

DELLAS Y OTROS

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)
de 1 de diciembre de 2005 *

En el asunto C-14/04,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Conseil d'État (Francia), mediante resolución de 3 de diciembre de 2003, recibida en el Tribunal de Justicia el 15 de enero de 2004, en el procedimiento entre

Abdelkader Dellas,

Confédération générale du travail,

Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT,

Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière,

contra

Premier ministre,

Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité,

* Lengua de procedimiento: francés.

en el que participa:

Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. C.W.A. Timmermans, Presidente de Sala, y el Sr. R. Schintgen (Ponente), la Sra. R. Silva de Lapuerta y los Sres. P. Kūris y G. Arestis, Jueces;

Abogado General: Sr. D. Ruiz-Jarabo Colomer;
Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 12 de mayo de 2005;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— en nombre del Sr. Dellas, por M^e A. Monod, avocat;

— en nombre de la Fédération nationale des syndicats des services de santé y des services sociaux CFDT, por M^{es} H. Masse-Dessen y G. Thouvenin, avocats;

- en nombre de l'Union des fédérations y syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social, por M^e J. Barthelemy, avocat;
- en nombre del Gobierno francés, por el Sr. G. de Bergues y las Sras. C. Bergeot-Nunes y A. de Maulmont, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno belga, por el Sr. A. Goldman, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno alemán, por el Sr. W.-D. Plessing, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno neerlandés, por las Sras. H.G. Sevenster y J. van Bakel y el Sr. D.J.M. de Grave, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. G. Rozet y la Sra. N. Yerrell, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 12 de julio de 2005;

dicta la siguiente

Sentencia

¹ La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18).

- 2 Esta petición se presentó en el marco de un recurso directo interpuesto por el Sr. Dellas así como por la Confédération générale du travail, la Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT y la Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière, en el que solicitaban la anulación del Decreto nº 2001-1384, de 31 de diciembre de 2001, adoptado conforme a lo previsto en el artículo L. 212-4 del code du travail y por el que se asigna una equivalencia de la duración legal de trabajo en los centros sociales y médico-sociales gestionados por personas privadas sin ánimo de lucro (JORF de 3 de enero de 2002, p. 149).

Marco jurídico

La normativa comunitaria

- 3 La Directiva 93/104 fue adoptada con base en el artículo 118 A del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE fueron sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE).
- 4 De acuerdo con su artículo 1, bajo el encabezamiento «Objeto y ámbito de aplicación», la Directiva 93/104 establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo y se aplica a todos los sectores de actividad, privados o públicos, con exclusión del transporte por carretera, aéreo, por ferrocarril, marítimo, de la navegación interior, de la pesca marítima, de otras actividades marítimas y de las actividades de los médicos en período de formación.

5 Bajo la rúbrica «Definiciones», el artículo 2 de la Directiva 93/104 dispone:

«A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- 1) “tiempo de trabajo”: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;
- 2) “período de descanso”: todo período que no sea tiempo de trabajo;
- 3) “período nocturno”: todo período no inferior a siete horas, definido por la legislación nacional, y que deberá incluir, en cualquier caso, el intervalo comprendido entre las 24 horas y las 5 horas;
- 4) “trabajador nocturno”:
 - a) por una parte, todo trabajador que realice durante el período nocturno una parte no inferior a tres horas de su tiempo de trabajo diario, realizadas normalmente;

b) por otra parte, todo trabajador que pueda realizar durante el período nocturno determinada parte de su tiempo de trabajo anual, definida a elección del Estado miembro de que se trate:

i) por la legislación nacional, previa consulta a los interlocutores sociales, o

ii) por convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a nivel nacional o regional;

5) “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;

6) “trabajador por turnos”: todo trabajador cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo por turnos.»

6 La sección II de dicha Directiva establece las medidas que los Estados miembros deben adoptar para que todos los trabajadores disfruten de períodos mínimos de descanso diario y semanal así como de un tiempo de pausa, y regula asimismo la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.

- 7 En lo que se refiere al descanso diario el artículo 3 de la Directiva establece lo siguiente:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso de once horas consecutivas en el curso de cada período de veinticuatro horas.»

- 8 Bajo el encabezamiento «Pausas», el artículo 4 de dicha Directiva prevé:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que los trabajadores cuyo tiempo de trabajo diario sea superior a seis horas tengan derecho a disfrutar de una pausa de descanso cuyas modalidades y, en especial, la duración y las condiciones de concesión, se determinarán mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales o, en su defecto, mediante la legislación nacional.»

- 9 El descanso semanal se regula en el artículo 5 de la misma Directiva, redactado en estos términos:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas, a las que se añadirán las once horas de descanso diario establecidas en el artículo 3.

El período mínimo de descanso a que se refiere el párrafo primero incluye, en principio, el domingo.

Cuando lo justifiquen condiciones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, podrá establecerse un período mínimo de descanso de veinticuatro horas.»

- 10 En lo que afecta a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, el artículo 6 de la Directiva 93/104, señala:

«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:

- 1) se limite la duración semanal del tiempo de trabajo por medio de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales;

 - 2) la duración media del trabajo no exceda de cuarenta y ocho horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.»
- 11 Los artículos 8 a 13 de la misma Directiva, que constituyen la sección III de ésta, enuncian las medidas que los Estados miembros deben adoptar en materia de trabajo nocturno, trabajo por turnos y ritmo de trabajo.

- 12 En particular, por lo que se refiere a la duración del trabajo nocturno, el artículo 8 de la Directiva 93/104, establece:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que:

- 1) el tiempo de trabajo normal de los trabajadores nocturnos no exceda de ocho horas como media por cada período de veinticuatro horas;
- 2) los trabajadores nocturnos cuyo trabajo implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes no trabajen más de ocho horas en el curso de un período de veinticuatro horas durante el cual realicen un trabajo nocturno.

A efectos del presente punto, el trabajo que implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes será definido por las legislaciones y/o las prácticas nacionales, o por convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales, tomando en consideración los efectos y los riesgos inherentes al trabajo nocturno.»

- 13 El artículo 15 de la Directiva 93/104 dispone:

«La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros de aplicar o establecer disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores,

o de favorecer o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales, más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.»

14 De acuerdo con el artículo 16 de dicha Directiva:

«Los Estados miembros podrán establecer:

- 1) en la aplicación del artículo 5 (descanso semanal), un período de referencia que no exceda de catorce días;

- 2) en la aplicación del artículo 6 (duración máxima del tiempo de trabajo semanal), un período de referencia que no exceda de cuatro meses;

Los períodos de vacaciones anuales pagadas, concedidas de conformidad con el artículo 7, y los períodos de bajas por enfermedad no se tendrán en cuenta o serán neutros para el cálculo del promedio;

- 3) en la aplicación del artículo 8 (duración del trabajo nocturno), un período de referencia definido previa consulta a los interlocutores sociales o mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados a nivel nacional o regional entre interlocutores sociales.

Si el período mínimo de veinticuatro horas de descanso semanal exigido por el artículo 5 quedare comprendido en este período de referencia, no se tomará en consideración para el cálculo del promedio.»

- 15 La misma Directiva enumera una serie de excepciones a algunas de sus normas básicas, habida cuenta de las particularidades de ciertas actividades, y a condición de que se cumplan determinadas condiciones. A estos efectos, su artículo 17 señala:

«1. En cumplimiento de los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, los Estados miembros podrán establecer excepciones 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 o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores, y en particular cuando se trate de:

a) ejecutivos dirigentes u otras personas con poder de decisión autónomo;

b) trabajadores en régimen familiar; o

c) trabajadores en actividades litúrgicas de iglesias y comunidades religiosas.

2. 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:

2.1. a lo dispuesto en los artículos 3, 4, 5, 8 y 16:

[...]

- c) 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;

[...]

3. Podrán establecerse excepciones a las disposiciones de los artículos 3, 4, 5, 8 y 16 mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a nivel nacional o regional o, de conformidad con las normas fijadas por dichos interlocutores sociales, mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a un nivel inferior.

[...]

Las excepciones previstas en los párrafos primero y segundo del presente apartado sólo se admitirán a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio, o bien una protección adecuada en los casos excepcionales en que, por razones objetivas, resulte imposible la concesión de dichos períodos equivalentes de descanso compensatorio.

[...]

4. La facultad de establecer excepciones a lo dispuesto en el punto 2 del artículo 16, prevista en los puntos 2.1 y 2.2 del apartado 2 y en el apartado 3 del presente artículo, no podrá tener como consecuencia el establecimiento de un período de referencia superior a seis meses.

No obstante, 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.

[...]»

16 El artículo 18 de la Directiva 93/104 está redactado como sigue:

«1. a) Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva, a más tardar el 23 de noviembre de 1996, o se asegurarán, a más tardar en dicha fecha, de que 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 presente Directiva.

- b) i) No obstante, 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, 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, salvo que haya obtenido el consentimiento del trabajador para efectuar dicho trabajo;

— ningún trabajador pueda sufrir perjuicio alguno por el hecho de no estar dispuesto a dar su consentimiento para efectuar dicho trabajo;

— el empresario lleve registros actualizados de todos los trabajadores que efectúen un trabajo de este tipo;

— los registros mencionados se pongan a disposición de las autoridades competentes, que podrán prohibir o restringir por razones de seguridad y/o de salud de los trabajadores, la posibilidad de sobrepasar la duración máxima del tiempo de trabajo semanal;

- el empresario facilite a las autoridades competentes, a petición de éstas, información sobre el consentimiento dado por los trabajadores para efectuar un trabajo que exceda 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.

[...]»

La normativa nacional

- 17 En Francia, la duración legal del tiempo de trabajo de los asalariados está regulada en el code du travail, cuya versión aplicable a los efectos del litigio principal es la que resulta de la Ley n° 2000-37, de 19 de enero de 2000, relativa a la reducción fraccionada del tiempo de trabajo (DORF de 20 de enero de 2000, p. 975). El artículo L. 212-1, párrafo primero, de dicho code establece:

«En los lugares y para las profesiones que menciona el artículo L. 200-1, así como respecto de los locales artesanales o cooperativos y sus dependencias, la duración legal del trabajo efectivo de los asalariados se cifra en treinta y cinco horas semanales.»

- 18 El párrafo segundo del mismo artículo precisa:

«En los mismos lugares y profesiones, la duración del trabajo efectivo por asalariado no podía exceder de diez horas diarias, salvo que, por Decreto, se establezcan excepciones.»

19 Los párrafos 1 y 2 del artículo L. 212-2, del code du travail, disponen:

«Mediante Decretos acordados en Consejo de Ministros, se establecerán las modalidades de aplicación del artículo L. 212-1 para el conjunto de los sectores de actividad o de las profesiones, o para un sector o profesión particular. Los Decretos regularán la distribución del tiempo de trabajo, los períodos de descanso, las condiciones de prestación de las guardias localizadas, las excepciones permanentes o temporales aplicables en ciertos casos y, para determinados empleos, las modalidades de recuperación de las horas de trabajo perdidas y las medidas de control de las distintas disposiciones.

Estos Decretos se adoptarán y revisarán previa consulta con las organizaciones de empresarios y de trabajadores interesadas y teniendo en cuenta, en su caso, los resultados de las negociaciones llevadas a cabo entre éstas.»

20 A tenor del artículo L. 212-4, párrafos primero y segundo del mismo code:

«La duración del trabajo efectivo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y acata sus órdenes sin poder dedicarse libremente a sus ocupaciones personales.

El tiempo necesario para la restauración y los tiempos de pausa se considerarán tiempo de trabajo efectivo siempre que reúnan los criterios señalados en el párrafo primero. Aun en el supuesto de que no se reconozcan como tiempo de trabajo, pueden ser objeto de una remuneración por vía convencional o contractual.»

- 21 El artículo L. 212-4, párrafo quinto, del code du travail está redactado en los siguientes términos:

«En profesiones y para determinados empleos que comporten fases de inactividad, podrá fijarse una duración equivalente a la duración legal, bien por Decreto, previa celebración de un convenio o acuerdo sectorial, bien por Decreto del Conseil d'État. Estos períodos serán remunerados conforme a los usos o a los convenios colectivos.»

- 22 Según el artículo L. 212-4 *bis*, párrafo 1, de dicho code:

«Un período de guardia localizada se entenderá como un período durante el cual el asalariado, sin estar a disposición permanente e inmediata del empresario, tiene la obligación de encontrarse en su domicilio o en las proximidades para poder, llegado el caso, realizar una prestación al servicio de la empresa, computándose dicha intervención como tiempo de trabajo efectivo. [...]»

- 23 El artículo L. 212-7, párrafo 2, del mismo code establece:

«La duración semanal, tomando como referencia un período de doce semanas consecutivas, no podrá exceder de cuarenta y cuatro horas. [...] En el curso de una misma semana, la duración del tiempo de trabajo no podrá superar las cuarenta y ocho horas.»

24 El artículo L. 220-1, párrafo 1, del code du travail dispone:

«Todo asalariado disfrutará de un descanso diario de una duración mínima de once horas consecutivas.»

25 El artículo L. 221-4, párrafo 1, de dicho code prevé:

«El descanso semanal deberá tener una duración mínima de veinticuatro horas consecutivas, a las que se sumarán las horas consecutivas del descanso diario previsto en el artículo L. 220-1.»

26 Los artículos 1 a 3 del Decreto nº 2001-1384 están redactados como sigue:

«Artículo 1

Las disposiciones del presente Decreto se aplicarán:

- a) A los albergues regidos por personas privadas sin ánimo de lucro a los que se refieren los números 1º, 2º, 4º, 5º y 8º del artículo L. 312-1 del code de l'action sociale et des familles;

- b) A los empleos a tiempo completo de los educadores, de los enfermeros, de los ayudantes técnicos sanitarios o de quienes, con la misma cualificación, los reemplacen en las habitaciones de guardia de dichos lugares, asumiendo la responsabilidad de la vigilancia nocturna.

Artículo 2

Para el cálculo temporal de la duración legal del trabajo en los lugares y para los empleos a los que se refiere el artículo 1 del presente Decreto, cada período de nueve horas de vigilancia nocturna en las habitaciones de guardia se computará como tres horas de trabajo efectivo, añadiéndose media hora más por cada sesenta minutos suplementarios.

Artículo 3

El período de presencia en la habitación de guardia abarca desde que se acuestan hasta que se levantan las personas acogidas en los alojamientos, de acuerdo con los horarios de servicio, sin que su duración pueda exceder de doce horas.»

²⁷ Según el Conseil d'État, el Decreto n° 2001-1384 tiene como base legal las disposiciones del último párrafo del artículo L. 212-4 del code du travail, mediante el cual el legislador estableció las competencias y el procedimiento para el establecimiento de regímenes de equivalencia de la duración legal del trabajo y excluir así la aplicación de las reglas generales contenidas en el artículo L. 212-2 del mismo code.

El litigio principal y las cuestiones prejudiciales

- 28 Del expediente enviado al Tribunal de Justicia por el órgano jurisdiccional remitente se desprende que el Sr. Dellas, educador especializado en centros que acogen jóvenes o adultos minusválidos en régimen de internado, fue despedido por su empresario a causa de desavenencias con éste relativas, en particular, al concepto de trabajo efectivo, así como a la remuneración correspondiente a las horas de trabajo nocturno, efectuadas en habitación de guardia, por los educadores de los centros y de los servicios médico-sociales de atención a personas inadaptadas y minusválidas.
- 29 A principios del año 2002, el Sr. Dellas, la Confédération générale du travail, la Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT y la Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière, organizaciones sindicales, interpusieron ante el Conseil d'État sendos recursos directos solicitando la anulación del Decreto n° 2001-1384.
- 30 El Conseil d'État decidió acumular dichos recursos y admitir la intervención como coadyuvante de la Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social en apoyo de las pretensiones del Premier ministre y del ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, que son los demandados en el litigio principal.
- 31 Los demandantes en el litigio principal invocaron diferentes motivos en apoyo de su recurso para cuestionar la legalidad del Decreto n° 2001-1384. Destacaron, en particular, que el régimen de equivalencia de la duración legal del trabajo que este Decreto establece es incompatible con los objetivos de la Directiva 93/104 y con las normas de ésta en materia de definición del tiempo de trabajo y de determinación del tiempo de pausa, de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y de la duración máxima diaria del trabajo nocturno.

- 32 De la resolución de remisión se desprende que el régimen de equivalencia, que establece una relación de tres a uno entre las horas de presencia y las horas de trabajo efectivamente computadas para las nueve primeras horas, y una relación de dos a uno para las horas siguientes, y que se aplica, respecto de los asalariados afectados por dicho Decreto, únicamente para los servicios de vigilancia nocturna que no exigen la intervención constante del personal, tiene por objeto establecer un modo específico de contabilización del trabajo efectivo, a los efectos del artículo L. 212-4 del code du travail, para la apreciación de las normas relativas a las remuneraciones y a las horas extraordinarias, teniendo en cuenta el carácter intermitente de la actividad que incluye períodos de inactividad durante las horas de que se trata.
- 33 Según el Conseil d'État, este régimen de equivalencia de la duración legal del trabajo no es, en sus principios, incompatible con la Directiva 93/104, tal como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia, en la medida en que, a diferencia de lo que sucedía en los asuntos que dieron lugar a las sentencias de 3 de octubre de 2000, Simap (C-303/98, Rec. p. I-7963), y de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, Rec. p. I-8389), no entraña una asimilación de los períodos de inactividad comprendidos en un servicio de guardia, durante los cuales los trabajadores deben estar presentes en el lugar de trabajo, a un tiempo de descanso, ni se opone a que las horas que son objeto de un cómputo específico en el marco de dicho régimen de equivalencia, sean consideradas como tiempo de trabajo efectivo en su totalidad a efectos de apreciar el cumplimiento, por parte de los empresarios, de sus obligaciones en materia de períodos de descanso y de pausas.
- 34 Sin embargo, el régimen de equivalencia establecido por la normativa francesa prevé que los períodos de vigilancia nocturna en habitación de guardia serán objeto de un modo específico de contabilización del trabajo efectivo para tener en cuenta la menor intensidad del trabajo prestado durante esos períodos, al tiempo que se inscribe en un marco jurídico más restrictivo que el previsto por el Derecho comunitario, en particular por lo que respecta a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, puesto que ésta es, según el code du travail, de cuarenta y cuatro horas de media en doce semanas consecutivas, frente a cuarenta y ocho horas en cuatro meses consecutivos en aplicación de la Directiva 93/104.

35 En estas circunstancias, considerando que la solución de los litigios planteados requiere la interpretación del Derecho comunitario, el Conseil d'État decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «1) Habida cuenta de que la Directiva 93/104 [...], pretende, a tenor de su artículo 1, apartado 1, establecer las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo, ¿debe considerarse que la definición del tiempo de trabajo que contiene se aplica exclusivamente a los límites comunitarios fijados en su texto, o, con carácter general, también a los límites señalados por los Derechos nacionales, en particular con el fin de garantizar su adaptación a dicha Directiva, aunque estos límites pueden, como ocurre en Francia, con vistas a la protección de los trabajadores por cuenta ajena, haber sido situados a un nivel de protección más elevado que el de la Directiva?
- 2) ¿En qué medida un régimen de equivalencia estrictamente proporcional que computa todas las horas de presencia, aplicando un mecanismo de ponderación en lo que se refiere a la menor intensidad del trabajo prestado durante los períodos de inactividad, resulta compatible con los objetivos de la Directiva 93/104 [...]?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

36 Mediante sus dos cuestiones, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente solicita fundamentalmente que se dilucide si la Directiva 93/104 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro que, en relación con los períodos de guardia que cumplen los trabajadores al servicio de ciertos centros sociales y médico-sociales en régimen de presencia física en el propio lugar de trabajo, establece, a efectos del cómputo del tiempo de trabajo efectivo, un sistema de equivalencia como el que es objeto del litigio principal, cuando el Derecho nacional fija, en particular en lo que se refiere a

la duración máxima del trabajo semanal, un límite máximo más favorable para los trabajadores que el prescrito por dicha Directiva.

- 37 Tanto en la resolución de remisión como en la mayoría de las alegaciones formuladas ante el Tribunal de Justicia, se puso de manifiesto la incidencia que puede tener un régimen de equivalencia como el que es objeto de controversia, no sólo sobre el horario de trabajo de los trabajadores afectados, sino también sobre las remuneraciones percibidas por éstos.
- 38 No obstante, en relación con este último aspecto, es necesario precisar de entrada que, tal como se desprende tanto de la finalidad como del tenor literal de sus disposiciones, la Directiva 93/104 no se aplica a la remuneración de los trabajadores.
- 39 Por lo demás, esta interpretación deriva sin ambigüedad del artículo 137 CE, apartado 6, de acuerdo con el cual no se aplicarán a las remuneraciones las disposiciones mínimas que el Consejo de la Unión Europea puede adoptar mediante directivas y que se dirigen, como es el caso en el litigio principal, a garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.
- 40 Por el contrario, en lo que se refiere a un régimen de equivalencia como el que es objeto del litigio principal, se debe recordar que del artículo 118 A del Tratado, que constituye la base jurídica de la Directiva 93/104, de los considerandos primero, cuarto, séptimo y octavo de ésta, de la Carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada en la reunión del Consejo Europeo de Estrasburgo de 9 de diciembre de 1989, cuyos apartados 8 y 19, párrafo primero, se mencionan en el considerando cuarto de dicha Directiva, y del propio tenor de su artículo 1, apartado 1, se desprende que esta Directiva tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante la aproximación de las normas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo. Dicha armonización a escala comunitaria en materia de ordenación del tiempo de trabajo pretende garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, al hacerles disfrutar de períodos mínimos de descanso —en particular, diario y semanal— y de períodos de pausa adecuados (véanse las sentencias de 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, apartado 37; Jaeger, antes citada, apartados 45 a 47, y de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01, Rec. p. I-8835, apartado 91).

- 41 Con arreglo a las mismas disposiciones, dicha armonización a nivel comunitario en materia de ordenación del tiempo de trabajo tiene por objeto garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, haciendo que éstos disfruten de períodos mínimos de descanso —diario y semanal—, así como de períodos de pausa adecuados y estableciendo un límite máximo de cuarenta y ocho horas para la duración media de la semana de trabajo, límite respecto del cual se puntualiza expresamente que incluye las horas extraordinarias (véanse las sentencias antes citadas Simap, apartado 49; BECTU, apartado 38; Jaeger, apartado 46; Pfeiffer y otros, apartado 92, y la de 12 de octubre de 2004, Wippel, C-313/02, Rec. p. I-9483, apartado 47).
- 42 Por lo que respecta más concretamente al concepto de «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 93/104, la jurisprudencia ya ha declarado que esta Directiva define dicho concepto como todo período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales, y que este concepto se concibe en contraposición al de período de descanso, al excluirse mutuamente ambos conceptos (véanse las sentencias antes citadas Simap, apartado 47, y Jaeger, apartado 48).
- 43 En este contexto resulta obligado destacar, por una parte, que la Directiva 93/104 no contempla una categoría intermedia entre los períodos de trabajo y los de descanso y, por otra parte, que entre los elementos peculiares del concepto de «tiempo de trabajo» a los efectos de esta Directiva, no figura la intensidad del trabajo desempeñado por el trabajador por cuenta ajena ni el rendimiento de éste.
- 44 El Tribunal de Justicia también ha señalado a este respecto que los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso», en el sentido de la Directiva 93/104, no deben interpretarse en función de las disposiciones de las diferentes normativas de los Estados miembros, sino que constituyen conceptos de Derecho comunitario que es preciso definir según características objetivas, refiriéndose al sistema y a la finalidad de dicha Directiva, que es establecer unas disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores. En efecto, sólo una interpretación autónoma semejante puede

garantizar la plena eficacia de la Directiva, así como una aplicación uniforme de los mencionados conceptos en la totalidad de los Estados miembros (véase la sentencia Jaeger, antes citada, apartado 58).

- 45 El Tribunal de Justicia ha deducido de ello que los Estados miembros no pueden determinar unilateralmente el alcance de estos conceptos, como tampoco el de las demás disposiciones de la Directiva 93/104, sometiendo a cualesquiera condiciones o restricciones el derecho, reconocido a los trabajadores por esta Directiva, a que los períodos de trabajo y, correlativamente, los de descanso sean tomados debidamente en cuenta. Cualquier otra interpretación haría peligrar el efecto útil de la Directiva 93/104 y desvirtuaría su objetivo de garantizar una protección eficaz de la seguridad y la salud de los trabajadores mediante disposiciones mínimas (véanse las sentencias antes citadas Jaeger, apartados 59, 70 y 82, y Pfeiffer y otros, apartado 99).
- 46 Pues bien, por una parte, se desprende de una reiterada jurisprudencia que los servicios de guardia que realiza el trabajador en régimen de presencia física en el centro laboral deben considerarse tiempo de trabajo en su totalidad en el sentido de la Directiva 93/104, independientemente de las prestaciones laborales realmente efectuadas por el interesado durante esas guardias (véanse las sentencias antes citadas Simap, apartado 52; Jaeger, apartados 71, 75 y 103; Pfeiffer y otros, apartado 93, y el auto de 3 de julio de 2001, CIG, C-241/99, Rec. p. I-5139, apartado 34).
- 47 El hecho de que los servicios de guardia comporten ciertos períodos de inactividad carece, pues, de relevancia en este contexto.
- 48 En efecto, según dicha jurisprudencia, aun cuando tales períodos de inactividad profesional son inherentes al servicio de guardia que el trabajador efectúa en régimen de presencia física en el centro laboral, dado que, a diferencia del horario normal de trabajo, la necesidad de intervenciones urgentes durante la prestación de dichos servicios no puede planificarse de antemano y la actividad efectivamente

desempeñada depende de las circunstancias, el factor determinante para considerar que los elementos característicos del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 93/104, se dan en los servicios de guardia que efectúa un trabajador en el centro de trabajo, es el hecho de que dicho trabajador está obligado a estar físicamente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder realizar de manera inmediata las prestaciones adecuadas en caso de necesidad. Se debe por ello considerar que esas obligaciones están comprendidas en el ejercicio de las funciones de ese trabajador (véanse las sentencias antes citadas Simap, apartado 48, y Jaeger, apartados 49 y 63).

⁴⁹ Por otra parte, el Tribunal de Justicia ya ha señalado de forma reiterada que, a la vista tanto del tenor de la Directiva 93/104 como de su finalidad y sistemática, las diferentes disposiciones que contiene en materia de duración máxima del trabajo y de tiempo mínimo de descanso constituyen normas del Derecho social comunitario de especial importancia, de las que debe disfrutar todo trabajador como disposición mínima necesaria para garantizar la protección de su seguridad y su salud (véanse las sentencias antes citadas, BECTU, apartados 43 y 47; Pfeiffer y otros, apartado 100, y Wippel, apartado 47).

⁵⁰ En lo que se refiere al litigio principal, se debe señalar que según resulta de los apartados 40 a 49 de la presente sentencia, los Estados miembros deben garantizar el respeto de todos los umbrales o límites máximos previstos en la Directiva 93/104 con el fin de proteger de manera eficaz la seguridad y la salud de los trabajadores y que, a estos efectos, los servicios de guardia desempeñados por un trabajador, como en el caso del Sr. Dellas, en el propio lugar de trabajo, deben tomarse íntegramente en cuenta a la hora de determinar la duración máxima diaria y semanal del tiempo de trabajo que permite el Derecho comunitario –la cual incluye las horas extraordinarias–, independientemente de la circunstancia de que, durante esas guardias, el trabajador no realice efectivamente una actividad profesional continua (véase la sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartados 93 y 95).

⁵¹ Efectivamente, el artículo 15 de la Directiva 93/104 permite expresamente que los Estados miembros apliquen o establezcan disposiciones nacionales más favorables para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

- 52 Cuando un Estado miembro hace uso de tal facultad, como hizo la República Francesa, ya que su normativa nacional establece una duración máxima del tiempo de trabajo semanal de cuarenta y cuatro horas de media en doce semanas consecutivas, frente al límite de cuarenta y ocho horas en cuatro meses consecutivos que impone dicha Directiva, el respeto de las reglas contenidas en la misma debe contrastarse únicamente en relación con los límites que en ella se fijan, excluyéndose las disposiciones nacionales más protectoras de los trabajadores.
- 53 De todos modos, con independencia de la aplicación de tales disposiciones nacionales, debe quedar asegurado el efecto útil de la totalidad de los derechos conferidos a los trabajadores por la Directiva 93/104, lo que necesariamente implica la obligación para los Estados miembros de garantizar el respeto de cada una de las disposiciones mínimas establecidas en esta Directiva.
- 54 Ahora bien, se debe destacar a este respecto, tal como reconoció el Gobierno francés en respuesta a una pregunta que le formuló el Tribunal de Justicia en la vista que el modo de contabilización de los servicios de guardia en el marco del régimen de equivalencia que se examina en el litigio principal impone al trabajador afectado un tiempo de trabajo global que puede alcanzar, e incluso superar, sesenta horas por semana.
- 55 Consecuentemente, un régimen nacional de este tipo excede claramente la duración máxima de trabajo semanal, que está fijada en cuarenta y ocho horas en virtud del artículo 6, número 2, de dicha Directiva.
- 56 Esta apreciación no se ve desvirtuada ni por la alegación del Gobierno francés según la cual el régimen de equivalencia en vigor en este Estado miembro, que consiste efectivamente en la aplicación de un mecanismo de ponderación para tener en cuenta la existencia de períodos de inactividad durante los servicios de guardia, no deja de contabilizar la totalidad de las horas de presencia de los trabajadores para la

determinación de sus derechos de descanso diario y semanal, ni tampoco por la manifestación del órgano jurisdiccional remitente según la cual la normativa nacional que es objeto de los recursos ante él presentados es diferente de la que se cuestionaba en los asuntos que dieron lugar a las sentencias antes citadas Simap y Jaeger, puesto que la normativa francesa no asimila al período de descanso aquellos períodos durante los cuales el trabajador, presente en el lugar de trabajo para prestar un servicio de guardia, no interviene efectivamente.

57 En efecto, ha quedado acreditado que, aplicando una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, las horas de presencia física del trabajador en el centro laboral durante los servicios de guardia, que comprenden períodos de inactividad, sólo son tenidas parcialmente en cuenta, de acuerdo con coeficientes establecidos globalmente, para el cálculo de las horas extraordinarias y, por tanto para la determinación de las duraciones máximas de trabajo, pese a que el Derecho comunitario exige que esas horas de presencia física sean íntegramente contabilizadas como horas de trabajo.

58 Además, de acuerdo con una normativa nacional de esta naturaleza, sólo se computan a efectos de la duración del trabajo las horas de presencia consideradas como de trabajo efectivo. Ahora bien, tal como ya se ha puesto de manifiesto en el apartado 43 de la presente sentencia, la consideración como tiempo de trabajo, en el sentido de la Directiva 93/104, del período que el trabajador permanece en el centro de trabajo no depende de la intensidad de su actividad sino que está únicamente en función de la obligación que tiene dicho trabajador de mantenerse a la disposición de su empleador.

59 En cualquier caso, la mera circunstancia de que todas las horas de presencia física de los trabajadores en el lugar de trabajo sean tenidas en cuenta en orden al ejercicio de ciertos derechos de los que éstos disfrutaban en virtud de la Directiva 93/104, en concreto el derecho al descanso diario y semanal, no garantiza el pleno respeto de las obligaciones que esta Directiva impone a los Estados miembros, dado que éstos están obligados a garantizar la totalidad de esos derechos y, en particular, el que fija la duración máxima del tiempo de trabajo semanal en cuarenta y ocho horas.

- 60 Se debe añadir que disposiciones nacionales como las establecidas en el Decreto nº 2001-1384 no están comprendidas en las posibles excepciones previstas en dicha Directiva.
- 61 Por una parte, el artículo 2 de la Directiva 93/104, que define los principales conceptos que en ella se utilizan, en particular, los conceptos de tiempo de trabajo y de período de descanso, no forma parte de las disposiciones de dicha Directiva que pueden ser objeto de excepciones.
- 62 Por otra parte, en este caso ni siquiera se ha alegado que una normativa como la controvertida en el litigio principal pudiera incluirse en alguno de los supuestos previstos en los artículos 17, apartados 1 y 2, y 18, apartado 1, letra b) inciso i), de la Directiva 93/104.
- 63 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a las cuestiones planteadas que la Directiva 93/104 debe interpretarse en el sentido de que:
- se opone a la normativa de un Estado miembro que, en relación con los servicios de guardia que desempeñan los trabajadores al servicio de ciertos centros sociales y médico-sociales en régimen de presencia física en el propio lugar de trabajo establece, a los efectos del cómputo del tiempo de trabajo efectivo, un sistema de equivalencia como el que es objeto del litigio principal, cuando no resulta garantizado el respeto del conjunto de las disposiciones mínimas establecidas en esta Directiva con el objetivo de proteger de manera eficaz la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - Cuando el Derecho nacional fija, en particular en lo que se refiere a la duración máxima del trabajo semanal, un límite máximo más favorable para los trabajadores, los límites máximos o umbrales pertinentes para comprobar el respeto de las normas de protección establecidas por dicha Directiva son, exclusivamente, los fijados por ésta.

