando las disposiciones de la Directiva de base se opongan al ejercicio de tales actividades, éstas puedan quedar excluidas del ámbito de aplicación de la citada norma comunitaria.

Por todas estas consideraciones propongo que se responda a la cuestión 1A) que los médicos de Equipos de Atención Primaria, cuando ejercen su actividad en situaciones normales, están comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Directiva de base.

28. Paso a examinar ahora la posibilidad de que la actividad de los médicos de Equipos de Atención Primaria esté comprendida en una de las exclusiones específicas contempladas en la Directiva 93/104, exclusiones que se añaden, con relación a la ordenación del tiempo de trabajo, a las de carácter general examinadas anteriormente, contenidas en la Directiva de base [cuestión 1C)].

He de recordar en este sentido que el artículo 1, apartado 3, de la Directiva 93/104 excluye de su ámbito de aplicación determinados sectores de actividad: se trata del transporte por carretera, aéreo, por ferrocarril, marítimo, de la navegación interior, de la pesca marítima, de otras

11 — Resulta oportuno recordar al respecto que, en la sentencia de 12 de noviembre de 1996, Reino Unido/Consejo (C-84/94, Rec. p. I-5755), apartado 15, el Tribunal de Justicia afirmó que los términos empleados en dicho artículo abogan a favor de una interpretación amplia de la competencia conferida al Consejo en materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. El Tribunal de Justicia precisa, en el apartado 17 de dicha sentencia, que «al conferir al Consejo la facultad de adoptar disposiciones mínimas, el artículo 118 A no prejuzga la intensidad de la acción que dicha Institución pueda considerar necesaria para el cumplimiento de la misión que la disposición controvertida le asigna expresamente, que consiste en actuar en favor de la mejora —dentro del progreso— de las condiciones relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores».

12 — Baste pensar en la obligación del empresario de combatir los riesgos en su origen [artículo 6, número 2, letra b), de la Directiva de base]. Es evidente que difícilmente podrá cumplirse tal obligación en las actividades llevadas a cabo, por ejemplo, por las fuerzas de policía.

actividades marítimas y de las actividades de los médicos en período de formación. De la formulación literal de dicha disposición resulta que tales exclusiones, a diferencia de las previstas en la Directiva de base, tienen carácter limitativo.¹³

Puede comprobarse fácilmente que la actividad de los médicos de Equipos de Atención Primaria no está comprendida en ninguno de los sectores que acaban de citarse. En cambio, la toma en consideración en el artículo 1, apartado 3, de la Directiva 93/104 de la actividad de los médicos en período de formación entre las excluidas de su ámbito de aplicación induce a pensar, *sensu contrario*, que la actividad de los demás médicos, incluida la de los médicos de Equipos de Atención Primaria, debe considerarse incluida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva. Ha de añadirse en el mismo sentido que ni en la propuesta de modificación dirigida a ampliar el ámbito de aplicación de la Directiva a otros sectores de actividad, presentada por la Comisión el 24 de noviembre de 1998,¹⁴ ni en la correspondiente Posición común¹⁵ se encuentra referencia alguna, entre las categorías excluidas, a médicos distintos de los médicos en período de formación.¹⁶

Propongo, por tanto, que se responda a la cuestión 1C) de la resolución de remisión en el sentido de que la referencia a los médicos en período de formación incluida en la Directiva 93/104 conduce a pensar que las actividades de los médicos de Equipos de Atención Primaria están comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la Directiva.

29. Por lo que se refiere al problema de interpretación contemplado en la cuestión 1B), referente a la posibilidad de aplicar a los médicos de referencia, principalmente a causa de las características especiales de su actividad, el régimen de excepciones previsto en el artículo 17 de la Directiva 93/104, hay que señalar que dicha disposición prevé la posibilidad de que los Estados miembros establezcan excepciones a lo dispuesto en los artículos 3, 4, 5, 6, 8 y 16. Sólo en el caso de que exista una normativa nacional que establezca expresamente excepciones a lo dispuesto en tales disposiciones en las formas indicadas (mediante procedimientos legales, reglamentarios o administrativos o mediante convenios colectivos) y en las condiciones previstas en el artículo 17, se debe admitir la aplicabilidad de normas de Derecho nacional que tengan un contenido diferente al de las disposiciones de la Directiva examinada. La inexistencia de una normativa nacional general o sectorial no puede tener influencia alguna en el alcance y la aplicabilidad de la norma comunitaria analizada.

30. Siempre en relación con la definición del ámbito de aplicación *ratione materiae* de la Directiva, el artículo 1, apartado 4, prevé que «las disposiciones de la Directiva 89/391/CEE se aplicarán plenamente a las materias a las que se refiere el apartado 2» del propio artículo 1 (descanso diario, descanso semanal, vacaciones anuales, pau-

13 — Confirma dicha interpretación la consideración de que, como ha afirmado el Tribunal de Justicia en la sentencia Reino Unido/Consejo, antes citada, la Directiva contempla «la ordenación del tiempo de trabajo fundamentalmente desde el ángulo de que puede tener una influencia favorable sobre la seguridad y la salud de los trabajadores».

14 — DO 1999, C 43, p. 1. Las modificaciones propuestas tienen por objeto ampliar el ámbito de aplicación de la Directiva a todas las categorías de trabajadores que no se rigen actualmente por la misma. Fuera de su ámbito de aplicación quedaría únicamente la «gente de mar». Respecto a esta última categoría, el Consejo adoptó el 21 de junio de 1999, la Directiva 1999/63/CE relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar, suscrito por la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST) (DO L 167, p. 33).

15 — Posición común (CE) n° 33/1999, de 12 de julio de 1999 (DO C 249, p. 17).

16 — Por ejemplo, en el artículo 17, apartado 2, punto 2.1, letra c), inciso i), de la Directiva, se insertará lo siguiente: «incluidas las actividades de los médicos en período de formación» (artículo 1, apartado 5, de la Propuesta).

sas, duración máxima de trabajo semanal, trabajo nocturno, trabajo por turnos y ritmo de trabajo), «sin perjuicio de las disposiciones más exigentes y/o específicas» contenidas en dicha Directiva.

Mediante la cuestión 1D), el órgano jurisdiccional español pretende que se dilucide si la referencia a la Directiva de base contenida en la citada disposición tiene una especial eficacia en relación a la invocación y aplicación de dicha Directiva.

A mi juicio, mediante la referida disposición, el legislador comunitario ha querido simplemente precisar que las normas de la Directiva de base se aplican conjuntamente con las normas sobre tiempo de trabajo contenidas en la Directiva 93/104, reconociendo, sin embargo, que prevalecerán las disposiciones de esta última Directiva en el caso de que tengan un contenido más vinculante y/o específico que las de la Directiva de base. De ello se deduce, que, en principio, la aplicación de la Directiva 93/104 no se excluye en los casos en que, como ocurre en el presente asunto, el órgano jurisdiccional nacional deba pronunciarse sobre la legalidad de los tiempos de trabajo fijados mediante un convenio colectivo nacional.

El concepto de tiempo de trabajo y el cómputo de las horas de trabajo [cuestiones 2A)-2C) y 3A)]

31. Mediante la cuestión 2A) el órgano jurisdiccional nacional pretende que se

determine, por un lado, si habida cuenta de la definición de tiempo de trabajo contenida en el artículo 2, número 1, de la Directiva 93/104 debe aplicarse la práctica nacional, que excluye de las cuarenta horas semanales el tiempo dedicado a atención continuada y, por otro lado, si a dicha actividad deben aplicarse por analogía las disposiciones sobre jornada de trabajo del sector privado recogidas en la legislación española.

He de precisar de inmediato que el Tribunal de Justicia únicamente podrá responder a la primera parte de la cuestión, ya que la segunda se refiere a la interpretación de normas de Derecho interno, interpretación que evidentemente no compete al Tribunal de Justicia.

La primera parte de la cuestión versa sobre la obligación de computar como tiempo de trabajo los turnos médicos de guardia y los períodos en régimen de localización de los componentes de equipos médicos de guardia, materia regulada en la disposición española objeto del presente asunto. Del auto de remisión se desprende que según la práctica nacional las horas de atención continuada de los médicos de guardia se consideran «jornada especial»: no constituyen, por tanto, horas extraordinarias y se remuneran globalmente, es decir, sin tener en cuenta la cantidad de trabajo efectivamente realizada. En particular, el servicio de guardia que implica la presencia en el puesto de trabajo se considera tiempo de trabajo ordinario y no extraordinario, aunque se trate de un trabajo realizado en condiciones diferentes a las que caracterizan al trabajo que se presta durante la jornada ordinaria. A efectos del cálculo del tiempo de trabajo, sólo se toman en

consideración las horas de asistencia efectiva, prestadas durante las guardias o los períodos de localización.

— Alegaciones de las partes

La cuestión examinada engloba las recogidas en las cuestiones 2B), 2C) y 3A). En efecto, mediante la cuestión 2B), el Juez *a quo* pretende que se dilucide si deben incluirse en el tiempo de trabajo todas las horas de atención continuada por el sistema de presencia física o si debe considerarse tiempo de trabajo solamente el tiempo efectivamente empleado en el ejercicio de la actividad a que estén destinados los médicos de atención primaria. Mediante la cuestión 2C), el órgano jurisdiccional español plantea la cuestión de si los turnos de atención continuada en régimen de presencia física en el centro sanitario deben tenerse en cuenta para el cómputo del tiempo de trabajo ordinario o especial. Por último, la cuestión 3A) se refiere a la posibilidad de tener en cuenta los períodos de trabajo dedicados a atención continuada a efectos de la fijación de la duración media del trabajo por cada período de siete días, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6, número 2, de la Directiva.

32. Del contenido de las cuatro cuestiones se desprende que éstas se reducen a la siguiente pregunta de carácter general: si el tiempo prestado en régimen de localización y el período de atención continuada con presencia física del médico en el centro sanitario pueden estar comprendidos dentro del concepto de tiempo de trabajo a que se refiere el artículo 2, número 1, de la Directiva y cómo deben computarse a efectos del cálculo de las horas de trabajo.

33. Todos los Estados miembros que intervienen en el procedimiento, al igual que la Comisión, afirman que, aun cuando el médico se encuentre en el centro sanitario, los períodos de atención continuada no pueden equipararse al tiempo de trabajo a que se refiere el artículo 2 de la Directiva. Sólo los períodos de trabajo efectivo durante los turnos de guardia pueden computarse a efectos de la fijación de la jornada laboral máxima. En suma, las referidas partes, incluida la Comisión, defienden la compatibilidad con la Directiva de la normativa o la práctica española que no incluye en el tiempo de trabajo los períodos de atención continuada de los Equipos de Atención Primaria, exceptuando el tiempo en que se ejerza efectivamente la actividad laboral.

En particular, el Gobierno del Reino Unido afirma que el artículo 2, número 1, de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que, para que pueda aplicarse a una actividad determinada el régimen del «tiempo de trabajo», deben reunirse tres requisitos acumulativos: el trabajador de que se trate debe permanecer en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones. Según el citado Gobierno, teniendo en cuenta la finalidad de la Directiva resultante de sus considerandos y, en particular del octavo, el tiempo de trabajo debe entenderse como un período cuya duración limitada ha de garantizar la salud y la seguridad del trabajador. Los períodos de atención continuada no pueden incluirse en dicho concepto, dado que durante ellos el trabajador tiene la posibilidad de descansar. El mismo

Gobierno sostiene, además, que la remisión a las legislaciones y/o prácticas nacionales, que figura en la definición de «tiempo de trabajo» recogida en el artículo 2, número 1, de la Directiva impide una interpretación de dicha disposición que limite excesivamente la posibilidad de que los Estados intervengan en este ámbito.

Según la Comisión, la atención continuada de los médicos, punto central de las cuestiones prejudiciales, consiste básicamente en permanecer disponible a la expectativa de recibir avisos, ya sea por el sistema de presencia física en el centro sanitario o por el sistema de localización. A juicio de la Comisión, este tipo de actividad sólo cumpliría en todos los casos el segundo requisito previsto en el artículo 2, número 1, de la Directiva (es decir, el de estar a disposición del empresario), pero no necesariamente los otros dos requisitos. La definición de «tiempo de trabajo» no incluye, en consecuencia, este tipo de actividad, si bien los Estados miembros pueden decidir incluirla en aras de una mayor protección del trabajador.

El SIMAP alega, en apoyo de la tesis según la cual la actividad de los médicos de Equipos de Atención Primaria debe incluirse dentro del «tiempo de trabajo», que la tesis opuesta llevaría a admitir que puede obligarse al trabajador a trabajar hasta treinta horas seguidas.

— Apreciación del Abogado General

34. Para responder a las cuestiones examinadas es preciso partir de la interpretación del artículo 2, número 1, de la Directiva, que establece el concepto de «tiempo de trabajo», concepto vinculado, en particular, y por lo que respecta al presente caso, a las normas que fijan los períodos mínimos de descanso de los que debe disfrutar todo trabajador, así como a la norma sobre duración máxima del tiempo de trabajo semanal.

En el artículo 2 se dice que por tiempo de trabajo se entenderá, a efectos de la Directiva, «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».

La fórmula, que seguramente no es de fácil lectura, parece inducir a pensar, como defienden los Estados miembros que intervienen en el procedimiento y la Comisión que, a efectos del cómputo del tiempo de trabajo, deben tomarse en consideración únicamente los períodos en que se cumplan todos los criterios indicados, es decir, que por tiempo de trabajo debe entenderse el período en el cual el trabajador esté presente en el puesto de trabajo, a disposición del empresario y ejerciendo efectivamente sus actividades o funciones. La ausencia de partículas disyuntivas en el texto del artículo lleva, en efecto, a considerar que la enumeración de los tres criterios es acumulativa. No obstante, cuando se atiende a las expresiones genéricas inclui-

das en el artículo 2, número 1, de la Directiva se llega, a mi entender, al resultado opuesto. Se llega a la conclusión de que los tres criterios allí indicados deben considerarse elementos autónomos de la prestación laboral.

Una primera perplejidad surge cuando se confrontan, y sobre todo se suman, los dos conceptos de «disposición» y de «ejercicio [efectivo] de su actividad» (criterios segundo y tercero, respectivamente, recogidos en el artículo 2, número 1), conceptos que tienen un contenido manifiestamente *antitético*, y que, por tanto, no pueden acumularse.

A ello se añade que la aplicación conjunta de los tres criterios es difícilmente conciliable con los objetivos y, en consecuencia, con la *ratio* de la Directiva, que es precisamente la de garantizar a los trabajadores un tiempo razonable de descanso. En efecto, considerar necesario que, a efectos del cómputo del tiempo de trabajo, el trabajador permanezca en el trabajo (fórmula ambigua que, visto el contenido de los otros criterios, parece requerir que el trabajador esté físicamente en el lugar de trabajo), ejerza efectivamente su actividad y esté a disposición del empresario, implicaría excluir del tiempo de trabajo todos aquellos períodos en los que el trabajador ejerce su actividad aunque no esté presente en el lugar de trabajo, o bien todas las horas en que —y esto es lo relevante en el presente caso— el trabajador esté en el lugar de trabajo pero no ejerza su actividad, aunque esté a disposición del empresario. Considerar que la Directiva excluye del tiempo de trabajo el período durante el cual el trabajador está obligado a estar presente en el lugar de trabajo y a estar a disposición del empresario sería, a mi

juicio, tanto como admitir que, mediante la Directiva examinada, el Consejo ha decidido intencionadamente marcar un retroceso en la política social comunitaria con respecto a la evolución de las políticas internas de los Estados miembros.

En efecto, he de recordar que en algunos ordenamientos jurídicos nacionales el concepto al que se recurre para definir el tiempo de trabajo es el de trabajo efectivo, o en cualquier caso, un concepto equiparable únicamente a uno de los criterios indicados en el artículo 2, número 1, de la Directiva.¹⁷ Confirma, además, esta inter-

17 — En el Derecho francés el concepto de tiempo de trabajo se encuentra en el artículo L.212-4 del Code du travail (Ley nº 82-957, de 13 de noviembre de 1982, artículo 28) que señala: «la durée du travail ci-dessus fixée s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillement et au casse-croute ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret. Ces temps pourront toutefois être rémunérés conformément aux usages et aux conventions ou accords collectifs de travail». En el Derecho italiano, el mismo concepto se recoge en el artículo 1 del RDL de 15 de marzo de 1963, nº 692 (GURI nº 84, de 10 de abril de 1923, convalidado en la Ley nº 473, de 17 de abril de 1925), relativo a las limitaciones del tiempo de trabajo por lo que respecta a los trabajadores y empleados de empresas industriales o comerciales de cualquier naturaleza. Según el artículo 1, «la duración máxima normal de la jornada de los trabajadores y empleados de empresas industriales y comerciales de cualquier naturaleza [...] no podrá superar las ocho horas al día o las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo efectivo». En el Derecho alemán, el artículo 2, apartado 1, de la Arbeitszeitgesetz (Ley relativa al tiempo de trabajo) de 6 de junio de 1994, *Bundesgesetzblatt* 1, p. 1242, recoge la siguiente definición: «por tiempo de trabajo se entiende las horas comprendidas entre el inicio y la finalización del trabajo sin tener en cuenta los períodos de descanso [...]». En el Reino Unido, The Working Time Regulations 1998 (Statutory Instruments 1998, nº 1833) dispone, en su artículo 2, que por tiempo de trabajo se entiende: «a) cualquier período de trabajo durante el cual el trabajador preste una actividad laboral, a disposición de su empresario y en el ejercicio de su actividad o de sus funciones; b) cualquier período en el que reciba formación [...]; c) cualquier otro período que deba considerarse como tiempo de trabajo con arreglo a dichas disposiciones sobre la base de un acuerdo aplicable [...]». En el Derecho sueco, la Arbetstidslag (Ley relativa al tiempo de trabajo) nº 673 de 1982, publicada en el *Svensk författningssamling*, de 6 de julio de 1982, dispone en su artículo 6 que «si a causa de la naturaleza de la actividad fuese necesario que un trabajador permanezca a disposición del empresario en el lugar de trabajo para realizar actividades laborales, dicha disponibilidad (*jourtid*) podrá prolongar el tiempo de trabajo hasta cuarenta y ocho horas por trabajador en un período de cuatro semanas o hasta cincuenta horas por mes natural. No se considerará disponibilidad el tiempo durante el cual el trabajador realice una actividad laboral por cuenta del empresario».

pretación el Convenio OIT de 28 de agosto de 1930 sobre duración del trabajo (comercio y oficinas), cuyo artículo 2 se refiere a «le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur; seront exclus les repos pendant lesquels le personnel n'est pas à la disposition de l'employeur».¹⁸ Según dicho Convenio OIT, por consiguiente, no debe considerarse que un trabajador que esté a la completa disposición del empresario está descansando: dicho de otro modo, el tiempo durante el cual está a disposición del empresario debe computarse como tiempo de trabajo.

35. Veamos qué consecuencias prácticas tendría la acumulación de los tres criterios para la aplicabilidad de las dos disposiciones relevantes en el caso que nos ocupa, es decir, el artículo 3 de la Directiva relativo al descanso diario, y el artículo 6 (en particular el número 2), relativo a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal. Es evidente que, si se admite como principio que una normativa nacional pueda establecer que, a efectos del cómputo del tiempo de trabajo, se tomen en consideración únicamente las horas en las que el trabajador ejerza efectivamente su actividad y esté a disposición del empresario, no podrá asegurarse el cumplimiento de la obligación de garantizar al referido trabajador un período de descanso diario de once horas consecutivas y que la duración máxima del tiempo de trabajo semanal no supere las cuarenta y ocho horas, ya que no entrarían en el cálculo todos aquellos períodos en que, de hecho, el trabajador no ejerce ninguna actividad laboral pero está, en cualquier caso, «a disposición» y,

por tanto, no está descansando, lo que hace que el intervalo efectivo sea inferior al mínimo impuesto por la Directiva.

36. Considero, pues, que el artículo 2, número 1, de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que los tres criterios en él indicados para definir «el tiempo de trabajo» son autónomos y no deben concurrir a un mismo tiempo, por lo que las horas de disponibilidad con presencia física en el lugar de trabajo, como las guardias médicas objeto del presente asunto, deben considerarse horas de trabajo e incluirse, por consiguiente, en el cómputo del tiempo de trabajo diario y semanal.

37. Diferente es el caso en el que el trabajador esté a disposición del empresario en régimen de localización. En tal supuesto, la obligación es eventual y discontinua y el trabajador tiene una posibilidad, aunque sea limitada, de gestionar su propio tiempo, no estando obligado a estar presente en el lugar de trabajo. Por ello, no puede asimilarse el trabajador en régimen de localización al que se encuentra en situación de disponibilidad, ya que este último está presente permanentemente en el lugar de trabajo. De ello se deduce, por tanto, que las horas de mera localización no pueden tomarse en consideración para el cálculo del tiempo de trabajo, en el sentido de que se computan a efectos de dicho tiempo únicamente las de trabajo efectivo (tercer criterio recogido en el artículo 2, número 2) prestadas durante el período de

18 — El subrayado es mío.

tiempo en el que el trabajador está sujeto al régimen de localización.¹⁹

Se impone, a mi juicio, esta interpretación, si se tiene en cuenta que la obligación del trabajador derivada del hecho de estar obligado a la localización y de estar disponible para eventuales intervenciones es claramente muy inferior a la del trabajador que debe estar disponible en el lugar de trabajo. Mientras que el primero puede, en su caso, incluso durante el tiempo en que está obligado a la localización, dedicarse a sus propios asuntos y a su familia, así como, en determinados casos, al descanso, el segundo no puede estar con su familia, ni puede dedicarse a sus propias actividades, dado que está obligado a permanecer en el centro sanitario, donde eventualmente tendrá que prestar sus servicios. La clara diferencia entre ambas situaciones excluye que pueda dárseles el mismo trato a efectos del cómputo del tiempo de trabajo. No obstante, como explicaré más adelante, una interpretación correcta y equilibrada del sistema requiere que se tenga en cuenta el período de localización a otros efectos y, en concreto, para la fijación de las horas de descanso.

38. La diferencia entre los dos conceptos de disponibilidad y de localización no permite, sin embargo, considerar tiempo de descanso aquel en el que el trabajador se

encuentra en régimen de localización y no ejerce actividad laboral alguna. En efecto, la circunstancia de que el trabajador localizable no pueda, en cualquier caso, disponer de manera total o absoluta de su propio tiempo, hace que resulte infundada una interpretación de las normas analizadas que conduzca a incluir los períodos de localización dentro del tiempo de descanso.

Contra dicha tesis podría objetarse que, según el artículo 2, número 2, de la Directiva, por tiempo de descanso se entenderá «todo período que no sea tiempo de trabajo» y que, por tanto, si el tiempo de mera localización no se toma en cuenta a efectos del cálculo del tiempo de trabajo, deberá considerarse como período de descanso. A mi juicio, esta interpretación no es fundada. En efecto, los conceptos de tiempo de trabajo y de descanso no pueden interpretarse de modo que se equiparen necesariamente el régimen de localización y el concepto de descanso. Hay que tener en cuenta al respecto la circunstancia de que el artículo 2, número 1, al definir el tiempo de trabajo, además de indicar los criterios generales anteriormente comentados, remite a los ordenamientos jurídicos nacionales (con la fórmula genérica «de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales»), permitiendo así a los Estados miembros, respetando en todo caso los criterios generales en él indicados, definir las modalidades de ejercicio de la prestación laboral. De ello se deduce que, en el supuesto de que una persona preste sus servicios en régimen de localización, no puede excluirse del concepto de «trabajo» la situación de localización, aun cuando, por las razones de carácter general anteriormente expuestas, al computar el tiempo de trabajo se tome en consideración únicamente el tiempo de trabajo efectivo y no, por el contrario, el tiempo prestado en régimen de mera localización. Soy, pues, de la opinión de que debe considerarse que las

19 — En cualquier caso, tal interpretación no tiene efecto alguno sobre la obligación de los Estados miembros de garantizar que se abonen al trabajador todos los períodos en régimen de localización; en efecto, la Directiva se refiere únicamente a la seguridad y la salud de los trabajadores, y tiene por objeto limitar el tiempo de trabajo de los mismos sin regular, no obstante, el cómputo de las horas a efectos de la retribución a dicho trabajador.

horas en régimen de localización en las que el trabajador no ejerce actividad alguna no forman parte del tiempo de descanso, lo que lleva aparejado que los trabajadores en régimen de localización, como sucede con los componentes de un equipo médico de guardia, tienen derecho en cualquier caso, al término de dicho período, a las horas de descanso mínimo previstas en el Título II de la Directiva (en cuyo análisis me detendré a continuación).

40. La Directiva se opone, pues, a una práctica nacional, como la descrita en el auto de remisión, que excluye de las cuarenta horas de trabajo semanal el tiempo dedicado a la atención médica continuada.²⁰

El concepto de tiempo de trabajo ordinario y extraordinario [cuestión 3B]

En cualquier caso, con arreglo al artículo 17 de la Directiva, mediante actos internos de carácter legal o administrativo, o mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales, pueden establecerse excepciones a las disposiciones de la Directiva relativas al descanso diario (artículo 3), el descanso semanal (artículo 5), la duración del trabajo nocturno (artículo 8) y la duración del período de referencia que ha de tomarse en consideración para el cálculo de la semana laboral media (artículo 16), todo lo cual es de aplicación también a los períodos de localización de los trabajadores.

41. La cuestión 3B) se refiere a la calificación del tiempo de guardia de los médicos (en régimen de disponibilidad y de localización) como tiempo de trabajo ordinario y

39. Habida cuenta de las precedentes consideraciones, estimo que el tiempo durante el cual el médico presta servicios de guardia en un centro hospitalario ha de considerarse tiempo de trabajo en el sentido y a los efectos de la Directiva. En el caso del trabajador en régimen de localización, en cambio, únicamente se incluye en el cómputo del tiempo de trabajo el tiempo de ejercicio efectivo de la actividad, no pudiendo considerarse, sin embargo, las restantes horas como tiempo de descanso.

20 — El órgano jurisdiccional nacional, al motivar el auto de remisión, parece plantear (y sobre todo plantearse) la cuestión de la aplicabilidad, en el procedimiento principal, de las disposiciones internas contrarias a la Directiva 93/104 —en particular del Acuerdo celebrado el 7 de mayo de 1993 entre Sindicatos y Administración de la Generalidad Valenciana— o bien de las normas comunitarias objeto de la cuestión prejudicial. No se desprende claramente del auto de remisión y de las declaraciones de las partes si se ha adaptado el ordenamiento jurídico español íntegramente o tan sólo parcialmente a lo dispuesto en la Directiva. Resulta también inútil repetir que la no adaptación o la adaptación parcial del Derecho interno a lo dispuesto en la Directiva constituye el presupuesto que hace que resulte pertinente una definición de postura sobre el problema de la aplicabilidad de la norma comunitaria. Me limito, en consecuencia, a recordar aquí que, según la orientación jurisprudencial del Tribunal de Justicia acerca de la eficacia de las Directivas respecto de las cuales no se ha producido la adaptación del Derecho interno, iniciada con la sentencia de 5 de abril de 1979, Ratti (148/78, Rec. p. 1629), «un órgano jurisdiccional nacional al que recurra un justiciable, que se ha atenido a las disposiciones de una Directiva, solicitando que no se aplique una disposición nacional incompatible con la Directiva a la que no se ha adaptado el ordenamiento jurídico interno del Estado que la incumple, debe estimar dicha solicitud siempre que la obligación de que se trate sea incondicional y suficientemente precisa» (apartado 23). El particular puede, pues, invocar ante el Juez nacional y a efectos de la no aplicación de las normas internas contrarias las disposiciones de una Directiva de contenido preciso e incondicional. Las disposiciones de la Directiva 93/104 relevantes en el presente caso, tienen a mi juicio dicho contenido; pienso, en particular, en los artículos 3, 5, párrafo primero, 6, número 2, 8, número 1 y 16, números 1 y 2. He de recordar, además, que el particular puede invocar las disposiciones de dicha norma de Derecho derivado frente al Estado y frente a todos los órganos de la Administración pública, incluidos los de los entes territoriales, a cuya tipología puede equipararse la parte demandada en el procedimiento principal (véase, en particular, la sentencia de 22 de junio de 1989, Fratelli Costanzo, 103/88, Rec. p. 1839).

extraordinario. Considero al respecto que, dado que la Directiva establece un límite único del tiempo de trabajo, prescindiendo de una posible distinción entre los diferentes «tiempos de trabajo», los criterios relativos a la duración máxima en ella contenidos (en particular, los referentes a la jornada y a la semana laboral) no pueden modificarse (si no es dentro de los límites establecidos en los artículos 17 y 18 de la Directiva) recurriendo a las horas extraordinarias.

arreglo a las normas nacionales que establecen las excepciones, como los previstos expresamente en el artículo 17 [cuestión 3C)] y si, a efectos de la aplicación del artículo 18, apartado 1, letra b), es suficiente el consentimiento expresado por los representantes sindicales en un acuerdo o convenio colectivo [cuestión 3B)].

De lo antedicho se desprende que los Estados miembros tienen libertad para determinar los límites del horario ordinario, a efectos de la limitación del tiempo de trabajo y del cálculo de la retribución de las prestaciones. No obstante, el tiempo de trabajo total, ordinario y extraordinario, no debe superar, en cualquier caso, la duración máxima fijada en la Directiva, a menos que se adopte a nivel nacional una norma que establezca excepciones en el sentido y en las condiciones establecidas en la propia Directiva (artículos 17 y 18).

El régimen de excepciones previsto en los artículos 17 y 18 de la Directiva [cuestiones 3C) y 3D)]

42. Por lo que respecta a los regímenes nacionales que establecen excepciones admitidos por la Directiva, el órgano jurisdiccional nacional español plantea la cuestión de si, a falta de normas comunitarias específicas relativas al cómputo del tiempo de trabajo, ha de considerarse aplicable el criterio del artículo 16, número 2, o bien los criterios determinados con

43. He de recordar que el artículo 16 fija en cuatro meses el período de referencia para el cómputo del tiempo de trabajo semanal y, en consecuencia, para la aplicación del límite máximo de cuarenta y ocho horas establecido en el artículo 6. El artículo 17 establece las condiciones y los sectores en los que las autoridades nacionales pueden establecer excepciones a dicho período de referencia; en particular, aquél dispone que «mediante procedimientos legales, reglamentarios o administrativos o mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales y siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate, o siempre que, en casos excepcionales en que por razones objetivas no sea posible la concesión de tales períodos equivalentes de descanso compensatorio, se conceda una protección equivalente a los trabajadores de que se trate, podrán establecerse excepciones [...] a lo dispuesto en los artículos 3, 4, 5, 8 y 16». Entre los diversos sectores en que pueden introducirse excepciones a nivel nacional figuran los «servicios relativos a la recepción, tratamiento y/o asistencia médica prestados por hospitales o centros similares» [letra c), inciso i)] así como los «servicios de ambulancia» [letra c), inciso iii)].

Del tenor de dicha disposición se desprende que las normas relativas al cálculo del tiempo a efectos del cumplimiento del tope máximo del trabajo semanal establecido en el artículo 6, número 2, deben en principio tomarse en consideración para la fijación del tiempo de trabajo, con referencia a un período total de cuatro meses. No obstante, si para un sector como el que aquí nos ocupa, que figura entre aquellos en que puede adoptarse un régimen nacional que establezca excepciones, la normativa nacional prevé, en las condiciones establecidas en el artículo 17, disposiciones de contenido diferente al de las normas contenidas en la Directiva, las autoridades nacionales pueden atenerse a la normativa interna, pero siempre dentro de los límites establecidos en el artículo 17, apartado 4.²¹

44. El artículo 18, apartado 1, letra b), de la Directiva, objeto de la cuestión prejudicial 3D), dispone que «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 [es decir, establecer excepciones a las normas sobre duración máxima del tiempo de trabajo semanal], a condición de que adopte las medidas necesarias para garantizar que [...] ningún empresario solicite a un trabajador que trabaje más de cuarenta y ocho horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en el punto 2 del artículo 16,

21 — El artículo 17, apartado 4, establece, en sus dos primeros párrafos, que «la facultad de establecer excepciones a lo dispuesto en el número 2 del artículo 16, [...] no podrá tener como consecuencia el establecimiento de un período de referencia superior a seis meses», así como que «los Estados miembros, siempre que respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, tendrán la facultad de permitir que, por razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, los convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales establezcan períodos de referencia que en ningún caso excederán de doce meses».

salvo que haya obtenido el consentimiento del trabajador para efectuar dicho trabajo» [en particular, el inciso i)].

El órgano jurisdiccional nacional plantea la cuestión de si a efectos de dicha excepción puede considerarse equivalente al consentimiento del trabajador el consentimiento expresado por los interlocutores sindicales en un acuerdo o convenio colectivo.

45. El Gobierno español y la Conselleria de Sanidad de la Generalidad Valenciana proponen que se responda afirmativamente a esta última pregunta. El Gobierno español cita al respecto la legislación española sobre representación de los trabajadores por parte de las organizaciones sindicales. El Gobierno finlandés y el del Reino Unido defienden, en cambio, la tesis contraria. Alegan que el texto del artículo 18, apartado 1, letra b), inciso i), de la Directiva da a entender que la aplicación de la excepción en él prevista exige que el empresario obtenga el consentimiento expreso del trabajador para realizar horas adicionales a las cuarenta y ocho horas máximas. Un convenio colectivo no puede sustituir, por tanto, a dicho consentimiento.

46. Ha de acogerse, a mi juicio, la tesis defendida por los Gobiernos finlandés y del Reino Unido. El tenor literal de la referida disposición no deja lugar a dudas. A ello

hay que añadir que, como ha señalado el representante del Reino Unido, si el legislador comunitario hubiese querido reconocer a los convenios colectivos la posibilidad de establecer excepciones a lo dispuesto en el artículo 6, número 2, de la Directiva, este último artículo se habría incluido en la lista de artículos sujetos a excepción mediante convenio colectivo contenida en el artículo 17, apartado 3, de la Directiva. Hay que considerar, pues, que el artículo 18 supedita la facultad de los Estados miembros de «no aplicar el artículo 6» a la adopción de las «medidas necesarias» para garantizar diversas condiciones, entre ellas la previsión de la obligación del empresario de solicitar y obtener el consentimiento del trabajador y la adopción de medidas que garanticen que ningún trabajador pueda sufrir perjuicios por no estar dispuesto a aceptar las condiciones impuestas por su empresario.

En suma, pienso que la posibilidad de establecer excepciones a lo dispuesto en el artículo 6 debe supeditarse al consentimiento expreso del trabajador y a la adopción de medidas legales o administrativas adecuadas de protección de la libertad del mismo para negarse a un incremento (por encima del tope máximo) del tiempo de trabajo semanal.

guardia pueden calificarse como «trabajadores nocturnos». Tal problema interpretativo se deriva del hecho de que el tiempo de trabajo normal de esta categoría se realiza tan sólo parcialmente durante la noche. Mediante la cuestión 4B), el órgano jurisdiccional plantea la cuestión de si las disposiciones sobre trabajo nocturno se aplican también al sector privado y, por último, mediante la cuestión 4C), si el límite de ocho horas, fijado en el artículo 8, número 1, se refiere también al trabajo realizado en turnos de atención continuada en régimen de localización o de presencia física en el centro hospitalario.

48. La Conselleria de Sanidad de la Generalidad Valenciana, el Gobierno español, el Gobierno finlandés y la Comisión sostienen que dichos médicos no pueden considerarse trabajadores nocturnos, al no realizar diariamente un trabajo nocturno y, en consecuencia, no pueden estar comprendidos dentro del ámbito de aplicación del artículo 2, número 4, letra a), de la Directiva. La Conselleria señala, asimismo, que dicha actividad no puede incluirse, en cualquier caso, en el concepto de trabajo nocturno, dado que el artículo 2, número 4, letra b), deja la definición de «trabajador nocturno» al Derecho nacional o a los convenios o acuerdos colectivos celebrados a nivel nacional o regional.

El trabajo nocturno [cuestiones 4A)-4C)]

47. Mediante la cuestión 4A), el órgano jurisdiccional nacional pretende que se determine si los médicos de turnos de

49. Para responder a las cuestiones examinadas procede recordar, ante todo, que la Directiva contiene los dos conceptos de «trabajo nocturno» (o «período nocturno») y de «trabajador nocturno». El «período nocturno» se define en el artículo 2, número 3, como «todo período no inferior

a siete horas, definido por la legislación nacional, y que deberá incluir, en cualquier caso, el intervalo comprendido entre las veinticuatro horas y las cinco horas». El mismo artículo 2, número 4, letra a), define al trabajador nocturno como «todo trabajador que realice durante el período nocturno una parte no inferior a tres horas de su tiempo de trabajo diario, realizadas normalmente» y, en la letra b) siguiente, como «todo trabajador que pueda realizar durante el período nocturno determinada parte de su tiempo de trabajo anual», delimitada por los Estados miembros a través de los convenios colectivos o de la legislación nacional.

Pues bien, para determinar si los médicos de Equipos de Atención Primaria, que realizan su trabajo en turnos que pueden también ser «nocturnos», pueden calificarse como trabajadores nocturnos, ha de configurarse la respuesta a la cuestión 4A) teniendo en cuenta la forma en que concretamente se realice dicho servicio de guardia. Dicho de otro modo, para dilucidar el carácter nocturno de un trabajo, ha de determinarse si la actividad del trabajador se realiza durante el «período nocturno» y si, habida cuenta de lo dispuesto en el artículo 2, número 4, el trabajador es (o es también) nocturno.

50. Partiendo de la base de las precedentes observaciones relativas a la interpretación del concepto de tiempo de trabajo recogido en el artículo 2, número 1 y, en particular, a la posibilidad de incluir los períodos en los que el trabajador está a disposición del centro hospitalario con su presencia física o en régimen de localización, considero que si

el médico está a disposición del centro, en el sentido de que está presente en el mismo, el cómputo del tiempo de trabajo, equiparable al concepto de trabajo nocturno, debe incluir todo el período de guardia, incluidas las horas (nocturnas) en las que el médico no ha ejercido actividad alguna. Por lo tanto, a efectos del artículo 2, número 4, ha de considerarse trabajador nocturno el médico que realice diariamente, entre las doce de la noche y las 5 de la mañana, una guardia médica continuada de al menos tres horas [letra a)] o bien una guardia, siempre entre las doce de la noche y las cinco de la mañana, por un total de horas al año equivalente al fijado a nivel nacional para que pueda considerarse como nocturno un trabajador [letra b)].

51. De ello se desprende, para responder a la cuestión 4C), que el horario nocturno de atención médica continuada no debe superar las ocho horas de trabajo al día (artículo 8, número 1). No creo, en efecto, que la referencia al «trabajo normal» que figura en dicha disposición pueda conducir a excluir a un trabajador «a disposición» en el sentido y a los efectos del artículo 2, número 1, del ámbito de aplicación de la norma que fija el tope máximo de trabajo nocturno diario. Efectivamente, dicha exclusión debería haber figurado expresamente en las disposiciones relativas a la protección del trabajo nocturno, dado que implica una limitación considerable del ámbito de aplicación de las mismas. A mi juicio, el concepto de «normalidad» del trabajo nocturno, recogido en el artículo 8, número 1, debe interpretarse en el sentido

de que se reconoce a los Estados la posibilidad de establecer excepciones a la disposición de la Directiva referente al tope máximo del trabajo nocturno por lo que respecta a determinadas categorías específicas de trabajo. Esta posibilidad está expresamente prevista y regulada en el artículo 17 de la citada Directiva.

52. En cambio, en el supuesto de que el médico haya permanecido durante las horas de localización fuera del centro hospitalario, debe considerarse que sólo se computan las horas de trabajo efectivo y que, en consecuencia, únicamente puede aplicarse el régimen del trabajo nocturno en el caso de que éstas alcancen o superen las tres horas y en el supuesto de que el total de horas nocturnas alcance, a lo largo de un año, la cantidad total fijada a nivel nacional para que pueda considerarse trabajador nocturno. De ello se deriva que la prohibición de imponer un tiempo de trabajo nocturno superior a una media de ocho horas sólo es de aplicación si el período de actividad efectiva representase un total de horas de trabajo equivalente al indicado en el artículo 2, número 4, de la Directiva.

53. Además, aun cuando el artículo 2, número 4, letra b), concede a los Estados miembros la posibilidad de adoptar un concepto diferente de trabajo nocturno tomando como base el cálculo del tiempo de trabajo realizado anualmente durante el período nocturno, considero que las disposiciones adoptadas con arreglo a dicha base legal no pueden, sin embargo, establecer excepciones a la regla de las tres horas recogida en el artículo 2, número 4, letra a). En efecto, el artículo que confiere dicha competencia a los Estados miembros

no figura en la parte de la Directiva referente a las materias y condiciones en que pueden establecerse excepciones a nivel nacional. De ello se desprende que si el Estado miembro decide, por lo que respecta a la duración del trabajo nocturno, aplicar unas modalidades de cálculo de base anual, ello no puede excluir la aplicación de las disposiciones de la Directiva relativas a los trabajadores nocturnos, en el supuesto de que éstos realicen diariamente tres horas de su trabajo entre las doce de la noche y las cinco de la mañana.

54. El órgano jurisdiccional nacional plantea en la cuestión 4B) de si a los fines y efectos de lo dispuesto en los artículos 8 a 13 de la Directiva, son de aplicación al sector público las disposiciones de Derecho privado sobre trabajo nocturno. Esta cuestión, como la recogida en la cuestión 2A), se refiere a la interpretación de normas internas y no compete, por tanto, al Tribunal de Justicia. No obstante, he de recordar que la aplicación de la Directiva es compatible con la de disposiciones nacionales dirigidas a regular relaciones laborales de Derecho privado. En efecto, el artículo 1, apartado 3, prevé expresamente la aplicabilidad de la referida Directiva «a todos los sectores de actividad, privados o públicos».

El concepto de trabajo por turnos (cuestión 5)

55. Mediante la cuestión 5, el órgano jurisdiccional nacional plantea la cuestión

de si el trabajo de los equipos españoles de atención continuada ha de considerarse «por turnos» y si, en consecuencia, dichos médicos que forman parte de ellos son «trabajadores por turnos», según los conceptos recogidos en los números 5 y 6, respectivamente, del artículo 2 de la Directiva.

Conforme al artículo 2, número 5, se entenderá por trabajo por turnos, «toda forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, y que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas».

Según el artículo 2, número 6, se entenderá por *trabajador por turnos* «todo trabajador cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo por turnos».

56. La Conselleria, el Gobierno español, el Gobierno finlandés y la Comisión proponen que se dé una respuesta negativa a la cuestión planteada, habida cuenta de que el tiempo dedicado a las guardias no constituye «un tiempo de trabajo» efectivo según la práctica nacional. La Conselleria alega asimismo, como justificación adicional de

una respuesta negativa a dicha cuestión, que los turnos de guardia de los Equipos de Atención Primaria se realizan siempre a las mismas horas y que el tiempo de trabajo «ordinario» de los mismos obedece a un programa fijo, mientras que «el trabajo por turnos», tal y como aparece definido en la Directiva, presupone una actividad prestada en horas diferentes a lo largo de un período determinado de días o semanas.

57. A mi juicio, los componentes de un Equipo de Atención Primaria como el que aquí nos ocupa, pueden ser trabajadores por turnos, dado que del auto de remisión se deduce que sus prestaciones se distribuyen conforme a un régimen de rotación. Es irrelevante al respecto que el trabajo de cada miembro del equipo se realice en horas fijas o que en algunos casos consista en la mera localización de los médicos. En efecto, del tenor literal de la citada disposición de la Directiva se desprende que el concepto de trabajador por turnos prescinde de la forma en que se realice la prestación laboral y que, además, el ritmo de trabajo puede ser continuo o discontinuo.

Considero, por tanto, que los componentes de los equipos españoles de atención continuada han de considerarse trabajadores por turnos y que, en consecuencia, su actividad está incluida dentro del concepto recogido en el artículo 2, número 5, de la Directiva.

Conclusión

58. Habida cuenta de las precedentes consideraciones, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a las cuestiones planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana:

«1) Por lo que respecta a la aplicabilidad de la Directiva en general [cuestiones 1A)-1D)]

i) Las actividades de los médicos de Equipos de Atención Primaria están comprendidas dentro del ámbito de aplicación 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 y, en particular:

— El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE, al que se remite el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 93/104, debe interpretarse en el sentido de que la naturaleza de dichas actividades no se opone a la aplicación de la Directiva.

— El artículo 1, apartado 3, de la Directiva 93/104 debe interpretarse en el sentido de que dichas actividades no están comprendidas entre las “de los médicos en período de formación”.

— Por lo que respecta a dichas actividades, la Directiva 89/391 no establece ninguna norma específica sobre el cómputo ni sobre los límites del tiempo de trabajo.

ii) Los artículos 3, 4, 5, 6, 8 y 16 de la Directiva 93/104 únicamente son inaplicables en la medida en que exista una normativa nacional que establezca excepciones adoptada dentro de los límites y en las condiciones establecidos en el artículo 17 de la misma Directiva.

2) Por lo que respecta al concepto de tiempo de trabajo y al cómputo de las horas de trabajo [cuestiones 2A)-2C) y 3A)-3B)]

El artículo 2, número 1, de la Directiva 93/104 debe interpretarse en el sentido de que deben considerarse incluidos en el tiempo de trabajo: a) el tiempo de disponibilidad de los médicos de guardia con presencia física en los centros sanitarios; b) los períodos de tiempo en los que los médicos estén en régimen de localización, es decir, que estén disponibles para intervenir pero se encuentren fuera de los centros sanitarios, que quedarán limitados al tiempo de ejercicio efectivo de su actividad laboral. Todos los períodos que estén comprendidos dentro del tiempo de trabajo deberán tenerse en cuenta para el cómputo de la duración total de las prestaciones laborales, a los fines y efectos de la misma Directiva 93/104.

Por consiguiente, la Directiva se opone a una práctica nacional que excluye de las cuarenta horas de trabajo semanal el tiempo dedicado a atención continuada.

La Directiva debe interpretarse en el sentido de que los Estados miembros pueden distinguir entre horas de trabajo ordinarias y extraordinarias, siempre que el total de las horas de trabajo no supere los topes máximos fijados en la propia Directiva.

- 3) Por lo que respecta a las excepciones previstas en la Directiva 93/104 [cuestiones 3C)-3D)]

El artículo 17 de la Directiva 93/104 debe interpretarse en el sentido de que pueden establecerse excepciones a lo dispuesto en el artículo 16, número 2, mediante procedimientos legales, reglamentarios o administrativos o mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales, pero únicamente dentro de los límites y en las condiciones en él previstos.

El artículo 18 de la Directiva 93/104 debe interpretarse en el sentido de que no permite que se establezca una excepción a nivel nacional a las normas sobre duración máxima del tiempo de trabajo semanal recogidas en el artículo 6, número 2, de la misma Directiva, en el supuesto de que no se obligue al empresario a solicitar y obtener el consentimiento del trabajador, sino que se considere suficiente el consentimiento expresado por los representantes sindicales en un acuerdo o convenio colectivo.

- 4) En relación con las cuestiones referentes al carácter nocturno del trabajo de los médicos de Equipos de Atención Primaria [cuestiones 4A)-4C)]

El artículo 2, número 4, de la Directiva 93/104 debe interpretarse en el sentido de que puede considerarse trabajador nocturno al integrante de un Equipo de Atención Primaria que ejerza su actividad en las condiciones indicadas en dicho artículo y, en particular, cuando preste servicios de atención médica continuada con presencia en los centros hospitalarios, o ejerza su actividad de forma efectiva en régimen de localización (permane-

ciendo fuera del centro hospitalario) durante un total de horas equivalente al indicado en las letras a) y b) del citado artículo 2, número 4.

Deben computarse a los fines del artículo 8, número 1, de la Directiva, es decir, con respecto a la fijación concreta de la duración máxima del trabajo nocturno de los integrantes de un Equipo de Atención Primaria que permanezcan a disposición o estén en régimen de localización, únicamente los tiempos que puedan equipararse al tiempo de trabajo en el sentido y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 2, número 1, tal y como se ha interpretado en el punto 2 precedente.

- 5) Por lo que respecta a la calificación de los médicos de Equipos de Atención Primaria como trabajadores por turnos (cuestión 5)

El artículo 2, números 5 y 6, debe interpretarse en el sentido de que los integrantes de un Equipo de Atención Primaria que realizan su trabajo en régimen de rotación, pueden considerarse trabajadores por turnos, con independencia del carácter continuo o discontinuo de sus prestaciones.»