Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)

de 26 de julio de 2017 *

«Procedimiento prejudicial — Directiva 2003/88/CE — Artículo 17 — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Complementos retributivos — Asociación de protección de la infancia — “Padres de los niños de la aldea infantil” — Ausencia temporal de los “padres titulares” — Trabajadores contratados como “padres sustitutos” — Concepto»

En el asunto C-175/16,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Korkein oikeus (Tribunal Supremo, Finlandia), mediante resolución de 24 de marzo de 2016, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de marzo de 2016, en el procedimiento entre

Hannele Hälvä,

Sari Naukkarinen,

Pirjo Paajanen,

Satu Piik

y

SOS-Lapsikylä ry,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. T. von Danwitz, Presidente de Sala, el Sr. K. Lenaerts, Presidente del Tribunal de Justicia, en funciones de Juez de la Sala Cuarta, y el Sr. E. Juhász, la Sra. K. Jürimäe y el Sr. C. Lycourgos (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. M. Wathelet;

Secretario: Sra. C. Strömholm, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 2 de marzo de 2017;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de las Sras. Hälvä, Naukkarinen, Paajanen y Piik, inicialmente por la Sra. P. Ahonen y posteriormente por la Sra. Ahonen, asistida por el Sr. T. Lehtinen, asianajaja;

* Lengua de procedimiento: finés.

– en nombre de SOS-Lapsikylä ry, inicialmente por el Sr. J. Syrjänen, y posteriormente por los Sres. Syrjänen y J. Nevala, asianajajat;

– en nombre del Gobierno finlandés, por la Sra. H. Leppo, en calidad de agente;

– en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. J. Möller y T. Henze, en calidad de agentes;

– en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. I. Koskinen y M. van Beek, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 6 de abril de 2017;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre las Sras. Hannele Hälvä, Sari Naukkarinen, Pirjo Paajanen y Satu Piik y su empresario, SOS-Lapsikylä ry, en relación con la negativa de éste a abonarles compensaciones correspondientes a las horas extraordinarias y a las horas vespertinas, nocturnas, sabatinas y dominicales realizadas desde 2006 a 2009.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 El artículo 2 de la Directiva 2003/88 dispone lo siguiente:

«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;

[…]»

4 Según el artículo 7, apartado 1, de dicha Directiva:

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

5 El artículo 17, apartado 1, de esta misma Directiva establece cuanto sigue:

«Desde el respeto 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 a 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.»

Derecho finlandés

6 El artículo 2, apartado 1, de la työaikalaki (605/1996) [Ley (605/1996) relativa a la jornada laboral; en lo sucesivo, «Ley relativa a la jornada laboral»] dispone lo siguiente:

«La presente Ley no se aplicará, sin perjuicio de lo dispuesto en su artículo 15, apartado 3:

[…]

3) a las prestaciones laborales desarrolladas por el trabajador en su casa o en otras circunstancias tales que no se pueda considerar que corresponde al empresario controlar la organización del tiempo de trabajo;

[…]»

Hechos del litigio principal y cuestión prejudicial

7 SOS-Lapsikylä ry, asociación que tiene por objeto la protección de la infancia, organiza, para los niños que acoge, un alojamiento lo más familiar posible en siete «aldeas infantiles», compuestas cada una de ellas por varias casas. El personal de las aldeas infantiles está compuesto por un director, «padres titulares», «sustitutos de los padres» y otro personal. Las casas constituyen el domicilio de los niños acogidos y albergan de tres a seis niños y a uno o varios «padres titulares» (o a sus sustitutos, en caso de ausencia de los titulares).

8 Las recurrentes en el litigio principal fueron contratadas por SOS Lapsikylä ry como «madres sustitutas» hasta 2009 y, algunas de ellas, hasta 2010. En su condición de «madres» que sustituyen a los «padres titulares» durante las ausencias de éstos (justificadas por días libres o vacaciones anuales o bajas por enfermedad), las recurrentes en el litigio principal vivieron con los niños y se ocuparon, ellas solas, de la casa, así como de la asistencia y de la educación de los menores residentes, en concreto, se encargaban de las compras de la casa y acompañaban a los niños al exterior.

9 Las recurrentes interpusieron un recurso ante el Etelä-Savon käräjäoikeus (Tribunal de Primera Instancia de la Región de Savonia del Sur, Finlandia) con objeto de que se declarase que su trabajo al servicio de SOS-Lapsikylä ry constituía un «trabajo» a efectos del artículo 1 de la Ley relativa a la jornada laboral y de que se condenase a SOS-Lapsikylä al pago de las compensaciones debidas correspondientes a los años 2006 a 2009, en virtud de dicha Ley y del convenio colectivo del sector de que se trata, en caso de horas extraordinarias o de prestaciones laborales realizadas durante la tarde, la noche o el fin de semana.

10 Mediante sentencia de 4 de mayo de 2012, el Etelä-Savon käräjäoikeus (Tribunal de Primera Instancia de la Región de Savonia del Sur) desestimó el recurso de las recurrentes en el litigio principal, por considerar que su trabajo no quedaba sujeto a la Ley relativa a la jornada laboral. A raíz de la desestimación de su recurso por el Etelä-Savon käräjäoikeus (Tribunal de Primera Instancia de la Región de Savonia del Sur), las recurrentes en el litigio principal apelaron dicha sentencia ante el Itä-Suomen hovioikeus (Tribunal de Apelación de Finlandia oriental) que la confirmó mediante sentencia de 4 de julio de 2013. Las recurrentes en el litigio principal interpusieron recurso de casación contra esta última sentencia ante el órgano jurisdiccional remitente.

11 Este órgano jurisdiccional señala que los representantes del empresario no controlan el trabajo diario de los «padres sustitutos» y que el empresario no les imparte instrucciones sobre el tiempo de trabajo o de descanso en los días laborables. Dentro de los límites impuestos por las necesidades de los niños, un «padre sustituto» puede decidir por sí mismo la organización y el contenido de su trabajo. No obstante, se establece para cada niño un programa de asistencia y formación al que debe atenerse el «padre sustituto» y sobre el cual elabora un informe. Por otra parte, el «padre sustituto» acuerda con el «padre titular» el funcionamiento de la casa que tiene a su cargo y las cuestiones prácticas asociadas a dicho funcionamiento.

12 Según los contratos de trabajo de las recurrentes en el litigio principal, el servicio anual ascendía a 190 jornadas de 24 horas, excepto para una de ellas, cuyo servicio anual era de 170 jornadas de 24 horas, del que había que deducir de 30 a 33 jornadas en concepto de vacaciones anuales. En la práctica, la duración de los períodos de sustitución oscilaba entre varios días y varias semanas.

13 El órgano jurisdiccional remitente subraya asimismo que el director elabora por anticipado listas en las que se indica, para cada día, la casa en la que debe trabajar el «padre sustituto». Este último acuerda con el «padre titular» la hora de comienzo del período de sustitución. Además, la distribución de los turnos debe realizarse de manera que cada trabajador disponga como media de dos fines de semana libres por mes. Durante el período de sustitución, el trabajador tiene igualmente derecho a un día de descanso por semana. La remuneración de los «padres sustitutos» se establece como un salario fijo mensual, bien entendido que si un «padre sustituto» trabaja más de 190 jornadas de 24 horas, tiene derecho a una compensación complementaria.

14 El órgano jurisdiccional remitente debe determinar si la Ley relativa a la jornada laboral es aplicable a los «padres sustitutos», lo que tendría como consecuencia que SOS-Lapsikylä estaría obligada a abonar a las recurrentes en el litigio principal las compensaciones que reclaman. Más concretamente, sería preciso determinar si las actividades de los «padres sustitutos» están excluidas del ámbito de aplicación de dicha Ley en virtud de su artículo 2, apartado 1, punto 3. El órgano jurisdiccional remitente señala que, según esta disposición, un trabajo desarrollado por el trabajador en su domicilio o en otras circunstancias tales que no se pueda considerar que corresponde al empresario controlar la organización del tiempo de trabajo no queda comprendido en el ámbito de aplicación de las disposiciones relativas a la organización del tiempo de trabajo, a excepción del artículo 15, apartado 3, de la Ley relativa a la jornada laboral, no pertinente en el caso de autos.

15 Según el órgano jurisdiccional remitente, la Ley relativa a la jornada laboral transpone la Directiva 2003/88, algunas de cuyas disposiciones, en particular su artículo 17, apartado 1, autorizan al legislador nacional a establecer excepciones, bajo determinadas condiciones, a la regulación de los períodos de trabajo y de descanso establecida en dicha Directiva.

16 Asimismo, el órgano jurisdiccional remitente destaca que la Ley relativa a la jornada laboral no sólo regula el tiempo de trabajo, la duración de la jornada laboral ordinaria, el exceso de tal duración, el trabajo nocturno y el trabajo por turnos así como los períodos de descanso y el trabajo dominical, sino que también establece las compensaciones adicionales por diferentes motivos, tales como las horas extraordinarias y el trabajo dominical.

17 Aun cuando el órgano jurisdiccional remitente es consciente de que la Directiva 2003/88 no se aplica a la retribución del trabajador, excepto en materia de vacaciones anuales retribuidas, considera no obstante que la interpretación de la citada Directiva es esencial para la resolución del litigio de que conoce. En efecto, el derecho a los complementos salariales establecidos en la Ley relativa a la jornada laboral dependería de la aplicabilidad en el caso de autos de esta Ley, que regula también el tiempo de trabajo y de descanso.

18 En concreto, el órgano jurisdiccional remitente estima que, sobre todo, la excepción establecida en el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88 resulta pertinente para interpretar la excepción prevista en el artículo 2, apartado 1, punto 3, de la Ley relativa a la jornada laboral.

19 Según el órgano jurisdiccional remitente, de la sentencia de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612) se deriva que no puede aplicarse la excepción contenida en el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88 cuando no queda acreditado que, por un lado, los trabajadores pueden decidir su número de horas de trabajo y, por otro, que no están obligados a estar presentes en su lugar de trabajo según un horario fijo.

20 Sin embargo, el órgano jurisdiccional remitente considera que los hechos que originaron el asunto que dio lugar a dicha sentencia presentan importantes diferencias con el asunto pendiente ante él, en particular, por lo que se refiere a la naturaleza del trabajo y a sus condiciones de ejercicio.

21 De este modo, alega que, en el presente caso, el trabajo asumido por las recurrentes en el litigio principal coincide, en su contenido, con el realizado en el seno de una familia por uno de sus miembros, expresamente mencionado en el artículo 17, apartado 1, letra b), de la Directiva 2003/88. Por otra parte, dicho órgano jurisdiccional destaca que esta disposición debe interpretarse de forma restrictiva, pero que la lista de las actividades que en él se mencionan no es exhaustiva. Por consiguiente, estima que dicha excepción puede aplicarse al trabajo de los «padres sustitutos», aunque no se trate de trabajadores en régimen familiar en el sentido del artículo 17, apartado 1, letra b), de la citada Directiva.

22 Asimismo, el órgano jurisdiccional remitente señala que, en el presente caso, las posibilidades del empresario de controlar la distribución del tiempo de las recurrentes en el litigio principal son limitadas, porque tal control podría afectar a la posibilidad de un «padre sustituto» de actuar como un verdadero padre y forjar una relación de confianza con los niños. Añade que no parecen haberse producido tales controles. En efecto, los «padres sustitutos» deciden con autonomía sobre sus tareas, sus descansos y sus desplazamientos fuera de la casa, dentro de los límites marcados por las necesidades de los niños, necesidades que, ciertamente, afectan a la posibilidad de esos «padres sustitutos» de dedicarse a sus propios asuntos y organizar su vida con libertad.

23 En estas circunstancias, el Korkein oikeus (Tribunal Supremo, Finlandia) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse el artículo 17, apartado 1, de la [Directiva 2003/88] en el sentido de que su ámbito de aplicación comprende una actividad como la anteriormente descrita en una aldea infantil, en la que el trabajador, sustituto de los padres de los niños sujetos a tutela, actúa como ellos durante los días libres de los padres, vive con los niños en esos períodos en condiciones análogas a las de una familia y se ocupa de forma autónoma de las necesidades de los niños y de la familia como hacen, en general, los padres?»

Sobre la cuestión prejudicial

24 Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que puede aplicarse a una actividad por cuenta ajena, como la controvertida en el litigio principal, consistente en encargarse de los niños en condiciones análogas a las de una familia, sustituyendo a la persona encargada, con carácter principal, de tal misión.

25 Con carácter preliminar, es preciso destacar que, a excepción del supuesto particular relativo a las vacaciones anuales retribuidas, mencionado en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, esta Directiva se limita a regular determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo a fin de garantizar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, de modo que, en principio, no se aplica a la retribución de éstos (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, apartado 48 y jurisprudencia citada).

26 No obstante, esta afirmación no implica que no proceda responder a la cuestión prejudicial planteada al Tribunal de Justicia en el presente asunto.

27 En efecto, como señaló el Abogado General en el punto 45 de sus conclusiones, el litigio de que conoce el órgano jurisdiccional remitente versa sobre si la Ley relativa a la jornada laboral se aplica a los «padres sustitutos» y si, en virtud de dicha Ley, las recurrentes tienen derecho a las compensaciones reclamadas.

28 En este contexto, el órgano jurisdiccional remitente ha solicitado al Tribunal de Justicia que interprete el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88 que, según las explicaciones de dicho órgano jurisdiccional, fue transpuesto al Derecho nacional mediante el artículo 2, apartado 1, punto 3, de la Ley relativa a la jornada laboral.

29 Por lo tanto, es preciso determinar si las actividades ejercidas por las recurrentes en el litigio principal, en su condición de «madres sustitutas», pueden estar comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88, que permite que los Estados miembros establezcan excepciones, bajo determinadas condiciones, a lo dispuesto en los artículos 3 a 6, 8 y 16 de dicha Directiva cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores.

30 Sobre este particular, procede señalar que, como indica el órgano jurisdiccional remitente, los «padres sustitutos», que trabajan para SOS-Lapsikylä ry, se encargan de asumir, durante la ausencia de los «padres titulares», que también trabajan para el mismo empresario, la gestión cotidiana de una casa, así como la asistencia y la educación de los niños allí alojados, en períodos continuos de 24 horas, que pueden encadenarse durante varios días, con derecho a un día de descanso por semana y, de media, a dos fines de semana libres al mes.

31 Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la excepción establecida en el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe ser objeto de una interpretación que limite su alcance a lo estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que dicha excepción permite proteger (sentencias de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartado 89, y de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, apartado 40).

32 Asimismo, el Tribunal de Justicia ha declarado que el citado artículo 17, apartado 1, se aplica a los trabajadores cuya jornada íntegra de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente, o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores, a causa de las

características especiales de la actividad realizada (sentencias de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido, C-484/04, EU:C:2006:526, apartado 20, y de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, apartado 41).

33 A este respecto, al apreciar en concreto las circunstancias del asunto, el órgano jurisdiccional remitente debe tener en cuenta, como señaló el Abogado General en el punto 68 de sus conclusiones, que la jornada de trabajo de un «padre sustituto» viene establecida previamente en una amplia medida por el contrato de trabajo que lo une a su empresario, puesto que el número de períodos de 24 horas que debe prestar anualmente se establece por contrato. Por otra parte, dicho órgano jurisdiccional también debe tener en cuenta que el referido empresario elabora por anticipado listas en las que se indican, a intervalos regulares, los períodos de 24 horas en los que el «padre sustituto» se encarga de la gestión de una casa.

34 Habida cuenta de estos factores, no cabe afirmar que la jornada íntegra de trabajo de los «padres sustitutos» no tiene una duración medida y/o establecida previamente, o que puede ser determinada por el propio «padre sustituto», a causa de las características especiales de la actividad realizada, extremo que incumbe comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

35 Esta afirmación no queda cuestionada, considerados los elementos de que dispone el Tribunal de Justicia, por el hecho de que, durante los períodos en los que se encargan de la gestión de una casa, los «padres sustitutos» disponen de cierta autonomía en la distribución de su tiempo y, más concretamente, en la organización de sus tareas cotidianas, de sus desplazamientos y de sus períodos de inactividad, sin que parezca existir, en la práctica, un control por parte de su empresario.

36 En efecto, en primer lugar, es preciso señalar en primer término que las dificultades que puede encontrar un empresario, por lo que respecta al control del ejercicio cotidiano de las actividades de sus empleados, no bastan, en general, para considerar que la jornada íntegra de trabajo de éstos no tenga una duración medida o establecida previamente o pueda ser determinada por el propio trabajador, toda vez que el empresario establece por anticipado tanto el inicio como el fin del tiempo de trabajo.

37 En segundo término, en el presente caso, de la resolución de remisión se desprende que el empresario no controla cómo ejerce el «padre sustituto» dichas actividades durante los períodos de 24 horas en los que se encarga de la casa. En cambio, el empresario elabora por anticipado listas en las que se indica, para cada día, la casa en la que debe trabajar el «padre sustituto». Este último acuerda con el «padre titular» la hora de comienzo del período de sustitución. Además, la distribución de los turnos debe realizarse de manera que cada trabajador disponga como media de dos fines de semana libres por mes. Así pues, nada indica en la resolución de remisión que el empresario no pueda controlar si, por un lado, el «padre sustituto» se encargó efectivamente de la casa en el momento del día en que convino, con el «padre titular», que empezaría la sustitución y si, por otro lado, asumió dicha sustitución hasta el final del período o de los períodos de 24 horas que se le asignaron.

38 Por último, de la resolución de remisión resulta que el «padre sustituto» está obligado a elaborar un informe sobre cómo aplicó el programa de asistencia y formación establecido para cada niño. Por consiguiente, dicho informe parece constituir un medio de control, a disposición del empresario, que éste puede utilizar para comprobar cómo desempeñan sus empleados sus actividades y, por lo tanto, medir su jornada de trabajo.

39 En segundo lugar, tal y como la describe el órgano jurisdiccional remitente, la facultad que tienen los «padres sustitutos» de decidir, en cierta medida, sus períodos de inactividad, durante los períodos de 24 horas en los que se encargan de una casa, no les permite sin embargo determinar, con total libertad, el número de horas de trabajo que efectúan durante dichos períodos.

40 Por un lado, como indica el órgano jurisdiccional remitente, es preciso señalar que los «padres sustitutos» deben acordar con los «padres titulares» cómo gestionar la casa y parece contrario a la lógica general del sistema de acogida, aplicado en las aldeas infantiles, permitir que los «padres sustitutos» modifiquen sustancialmente las costumbres —en particular, por lo que respecta a los horarios— de la casa de la que se encargan temporalmente, y que han sido establecidas por los «padres titulares». El respeto de dichas costumbres parece indicar, por lo tanto, que los «padres sustitutos» no pueden determinar, por sí solos, con total libertad, su horario de trabajo.

41 Por otro lado, es preciso señalar que deben considerarse «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, los períodos durante los cuales 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 (sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, apartado 25).

42 Así pues, los períodos de inactividad que pueden presentarse, en los períodos de 24 horas durante los que el «padre sustituto» se encarga de la casa, están comprendidos en el ejercicio de las funciones de dicho trabajador y constituyen tiempo de trabajo si el «padre sustituto» 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 (véanse, en este sentido, la sentencia de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728, apartado 48, y el auto de 11 de enero de 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, apartado 28).

43 Por lo tanto, dado que tales períodos de inactividad forman parte del tiempo de trabajo de los «padres sustitutos», la facultad que éstos tienen de definir en qué momento empiezan o terminan esos períodos no equivale a que dichos trabajadores puedan determinar libremente el inicio y el fin de su tiempo de trabajo.

44 Por otra parte, y aun suponiendo que determinadas fases de inactividad, durante los períodos de 24 horas en los que los «padres sustitutos» se encargan de la casa, puedan ser consideradas, no como tiempo de trabajo, sino como tiempo de descanso, en el sentido del artículo 2, punto 2, de la Directiva 2003/88, en la medida en que, como indicó SOS-Lapsikylä ry en la vista oral sin ser contradicha al respecto, los «padres sustitutos», si bien deben permanecer localizables en todo momento, pueden abandonar su lugar de trabajo cuando los niños que tienen a su cargo están ocupados fuera de la casa, esta posibilidad de dejar su lugar de trabajo sólo afecta a una parte de su horario cotidiano y resulta determinada no por los propios «padres sustitutos», sino por las horas de ausencia de los niños. Así pues, esta particularidad de las condiciones laborales de los «padres sustitutos» no puede llevar a la conclusión de que su jornada íntegra de trabajo no está medida o establecida previamente, o que puede ser determinada íntegramente por los propios «padres sustitutos».

45 De lo anterior se deriva que, habida cuenta de los datos de que dispone el Tribunal de Justicia, en circunstancias como las del litigio principal, nada indica que la actividad por cuenta ajena de los «padres sustitutos» pueda estar comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88. Por consiguiente, no resulta necesario comprobar, además, si la actividad de los «padres sustitutos» es asimilable, desde otros puntos de vista, a una de las tres actividades citadas como ejemplo en dicho artículo y, más en concreto, a la de «trabajadores en régimen familiar», mencionada en el artículo 17, apartado 1, letra b), de dicha Directiva.

46 En cualquier caso, y como señaló el Abogado General en los puntos 72 a 80 de sus conclusiones, los «padres sustitutos» no pueden ser considerados como trabajadores en régimen familiar, de modo que no están comprendidos en la excepción contemplada en el artículo 17, apartado 1, letra b), de la Directiva 2003/88.

47 En efecto, dicha excepción, que debe interpretarse restrictivamente, como se ha señalado en el apartado 31 de la presente sentencia, se refiere exclusivamente al trabajo desempeñado en un contexto en el que la relación laboral que une al empresario y a su trabajador es de carácter familiar. En tal contexto, marcado por vínculos de confianza y de compromiso especiales entre las partes, cabe admitir que la jornada íntegra de trabajo no tenga una duración medida o establecida previamente o que pueda ser determinada por el miembro de la familia empleado.

48 En cambio, el mero hecho de que la actividad de que se trata coincida con las funciones educativas y las relaciones afectivas asumidas, en principio, por los padres respecto de sus hijos no permite considerarla comprendida en la excepción establecida en el artículo 17, apartado 1, letra b), de la Directiva 2003/88.

49 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no puede aplicarse a una actividad por cuenta ajena, como la controvertida en el litigio principal, consistente en encargarse de unos niños en condiciones análogas a las de una familia, sustituyendo a la persona encargada, con carácter principal, de tal misión, cuando no queda acreditado que la jornada íntegra de trabajo no tiene una duración medida o establecida previamente o cuando puede ser determinada por el propio trabajador, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

Costas

50 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

El artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que no puede aplicarse a una actividad por cuenta ajena, como la controvertida en el litigio principal, consistente en encargarse de unos niños en condiciones análogas a las de una familia, sustituyendo a la persona encargada, con carácter principal, de tal misión, cuando no queda acreditado que la jornada íntegra de trabajo no tiene una duración medida o establecida previamente o cuando puede ser determinada por el propio trabajador, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

Firmas