

Asunto C-344/19

Petición de decisión prejudicial

Fecha de presentación:

2 de mayo de 2019

Órgano jurisdiccional remitente:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Tribunal Supremo de la República de Eslovenia, Eslovenia)

Fecha de la resolución de remisión:

2 de abril de 2019

Parte recurrente:

D. J.

Parte recurrida:

Radiotelevizija Slovenija (Radiotelevisión Eslovena)

[omissis]

**PETICIÓN DE DECISIÓN
PREJUDICIAL**

Ante el Vrhovno sodišče Republike Slovenije [Tribunal Supremo de la República de Eslovenia] se halla pendiente un litigio laboral, incoado por **D. J.** [omissis], parte recurrente, contra **RADIOTELEVIZIJA SLOVENIJA** [Radiotelevisión Eslovena], organismo de Derecho público, [omissis], parte recurrida, con sede en Liubliana, [omissis],

dirigido a la obtención del **pago de diferencias salariales por un importe de 53 985,02 euros.**

El Vrhovno sodišče Republike Slovenije [omissis],

mediante resolución [omissis] de 2 de abril de 2019, suspendió el procedimiento y decidió plantear al Tribunal de Justicia de la Unión Europea una petición de decisión prejudicial.

I. Situación fáctica y jurídica

1. El recurrente ha desarrollado una actividad laboral por cuenta ajena como técnico especialista en transmisiones. Prestó servicios desde el 1 de agosto de 2008 hasta el 31 de enero de 2015 en varios centros de transmisión (en lo sucesivo, «CT»), y, en concreto, hasta el mes de junio de 2013 incluido, en el CT de Pohorje, y desde julio de 2013 en el CT de Krvavec. La naturaleza del trabajo, la distancia al CT desde el lugar de residencia [*omissis*] y la dificultad periódica de acceso al CT [*omissis*] donde se desarrollaba la actividad laboral hicieron necesario que residiera en las inmediaciones de las instalaciones. La parte recurrida organizó la residencia de aquel en un alojamiento dentro del CT (con cocina, salón, dormitorio y cuarto de baño). En los CT trabajaban al mismo tiempo dos empleados —dos técnicos— que se alternaban por turnos o franjas horarias. Después de desarrollar la actividad laboral, los dos técnicos podían descansar en las salas de estar o bien dedicarse a actividades de tiempo libre en las proximidades. Podían disponer de su tiempo libre dentro de los límites de las posibilidades ofrecidas por la correspondiente localidad.
2. Las comprobaciones de los órganos jurisdiccionales inferiores sobre la división del tiempo de trabajo y el régimen de desempeño de la actividad laboral son verdaderamente escasas, pero de ellas se desprende de forma suficientemente clara que los dos trabajadores realizaban su actividad laboral en turnos que iban uno de las 6:00 a las 18:00 y otro de las 12:00 a las 24:00. Se trata de comprobaciones fácticas que no pueden cuestionarse en la instancia de casación. Los dos trabajadores se ponían de acuerdo para determinar quién de ellos trabajaría en el primer turno y quién en el segundo. Dado que el recurrente era muy aficionado al cine y a las series de televisión, trabajó en la mayoría de las ocasiones en el turno de las 12:00 a las 24:00. El trabajo desarrollado en el período así determinado era «trabajo ordinario», exigía la presencia en el puesto de trabajo y comprendía una media de entre dos a tres horas de trabajo efectivo (ronda de inspección del CT, controles, medidas, lecturas de datos, pequeño mantenimiento, sustitución de filtros, etc.), mientras que el tiempo restante consistía en estar sentado ante la pantalla, vigilar las emisiones en la pantalla, atender eventuales alarmas e intervenir cada vez que fuera necesario. Viendo la televisión resultaba igualmente posible controlar la señal; por ello, durante el desarrollo de su actividad laboral, los dos técnicos podían quedarse en el local de día y ver la televisión.
3. La parte recurrida pagaba un salario al recurrente por las doce horas de trabajo ordinario (por la presencia efectiva en el puesto de trabajo). Contabilizaba el período comprendido entre las 00:00 h y las 06:00 h como tiempo de descanso, por las que no abonaba al interesado retribución alguna, mientras que las seis horas restantes no incluidas en el turno diario (por ejemplo, desde las 06:00 hasta las 12:00, o bien desde las 18:00 a las 24:00) las consideraba como período de disponibilidad continua. En este período, un trabajador desarrollaba el trabajo (en cuanto trabajo ordinario en el marco de su turno diario), mientras que el otro estaba libre. Este podía alejarse del CT, pasear al perro, dirigirse a uno de los

refugios circundantes o a cualquier otro lugar, sin límite alguno. Ahora bien, el trabajador debía estar localizable en caso de llamada y, de ser necesario, debía ponerse en marcha y volver al trabajo en el plazo de una hora. Las tareas concretas podían ejecutarse en el orden temporal más conveniente: solo las actividades urgentes debían realizarse de inmediato, mientras que las restantes podían postergarse al día siguiente. Por dicho período de disponibilidad, la recurrida computaba y abonaba al recurrente un complemento salarial (compensación) equivalente al 20 % del salario base; sin embargo, si durante tal período de disponibilidad resultaba necesaria, en virtud de una llamada, una intervención efectiva (con vuelta al puesto de trabajo), el tiempo empleado se contabilizaba y remuneraba como trabajo ordinario. Todas las horas de trabajo efectivamente realizadas eran distribuidas por la parte recurrida a lo largo del período de referencia de seis meses, de suerte que al final de tal período de referencia no existían horas de trabajo ordinario en exceso.

4. La recurrida abonó al recurrente el salario y los complementos de conformidad con el Reglamento interno sobre el tiempo de trabajo, cuyo artículo 16 dispone que la disponibilidad continuada por exigencias del servicio entraña la posibilidad de localizar al trabajador fuera de su horario de trabajo por teléfono o bien con el auxilio de otros instrumentos, para que, en caso de necesidad, se garantice la posibilidad de llegar al puesto de trabajo. La recurrida se opuso a que este período fuese considerado como servicio de guardia. De conformidad con el artículo 8 del citado Reglamento interno, se entiende por servicio de guardia el período durante el cual el trabajador no puede disponer libremente de su tiempo y debe estar a disposición en su puesto de trabajo, establecido por el director del grupo, para que pueda comenzar con su trabajo habitual y/o con determinadas actividades y funciones vinculadas a su trabajo.

II. Desarrollo del procedimiento y alegaciones de las partes

5. El recurrente interpuso una demanda dirigida a obtener el pago de las diferencias salariales adeudadas en varios conceptos. El objeto de la decisión del Vrhovno sodišče en el procedimiento de casación lo constituye la solicitud de pago por las horas respecto a las que se exigió al recurrente su disponibilidad continuada (seis horas), y en concreto en el importe correspondiente al trabajo que excede del horario de trabajo ordinario (horas extraordinarias por un importe bruto de 53 985,02 euros). El recurrente alegó que la recurrida debió computar como tiempo de trabajo o considerar como actividad laboral efectiva el período de disponibilidad continuada durante el cual estaba en principio libre, con independencia de que realizase o no en tal periodo una actividad laboral concreta. En apoyo de su pretensión, el recurrente adujo la circunstancia de que vivía en el lugar en que realizaba su actividad laboral y que por tal motivo procedía considerar que estaba presente en el puesto de trabajo todo el tiempo, de hecho, las 24 horas del día. En su opinión, no se tuvieron en cuenta en el marco del convenio colectivo todos los esfuerzos del sindicato de los trabajadores del sector de la radiodifusión dirigidos a regular la situación de los trabajadores en los

centros de transmisión. La recurrida adoptó el Reglamento sobre el tiempo de trabajo (en 2011), en el cual definía la disponibilidad continuada como tiempo que no se computa como tiempo de trabajo. Sin embargo, la naturaleza del trabajo y del tiempo de permanencia en los centros de transmisión era tal que el recurrente no podía disponer libremente de su tiempo, ni siquiera durante los períodos fuera del servicio, en la medida en que durante su período de disponibilidad debía responder, cada vez que fuera necesario, a las llamadas y llegar al puesto de trabajo en el plazo de una hora. Habida cuenta de que en las ubicaciones de los CT no había muchas posibilidades de dedicarse a actividades de ocio, la mayoría de las veces el recurrente permanecía todo el tiempo en las instalaciones del CT. El recurrente afirma que ese tiempo debería haberse calificado como servicio de guardia y, por tanto, como desarrollo efectivo de una actividad laboral, por lo que debería haberse remunerado como trabajo que excedía del tiempo de trabajo ordinario (horas extraordinarias), pese a que la recurrida no había ordenado ni solicitado formalmente un servicio de guardia ni, por tanto, la presencia física en el puesto de trabajo durante estas seis horas.

6. La recurrida se opuso a las pretensiones del recurrente. Afirmó que, después de las doce horas de cumplimiento de su obligación laboral, el recurrente no se encontraba en servicio de guardia, en la medida en que estaba libre o bien en situación de disponibilidad continuada, la cual no se incluye en el tiempo de trabajo. La recurrida computó y pagó al recurrente un complemento salarial por la disponibilidad continuada (y, además, un complemento por distribución irregular del tiempo de trabajo), todo ello de conformidad con el Reglamento interno sobre el tiempo de trabajo.
7. El órgano jurisdiccional de primera instancia desestimó la reclamación de pago de las horas de trabajo extraordinarias [omissis]. Declaró que las horas de disponibilidad continuada, habida cuenta de la naturaleza de las obligaciones del recurrente durante dicho período, no pueden tener la consideración de servicio de guardia. Las horas efectivamente cumplidas fueron pagadas al recurrente como trabajo ordinario y, en el marco de una redistribución del tiempo de trabajo, se distribuyeron a lo largo del período semestral de referencia. En cambio, el tiempo restante en que el recurrente se hallaba únicamente en situación de disponibilidad y atendía las eventuales llamadas no tiene la consideración de trabajo efectivo (desempeño efectivo de funciones) que procediera considerar y retribuir como servicio de guardia o bien, en la medida en que excediera del horario de trabajo ordinario, como horas de trabajo extraordinarias. Durante este período, no se exigía al recurrente la presencia física en el puesto de trabajo. Por tanto, dicho período tiene la consideración de período de disponibilidad, por el cual el recurrente recibía una remuneración adecuada (el 20 % del salario de base), y no como tiempo de trabajo. La recurrida no ordenó el cumplimiento de un servicio de guardia ni tampoco exigió que el trabajador, durante el período de disponibilidad, permaneciese en el centro de trabajo. Asimismo, según el órgano jurisdiccional de primera instancia, si el recurrente permaneció en el puesto de trabajo o bien en las instalaciones del CT por propia voluntad, ello no puede constituir un fundamento para estimar las pretensiones formuladas por este último.

8. El órgano jurisdiccional de segunda instancia desestimó en esta parte el recurso de apelación interpuesto por el recurrente [*omissis*]. Este órgano jurisdiccional declaró que, en el período respecto al cual solicita la remuneración en concepto de trabajo que excede del horario de trabajo ordinario por hallarse según él en servicio de guardia, el recurrente no recibió una orden de prestar un servicio de guardia, ni tampoco la recurrida le exigió una presencia física en el puesto de trabajo, sino que le instaba únicamente a volver, de ser necesario, al puesto de trabajo en el plazo de una hora. La permanencia del recurrente en el CT después de las doce horas de trabajo ordinario desempeñado no se configura como servicio de guardia, aun cuando tras ese período no volviera a casa, «valle abajo». La obligación de trabajo que incumbía al recurrente en este período se corresponde con la definición de disponibilidad continua por exigencias de servicio en el sentido del artículo 16 del Reglamento de la recurrida sobre el tiempo de trabajo. El trabajo efectivo (ordinario) duraba doce horas, período que la recurrida reconoció como trabajo ordinario y por el cual, además, retribuyó oportunamente al recurrente. La recurrida también reconoció y remuneró como trabajo ordinario las horas de trabajo efectivo que el recurrente cumplió cuando, previa llamada, debió presentarse en el centro de trabajo mientras se hallaba en situación de disponibilidad. El recurrente aprovechó estas horas en el marco de la distribución a lo largo del período de referencia semestral. El órgano jurisdiccional de segunda instancia declaró además que las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Tribunal de Justicia») en los asuntos C-303/98, Simap, y C-151/02, Jaeger, no versaban sobre situaciones totalmente comparables.
9. El recurrente ha interpuesto ante este órgano jurisdiccional remitente un recurso de casación, mediante el cual afirma que la recurrida no determinó de forma clara el tiempo de trabajo ni la duración de los turnos, sino que dejaba en manos de los dos trabajadores del CT la facultad de ponerse de acuerdo al respecto. El recurrente afirma que el tribunal de segunda instancia interpretó erróneamente el concepto de tiempo de trabajo efectivo, en la medida en que este último no es solo el tiempo en que el trabajador desarrolla efectivamente actividades laborales, sino también todo el tiempo en el que se halla presente en el lugar de trabajo indicado por el empresario. Por medio del calendario de las horas de trabajo, la recurrida les impuso, en realidad, turnos de trabajo de varios días. Abusó de la figura de la disponibilidad continuada con el fin de penalizar al recurrente desde el punto de vista de la remuneración por el tiempo en el que debía hallarse a disposición. En el período en el que se establecía un «turno de varios días», no podía disponer de su propio tiempo, puesto que se hallaba o bien en el monte Pohor o bien en el monte Krvavec, motivo por el cual no acepta la tesis según la cual durante ese período no realizaba ninguna actividad laboral. El recurrente sostiene que la disponibilidad continuada o bien la presencia continuada en las instalaciones del CT significan que de hecho trabajaba (un mínimo de) dieciocho horas al día, mientras que se exigía la presencia continuada en el CT debido a que era necesario cubrir en los centros de transmisión turnos de servicio de veinticuatro horas.

III. Normativa nacional

10. La *Zakon o delovnih razmerjih* [Ley sobre las relaciones de trabajo] (en lo sucesivo, «ZDR-1»; *Uradni list RS* n.º 21/2013 y ss.) define el tiempo de trabajo en su artículo 142, el cual tiene el siguiente tenor:

«Artículo 142

1. El tiempo de trabajo es el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de descanso en el sentido del artículo 154¹ de la presente Ley, así como el tiempo correspondiente a las ausencias justificadas del trabajo en virtud de la Ley y del convenio colectivo o bien de conformidad con un acto reglamentario 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.»

11. El Convenio colectivo del sector público (en lo sucesivo, «CCSP»; *Ur. 1. RS* n.º 57/2008 y ss.)² disponía en su artículo 46 lo siguiente:

«Corresponderá al empleado público un complemento salarial por el período de disponibilidad continuada equivalente al 20 % de la tarifa horaria del salario de base. Los periodos de disponibilidad continuada del empleado público no se computarán como tiempo de trabajo.»

12. El Reglamento interno de RTV (parte recurrida) sobre el tiempo de trabajo, de 22 de diciembre de 2010, dispone:

«Artículo 6

En el ámbito de las unidades o de los servicios administrativos, se permitirá introducir un servicio de guardia o bien otra forma de disponibilidad por exigencias del servicio, cuando ello venga impuesto por la necesidad de realizar un determinado trabajo sin interrupción o en un determinado día, o bien dentro de un determinado plazo por motivos de protección frente a catástrofes naturales o incidentes de otra clase, o bien a causa de circunstancias excepcionales independientes de la voluntad del empresario y que este último no pueda impedir.

¹ El artículo 154 de la ZDR-1 regula la cuestión de los descansos durante el tiempo de trabajo, que se computan como tiempo de trabajo.

² [omissis] [indicación relativa a la versión del convenio colectivo aplicable al litigio principal].

Artículo 8

Los períodos del servicio de guardia son aquellos durante los cuales el trabajador no puede disponer libremente de su tiempo y debe mantenerse disponible en su puesto de trabajo o bien en otro puesto de trabajo determinado por la dirección, de forma tal que dicho trabajador pueda comenzar su actividad habitual y/o determinadas actividades y tareas vinculadas a su trabajo. También tendrá la consideración de servicio de guardia el tiempo empleado por el trabajador para sus desplazamientos por el territorio a bordo de vehículos en calidad de pasajero.

Artículo 9

Todo el tiempo prestado en concepto de servicio de guardia tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

Artículo 16

Para el trabajador, el período de disponibilidad continuada por exigencias del servicio podrá determinarse sobre la base del proceso productivo y de la división anual de trabajo al nivel de las UO (unidades organizativas) o bien de las UPP (unidades de producción de programas). La disponibilidad continuada entraña la posibilidad de contactar con el trabajador fuera de su horario de trabajo, por teléfono o mediante otros instrumentos, para que, en caso de necesidad, se garantice la posibilidad de llegar al puesto de trabajo. El período de tiempo máximo aceptable para llegar al centro de trabajo es de una hora. La disponibilidad continuada deberá ser ordenada por escrito y de acuerdo con el trabajador con al menos dos días de antelación. La orden escrita (formulario 5) para el período de disponibilidad continuada en el trabajo podrá establecerse con periodicidad mensual, semanal o diaria.

Los periodos de disponibilidad continuada no se computarán en favor del trabajador como tiempo de trabajo.»

IV. Motivación de la petición de decisión prejudicial

13. El objeto del presente litigio laboral lo constituye la remuneración del tiempo durante el cual el recurrente permanece en situación de disponibilidad continuada. Esta Sala es consciente de que la cuestión de la remuneración no queda comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88. Sin embargo, a efectos de la resolución del recurso de casación interpuesto por el recurrente, esta Sala observa que únicamente cabrá pronunciarse sobre la procedencia de la demanda interpuesta por este último una vez que se haya dado respuesta a las cuestiones aquí formuladas. Habida cuenta del carácter específico del asunto aquí debatido, no es posible encontrar una respuesta del todo clara en las sentencias que han abordado problemas análogos, en particular en las sentencias dictadas en los asuntos:

- Simap (C-303/98), en la que el Tribunal de Justicia consideró que la presencia física y la disponibilidad del trabajador en el puesto de trabajo para la prestación de servicios especializados constituyen un desempeño de funciones laborales, aun cuando la actividad efectivamente prestada varíe en función de las circunstancias (servicios de guardia del personal médico);
 - Jaeger (C-151/02), en la cual el Tribunal de Justicia declaró que, en una situación en la que se ordena al trabajador estar en situación de alerta localizada por exigencias del servicio y localizable en todo momento, sin tener que estar presente en el centro de trabajo, y en la que, sin embargo, el trabajador, aun estando a disposición del empresario en la medida en que debe estar localizable, puede gestionar su propio tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus propios intereses, tiene la consideración de «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva únicamente el tiempo relativo a la prestación efectiva de servicios;
 - Tyco (C-266/14), en la cual el Tribunal de Justicia declaró que también tiene la consideración de tiempo de trabajo el tiempo en que el trabajador se dirige con un vehículo al trabajo, en la medida en que la actividad se desarrolla en el territorio y una de las obligaciones laborales viene constituida también por el propio traslado al domicilio de los clientes donde el trabajador desarrolla su actividad laboral;
 - Matzak (C-518/15), en la que el Tribunal de Justicia declaró que el período de guardia localizada de un bombero que debe mantenerse localizable de forma permanente en su domicilio y tiene la obligación de desplazarse al lugar de trabajo en no más de ocho minutos desde la llamada constituye tiempo de trabajo, con independencia de que sus desplazamientos y la posibilidad de disponer de su tiempo libre estén limitados como consecuencia de la obligación vinculada a la guardia localizada, debiéndose considerar que en tal contexto resultan relevantes dos circunstancias, a saber, que el trabajador debe estar en casa durante el período de guardia localizada (lugar designado) y que el tiempo de reacción es breve (8 minutos).
14. Las circunstancias del caso de que conoce el órgano jurisdiccional remitente son diferentes de las de los asuntos antes citados, debido a la especificidad del trabajo desempeñado y a la ubicación del lugar de desempeño de la actividad laboral. En el caso de autos se trata de centros de transmisión situados en lugares de difícil acceso, especialmente en caso de condiciones meteorológicas adversas. El CT de Pohorje está situado a una altura de 1 050 m sobre el nivel del mar, mientras que el CT de Krvavec se encuentra a una altura de 1 740 m sobre el nivel del mar, motivo por el cual los trabajadores, cuando son designados para prestar servicios en estos centros de transmisión, residen allí todo el tiempo. En estos lugares las posibilidades de actividades de ocio en el tiempo libre son reducidas. Por otro lado, uno de los dos centros está tan lejos de la residencia habitual del recurrente que ni siquiera cabe tener en cuenta la posibilidad teórica de volver a casa cuando las condiciones meteorológicas son más favorables. Esta Sala considera que la

situación del recurrente es diferente de aquella en la que se encontraban los trabajadores en los asuntos ya abordados por el Tribunal de Justicia. Esta Sala observa una diferencia respecto al asunto Simap (C-303/98) en el hecho de que, en el caso de autos, no era necesaria ni se exigía la presencia física del recurrente ni su disponibilidad en el centro de trabajo durante los periodos en que debía estar localizable, salvo en caso de intervención. Respecto al asunto Jaeger (C-151/02), que presenta las mayores similitudes, esta Sala percibe una diferencia en el hecho de que el recurrente encontraba mayores limitaciones en la gestión de su tiempo y en atender a sus propios intereses debido a la propia ubicación de los centros de trabajo (y no porque debiese estar localizable). El lugar preciso en el que debía encontrarse el recurrente no había sido determinado por la recurrida. La razón por la que el recurrente vivía en el lugar en que desarrollaba su actividad laboral no radicaba en el hecho de que debiera hallarse disponible durante los periodos en que debía estar localizable, sino en las características geográficas del lugar en el que se desarrollaba la actividad laboral. Este órgano jurisdiccional aprecia una diferencia respecto a los hechos examinados en el asunto Tyco (C-266/14) en el hecho de que no es posible equiparar la realización del trayecto hasta el domicilio de los clientes, como parte de una actividad laboral, a la situación de disponibilidad. Y, por último, la diferencia respecto al asunto Matzak (C-518/15) viene dada, a juicio de esta Sala, por el hecho de que al recurrente no se le obligaba a permanecer en un lugar determinado, y que además disponía de un tiempo de reacción a la llamada sustancialmente más largo.

15. Las cuestiones que esta Sala plantea al Tribunal de Justicia son las siguientes:
- ¿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 la disponibilidad continuada, durante la cual el trabajador que desarrolla su actividad laboral en una estación de radiodifusión debe, en el periodo 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?
 - ¿Influye en la definición de la naturaleza de la disponibilidad continuada, 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»)?
 - ¿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)?

[*omissis*]

DOCUMENTO DE TRABAJO