Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. GIOVANNI PITRUZZELLA
presentadas el 6 de octubre de 2020[1]

Asunto C-344/19

D.J.
contra
Radiotelevizija Slovenija

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Vrhovno sodišče (Tribunal Supremo, Eslovenia)]

«Procedimiento prejudicial — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Conceptos de tiempo de trabajo y descanso — Período de disponibilidad continuada — Trabajo específico relativo al mantenimiento de transmisores de televisión situados en alta montaña»

1. ¿En qué circunstancias puede considerarse tiempo de trabajo el período durante el cual un trabajador permanece en situación de disponibilidad?

2. El concepto de tiempo de trabajo recogido en la Directiva 2003/88/CE[2] ¿puede llegar a comprender aquellas circunstancias en las que el trabajador, aun no estando «en el trabajo», se encuentra en una situación que no le permite disfrutar de un descanso efectivo? ¿Cuáles son las características de un «descanso efectivo» conforme a los objetivos de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores establecidos en la citada Directiva?

3. ¿Existen «zonas grises» en las que el trabajador no está en tiempo de trabajo, pero tampoco en período de descanso?

4. Estas son las preguntas que suscita el asunto que nos ocupa y que, examinado juntamente con el asunto C-580/19, brinda al Tribunal de Justicia la oportunidad de abordar la cuestión de la calificación jurídica de los períodos de guardia y de disponibilidad a la luz de la Directiva 2003/88.

5. El Tribunal de Justicia ya se ha pronunciado en varias ocasiones sobre este tema, pero, a la luz de las particularidades del caso concreto (singular ubicación geográfica del lugar de trabajo), en el presente asunto resulta preciso volver a examinar los principios desarrollados hasta el momento para analizar su posible evolución.

6. Más concretamente, se trata de determinar si los períodos de disponibilidad continuada, en los que es posible que se contacte con el trabajador y que este se vea eventualmente obligado a incorporarse al trabajo en el plazo de una hora, deben considerarse tiempo de trabajo o período de descanso en el sentido del artículo 2 de la Directiva 2003/88.

1 Lengua original: italiano.

2 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).

7. A efectos de lo anterior debe tenerse en cuenta en particular que el recurrente, técnico especialista de un organismo de radiodifusión televisiva, permanecía en las proximidades del lugar de trabajo durante esos períodos de disponibilidad a causa de las dificultades de acceso y de su lejanía con respecto a su lugar de residencia.

I. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

8. Según el considerando 5 de la Directiva 2003/88:

«Todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. El concepto de descanso debe expresarse en unidades de tiempo, es decir, días, horas o fracciones de los mismos. Los trabajadores de la Comunidad deben poder disfrutar de períodos mínimos de descanso diario, semanal y anual, y de períodos de pausa adecuados. En este contexto, es conveniente establecer, asimismo, un límite máximo de duración de la semana de trabajo.»

9. El artículo 2 de la Directiva 2003/88 establece 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;

[…]

9) descanso adecuado: períodos regulares de descanso de los trabajadores, cuya duración se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo.»

B. Derecho esloveno

10. El artículo 142 de la Zakon o delovnih razmerjih (Ley sobre Relaciones Laborales, ZDR-1, JO RS n.º 21/2013 y ss.) establece lo siguiente:

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

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

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

11. El artículo 46 del Kolektivna pogodba za javni sektor (Convenio colectivo del sector público, KPJS, JO RS n.º 57/2008 y ss.) dispone:

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

12. A tenor del artículo 6 del reglamento interno de Radiotelevizija Slovenija, de 22 de diciembre de 2010 (en lo sucesivo, «reglamento interno»), relativo al tiempo de trabajo:

«En el ámbito de las unidades o de los servicios podrán establecerse servicios de guardia o bien otra forma de disponibilidad, 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.»

13. De conformidad con el artículo 8 del citado reglamento interno:

«Los períodos de servicio de guardia son aquellos durante los cuales el trabajador no puede disponer libremente de su tiempo y debe mantenerse disponible en su lugar de trabajo o bien en otro lugar 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 período de servicio de guardia el tiempo empleado por el trabajador para llegar, como pasajero, al lugar de trabajo.»

14. Con arreglo al artículo 9 del mencionado reglamento interno:

«La totalidad del período de servicio de guardia tendrá la consideración de tiempo de trabajo.»

15. Por último, el artículo 16 establece lo siguiente:

«Para el trabajador, el período de disponibilidad continuada 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 implica 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, pueda acudir al lugar de trabajo. El período de tiempo máximo aceptable para llegar al lugar 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 podrá establecerse con periodicidad mensual, semanal o diaria.

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

II. Hechos, procedimiento principal y cuestiones prejudiciales

16. El recurrente ha desarrollado una actividad por cuenta ajena como técnico especialista en los centros de transmisión de Pohorje (Eslovenia) y, posteriormente, de Krvavec (Eslovenia), concretamente entre el 1 de agosto de 2008 y el 31 de enero de 2015.

17. La naturaleza del trabajo, la distancia entre los citados centros de transmisión y el domicilio del recurrente —que no le permitía volver de uno de esos centros a su residencia habitual todos los días, incluso en condiciones meteorológicas favorables—, así como las dificultades periódicas de acceso a los citados centros hicieron necesario que el recurrente residiera en los centros de transmisión.

18. En consecuencia, el empresario organizó la residencia de DJ y de otro técnico, presentes al mismo tiempo en cada uno de los citados centros de transmisión, en las propias instalaciones de esos centros (dotados de cocina, sala de estar, dormitorio y baño).

19. 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, dentro de las posibilidades que les ofrecían las respectivas localidades.

20. Los dos técnicos se alternaban por turnos o franjas horarias: uno trabajaba entre las 6.00 y las 18.00 y el otro entre las 12.00 y las 00.00. DJ solía trabajar durante esa segunda franja horaria.

21. El trabajo desarrollado en el período así determinado era «trabajo ordinario», exigía la presencia en el lugar de trabajo y comprendía una media de entre dos a tres horas de trabajo «efectivo», mientras que el tiempo restante consistía en estar sentado ante la pantalla, controlar las emisiones y esperar eventuales alarmas que requirieran su intervención.

22. El empresario pagaba un salario a DJ por las doce horas de trabajo ordinario organizado conforme a lo arriba indicado (es decir, por la presencia efectiva de DJ en el lugar de trabajo) y contabilizaba en cambio el período comprendido entre las 00.00 y las 6.00 de la mañana como tiempo de descanso, por el que no abonaba al interesado retribución alguna. El empresario consideraba las seis horas restantes (entre las 6.00 y las 12.00) como período de disponibilidad continuada.

23. En este período, el trabajador podía alejarse del centro de transmisión e ir donde quisiera, sin límite alguno. Ahora bien, debía estar localizable en caso de llamada y, de ser necesario, debía reincorporarse al trabajo en el plazo de una hora, bien entendido que solo las actividades urgentes debían realizarse de inmediato, mientras que las restantes podían postergarse al día siguiente.

24. Por dicho período de disponibilidad, el empresario abonó a DJ un complemento salarial (compensación) equivalente al 20 % del salario base. Si durante tal período de disponibilidad continuada resultaba necesaria, en virtud de una llamada, una intervención efectiva del trabajador (con vuelta al puesto de trabajo), el tiempo empleado se contabilizaba y remuneraba como tiempo de trabajo ordinario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del reglamento interno.

25. DJ interpuso una demanda dirigida a obtener el pago, sobre la base de la misma tarifa prevista para las horas extraordinarias, de las horas en las que se le exigía disponibilidad continuada (seis horas al día). En apoyo de su pretensión, el recurrente adujo fundamentalmente la circunstancia de que vivía en el mismo lugar en el que desarrollaba su actividad laboral y que, por ese motivo, debía considerarse que de hecho estaba presente en el lugar de trabajo veinticuatro horas al día. A este respecto, el recurrente alegaba que no podía disponer libremente de su tiempo, ni siquiera durante los períodos fuera del servicio, en la medida en que durante los períodos de disponibilidad continuada debía responder a las llamadas y, cuando resultara necesario, volver al puesto de trabajo en una hora. Además, en las zonas próximas a los centros de transmisión no había muchas posibilidades de dedicarse a actividades de ocio, de modo que la mayoría de las veces el recurrente permanecía todo el tiempo en las instalaciones de los centros de transmisión.

26. Los órganos jurisdicciones de primera y segunda instancia desestimaron la reclamación de pago de las horas extraordinarias de DJ.

27. El recurrente interpuso entonces un recurso de casación ante el órgano jurisdiccional remitente en el que destacó que el concepto de tiempo de trabajo efectivo no es solo el tiempo durante el cual el trabajador desarrolla efectivamente actividades laborales, sino también todo aquel en el que se halla presente en el lugar indicado por el empresario. Afirmó que el empresario le impuso, en realidad, turnos de trabajo de varios días y 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.

28. El órgano jurisdiccional remitente destaca que el objeto del presente litigio es la remuneración del tiempo durante el cual el recurrente permanece en situación de disponibilidad continuada. Aunque una cuestión de esta índole no queda comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88, considera que solo podrá pronunciarse sobre el fundamento de la demanda interpuesta por DJ una vez que se haya dado respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas en el presente asunto.

29. A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente estima que el presente asunto presenta características distintas a las de otros asuntos sobre los que el Tribunal de Justicia ya se ha pronunciado.

30. En primer lugar, a diferencia de lo que sucedía en el asunto en que recayó la sentencia de 3 de octubre de 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), no era necesario ni obligatorio que DJ estuviera presente físicamente y disponible en el lugar de trabajo durante el período de disponibilidad continuada, salvo cuando fuera preciso intervenir y, contrariamente al asunto que dio lugar a la sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), la ubicación geográfica (y no la necesidad de estar localizable) era el motivo por el que las posibilidades de DJ de gestionar su tiempo libre y dedicarse a sus aficiones eran más limitadas.

31. Asimismo, este asunto también difiere de aquel en el que recayó la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), porque el tiempo de los desplazamientos para acudir a los locales de clientes, que debe calificarse de tiempo de trabajo, no puede colocarse en el mismo plano que los períodos de disponibilidad continuada.

32. Por último, también el asunto que dio lugar a la sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82) difiere del que constituye el objeto de este procedimiento por cuanto no solo no se impuso a DJ que estuviera disponible en un lugar determinado, sino que el margen de tiempo en el que se exigía su eventual intervención era sustancialmente más amplio (una hora en lugar de ocho minutos).

33. En estas circunstancias, el Vrhovno sodišče (Tribunal Supremo, Eslovenia) acordó su suspender el procedimiento principal y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

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

2) ¿Influye en la definición de la naturaleza 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”)?

3) ¿Será distinta la respuesta a las dos cuestiones anteriores si se trata de un lugar en el que las posibilidades de dedicarse a una actividad de ocio en el tiempo libre son limitadas a causa de las características geográficas del lugar, o en el que el trabajador encuentra mayores limitaciones en el empleo de su tiempo libre y en atender a sus intereses (que si residiera en su propio domicilio)?»

III. Análisis jurídico

A. Observaciones preliminares

1. Sobre la admisibilidad

34. La Directiva 2003/88, cuya base es el artículo 153 TFUE, apartado 2, se limita a regular determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo para garantizar la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores y no es aplicable, de conformidad con el apartado 5 del citado artículo, a la cuestión de las retribuciones de los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, a excepción del supuesto particular relativo a las vacaciones anuales retribuidas, mencionado en el artículo 7, apartado 1, de esa misma Directiva. [3] Por consiguiente, la citada Directiva no se aplica, en principio a la retribución de los trabajadores.

35. El hecho de que el objeto del litigio principal sea la solicitud de que se retribuyan como horas extraordinarias las horas de disponibilidad continuada, no implica que no proceda responder a las cuestiones prejudiciales planteadas al Tribunal de Justicia en el presente asunto.

36. En efecto, de la resolución de remisión se desprende que el órgano jurisdiccional nacional desea que se aclare la interpretación del artículo 2 de la Directiva 2003/88, interpretación que dicho tribunal considera necesaria para resolver el litigio del que conoce. La circunstancia de que el citado litigio, *in fine*, se refiera a una cuestión de retribución carece de pertinencia en este contexto, puesto que corresponde al órgano jurisdiccional nacional y no al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre esta cuestión en el marco del litigio principal. [4]

37. Por tanto, considero que procede declarar la admisibilidad de las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente.

B. Finalidad de la Directiva, concepto de tiempo de trabajo y de guardia

38. La Directiva 2003/88 tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar la protección de la seguridad y de la salud en el trabajo, objetivo que ha de lograrse, en particular, mediante la aproximación de las normas nacionales relativas a la duración del tiempo de trabajo. [5]

39. Esta aspiración es un elemento clave en la construcción del Derecho social europeo. Tras fijar, sobre la base del artículo 153 TFUE, los principios generales para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el

3 Véase la reciente sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), apartados 23 y 24, y la sentencia anterior de 26 de julio de 2017, Hälvä y otros (C-175/16, EU:C:2017:617), apartado 25 y jurisprudencia citada.

4 Véase la sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), apartado 26.

5 Véanse, en ese sentido, las sentencias de 9 de noviembre de 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844), apartado 45, y de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 23.

trabajo (DO 1989, L 183, p. 1), el legislador ha dado una forma concreta a esas directrices a través de una serie de directivas específicas. Entre ellas se encuentra precisamente la Directiva 2003/88 que ha codificado la anterior Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 1993, L 307, p. 18). [6]

40. Para alcanzar dichos objetivos, las disposiciones de la Directiva 2003/88 establecen períodos mínimos de descanso diario y semanal, y un límite máximo de 48 horas de duración media de la semana laboral, incluidas las horas extraordinarias.

41. Mediante las disposiciones citadas se aplica el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que, tras reconocer en su apartado 1 que «todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad», dispone en su apartado 2 que «todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas». Este derecho está directamente relacionado con el respeto de la dignidad humana, objeto de una protección más amplia en el capítulo I de la Carta. [7]

42. Este es el marco sistemático en el que el Tribunal de Justicia ha afirmado que las disposiciones de la Directiva 2003/88 constituyen normas de Derecho social de la Unión de especial importancia, de las que debe disfrutar todo trabajador como disposición mínima necesaria para garantizar la protección de su seguridad y su salud, [8] protección que no responde únicamente al interés individual del trabajador, sino también al interés de su empresario y al interés general. [9]

43. Una primera consecuencia que, a mi juicio, puede extraerse del vínculo instrumental entre la Directiva 2003/88 y los derechos sociales fundamentales reconocidos por la Carta es que la interpretación de la Directiva 2003/88 y la determinación de su ámbito de aplicación deben permitir el disfrute pleno y efectivo de los derechos subjetivos que reconoce a los trabajadores, lo que implica que se deba eliminar cualquier obstáculo que en la práctica pueda limitar o menoscabar tal disfrute. [10]

44. Con tal fin, al interpretar y aplicar la Directiva 2003/88 ha de tenerse en cuenta que, como el Tribunal de Justicia ha señalado en reiteradas ocasiones, el trabajador es la parte débil de la relación laboral, de modo que es necesario impedir que el empresario pueda imponerle una restricción de sus derechos. [11]

45. Sentado lo anterior, el objetivo de protección ha sido el faro que ha guiado al Tribunal de Justicia a la hora de interpretar la Directiva 2003/88.

6 En efecto, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia es unánime al afirmar que dado que los artículos 1 a 8 de la Directiva 2003/88 están redactados en términos sustancialmente idénticos a los de los artículos 1 a 8 de la Directiva 93/104, en su versión modificada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000 (DO 2000, L 195, p. 41), la interpretación de estos últimos realizada por el Tribunal de Justicia es extrapolable a los artículos antes mencionados de la Directiva 2003/88. Véanse, entre la abundante jurisprudencia existente, la sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), apartado 32, y el auto de 4 de marzo de 2011, Grigore (C-258/10, no publicado, EU:C:2011:122), apartado 39 y jurisprudencia citada.

7 Véanse, en ese sentido, asimismo, las conclusiones del Abogado General Tanchev presentadas en el asunto King (C-214/16, EU:C:2017:439), punto 36.

8 Sentencias de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 24, y de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros (C-14/04, EU:C:2005:728), apartado 49 y jurisprudencia citada, y auto de 4 de marzo de 2011, Grigore (C-258/10, no publicado, EU:C:2011:122), apartado 41.

9 Véanse las conclusiones del Abogado General Bot presentadas en el asunto Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338), punto 52.

10 Véanse mis conclusiones presentadas en el asunto Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) (C-55/18, EU:C:2019:87), punto 39.

11 Véase la sentencia de 25 de noviembre de 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717), apartado 80 y jurisprudencia citada. Véase, asimismo, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), apartado 41.

46. Hallamos un claro y significativo ejemplo de la interpretación teleológica adoptada por el Tribunal de Justicia en la lectura que este ha hecho de las definiciones de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso», lectura que ha trastocado los equilibrios normativos de numerosos Estados miembros. [12]

47. La Directiva, al definir el concepto de *tiempo de trabajo*, necesario para aplicar las medidas de protección que prevé, se refiere efectivamente a «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* [13] […]». Inversamente, por *período de descanso* se entiende «todo período que no sea tiempo de trabajo» (artículo 2, puntos 1 y 2).

48. Como ya ha señalado en diversas ocasiones el Tribunal de Justicia, los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso», en el sentido de la Directiva 2003/88, constituyen conceptos de Derecho de la Unión 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. [14] Por tanto «no deben interpretarse en función de las disposiciones de las diferentes normativas de los Estados miembros […]. Solo una interpretación autónoma semejante puede garantizar la plena eficacia de la Directiva, así como una aplicación uniforme de los mencionados conceptos en la totalidad de los Estados miembros. […] La circunstancia de que la definición del concepto de tiempo de trabajo haga referencia a las "legislaciones y/o prácticas nacionales" no significa que los Estados miembros puedan determinar unilateralmente el alcance de este concepto. Dichos Estados tampoco pueden someter a condición alguna el derecho de los trabajadores a que los períodos de trabajo y, correlativamente, los de descanso sean tomados debidamente en cuenta, pues tal derecho resulta directamente de las disposiciones de esta Directiva. Cualquier otra interpretación haría peligrar el objetivo de la Directiva 93/104 [15] de armonizar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores mediante disposiciones mínimas». [16]

49. Así, el Tribunal de Justicia adopta un planteamiento claramente binario: el tiempo del trabajador o es de trabajo o es de descanso.

50. En efecto, los conceptos de «tiempo de trabajo» y «período de descanso», «se excluyen mutuamente». [17] En el estado actual del Derecho de la Unión, «el tiempo de guardia que un trabajador pasa en el marco de las actividades que realiza para su empresario debe calificarse, bien de "tiempo de trabajo", bien de "período de descanso"». [18]

12 Véase en la doctrina, en este sentido, Leccese, V., «Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time», E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (a cargo de), en *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos Verlagsgesellshaft, 2018, pp. 1285 a 1332, en particular p. 1291.

13 El subrayado es mío.

14 Véanse las sentencias de 21 de febrero de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), apartado 62, y de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 27.

15 Como ya se ha indicado anteriormente, dicho objetivo es el mismo que el de la Directiva 2003/88 para la que siguen siendo válidas las anteriores interpretaciones del Tribunal de Justicia de las disposiciones de la Directiva anteriormente en vigor.

16 Véase la sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), apartados 58 y 59.

17 Véanse las sentencias de 21 de febrero de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), apartado 55; de 3 de octubre de 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), apartado 47, y de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 26.

18 Véase la sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), apartado 55.

51. La doctrina ha sostenido que «la ventaja de este sistema binario es su simplicidad pero no está exento de inconvenientes».[19] En efecto, se ha afirmado entre otras cosas que durante el período en el que el trabajador se encuentra en situación de disponibilidad, aunque no realice ningún trabajo, su libertad de movimiento, la calidad de su descanso, la posibilidad de dedicarse a sus propios intereses se ve limitada, aunque no completamente excluida. Si se califica el período en el que el trabajador se encuentra en situación de disponibilidad como tiempo de descanso es posible que el trabajador esté sistemáticamente en situación de disponibilidad entre dos jornadas de trabajo.

52. Sobre esta cuestión se ha desarrollado un amplio debate en la doctrina en relación con la posibilidad de identificar un *tertium genus* entre tiempo de trabajo y de descanso.[20]

53. En la situación actual, aun comprendiendo las necesidades que fundamentan las propuestas de superar la rígida dicotomía existente,[21] desde mi punto de vista tal superación solo puede ser obra del legislador europeo.

54. A este respecto procede señalar que, en la eventual introducción de una «zona gris» entre trabajo y descanso,[22] atisbo algún riesgo en términos de aplicación concreta en todos los países y, por consiguiente, en lo que respecta a la seguridad jurídica.

55. En cualquier caso, en mi opinión resultaría muy difícil superar este planteamiento por la vía interpretativa en presencia de un texto normativo claro e inequívoco: todo período no comprendido en el tiempo de trabajo es un período de descanso.[23]

56. En lo que respecta a los elementos que caracterizan el concepto de tiempo de trabajo, recogidos en el artículo 2 de la Directiva 2003/88, estos pueden sintetizarse en: 1) un criterio espacial (encontrarse en el puesto de trabajo); 2) un criterio de autoridad (estar a disposición del empresario) y 3) un criterio profesional (estar ejerciendo su actividad o sus funciones).[24]

57. Como veremos más adelante, el Tribunal de Justicia, al adoptar un enfoque interpretativo teleológico, se ha visto obligado a apartarse de una interpretación literal de esa disposición de la Directiva.[25]

19 Kéfer, K. y Clesse, J., «Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos», *Revue de la Faculté de droit de l'Université Liège*, 2006, p. 161.

20 Véase, Supiot, A., «Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del "tempo di lavoro")», en *Lav. dir.*, 1997, pp. 15 y ss. En cuanto a la doctrina italiana véase, Ichino P., «L'orario de lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109», Schlesinger, P. (colección dirigida por), en *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè Editore, Milán, 1987, p. 27. Véase, para una publicación más reciente, Ray, J.-E., «Les astreintes, un temps du troisième type», en *Dr. soc.* (F), 1999, p. 250, y Barthelemy, J., «Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire», en *Dr. soc.* (F), 2001, p. 78.

21 Véase, Mitrus, L., «Potential implications of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect)», en *European Labour Law Journal*, 2019, p. 393, según el cual «la relación binaria entre "tiempo de trabajo" y "período de descanso" no siempre satisface las exigencias del actual mercado de trabajo».

22 Todas las partes que intervinieron en la vista se mostraron contrarias a introducir un *tertium genus* entre trabajo y descanso.

23 El único instrumento, ajeno a los fines de la Directiva 2003/88, que los legisladores nacionales pueden utilizar para flexibilizar aún más el concepto de tiempo de trabajo, compensando las limitaciones que se imponen al trabajador durante el período en el que se encuentra en situación de disponibilidad continuada, es de carácter retributivo. En efecto, el Tribunal de Justicia ha reafirmado el principio de que la legislación nacional puede prever retribuciones diferenciadas para remunerar los supuestos en los que el trabajador se encuentra en situación de disponibilidad. Véase la sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), apartado 52, que establece que «el artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no obliga a los Estados miembros a determinar la retribución de períodos de guardia domiciliaria como los controvertidos en el litigio principal en función de la calificación de estos períodos como "tiempo de trabajo" y "períodos de descanso"». Véase el auto de 4 de marzo de 2011, Grigore (C-258/10, no publicado, EU:C:2011:122), apartado 84, en el que se afirma que «la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que la obligación del empleador de abonar los salarios y los complementos económicos que puedan asimilarse a los salarios por el período durante el cual el agente forestal debe garantizar la vigilancia de la parcela forestal de la que es responsable no queda sujeta a lo dispuesto por esta Directiva, sino a las disposiciones pertinentes de Derecho nacional».

24 Véanse las conclusiones del Abogado General Bot presentadas en el asunto Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:391), punto 31 y la doctrina citada en la nota 12.

25 La Comisión ha manifestado la misma opinión en el apartado 40 de sus observaciones escritas.

58. En efecto, en las sentencias sobre guardias, el Tribunal de Justicia ha seguido una línea evolutiva coherente para ofrecer un marco interpretativo sólido de los conceptos de tiempo de trabajo y descanso, con el fin de adscribir en uno u otro concepto los períodos en que los trabajadores se encuentran en esa situación particular.

59. Desde sus primeras sentencias sobre este tema,[26] el Tribunal de Justicia ha distinguido entre: 1) guardias presenciales en el lugar de trabajo (guardias en el lugar de trabajo) y 2) guardias en las que los trabajadores deben estar permanentemente localizables sin, no obstante, estar obligados a permanecer en el lugar de trabajo (períodos de disponibilidad continuada).

60. El primer supuesto no genera problemas de interpretación particulares, pues actualmente es pacífico que un trabajador al que se le obliga a estar presente y disponible en el lugar de trabajo para prestar sus servicios profesionales está ejerciendo sus funciones y, por tanto, en tiempo de trabajo,[27] incluso durante el tiempo en el que no efectúa de forma concreta ninguna prestación profesional.

61. El segundo supuesto, en el que se inscribe la situación objeto del litigio principal, es sin duda más complejo desde el punto de vista interpretativo.

62. En efecto, en relación con los períodos de disponibilidad, el Tribunal de Justicia ha establecido principios diferentes, debido también a las cuestiones prejudiciales planteadas, que pueden reconducirse coherentemente al planteamiento teleológico antes citado.

63. El punto de partida es la sentencia de 3 de octubre de 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), relativa a médicos de equipos de atención primaria de guardia en un centro sanitario que debían estar presentes en su lugar de trabajo parte del tiempo y el resto simplemente «localizables».

64. En lo que respecta a la segunda situación, aun estando a disposición de su empresario al tener que estar localizables, los médicos podían gestionar su tiempo más libremente y dedicarse a sus aficiones. Por consiguiente, ese período estaba comprendido en la categoría de «período de descanso» a excepción del tiempo efectivamente dedicado a prestar servicios a raíz de la llamada.

65. El asunto en que recayó la sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)[28] se distingue de aquel en el que se dictó la sentencia de 3 de octubre de 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528) en que el trabajador no se encontraba *en su lugar de trabajo* para atender *de forma inmediata* una llamada, sino que estaba en *un lugar determinado por el empresario*[29] (en este caso, el domicilio del trabajador) con obligación de atender la llamada en *no más de ocho minutos*.

66. En esencia, el Tribunal de Justicia estimó que guardias localizadas como las realizadas por el Sr. Matzak debían ser consideradas íntegramente tiempo de trabajo en la medida en que, pese a no llevarse a cabo en el lugar de trabajo, estaban sujetas a restricciones desde el punto de vista geográfico (localización en un lugar determinado por el empresario) y temporal (obligación de desplazarse a su puesto de trabajo en un plazo de tiempo muy limitado tras recibir una llamada) que limitan de manera muy significativa la libertad del trabajador de dedicarse, en los períodos de descanso, a sus intereses personales y sociales.

26 Véase la sentencia de 3 de octubre de 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), apartados 48 a 50.

27 Véase la sentencia de 3 de octubre de 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), apartado 48.

28 Relativo, como es sabido, al servicio de guardia localizada de un bombero voluntario que durante el período en el que se encontraba de guardia localizada estaba obligado a permanecer en su domicilio a la espera de recibir llamadas a las que debía responder, so pena de sanciones disciplinarias, desplazándose al parque de bomberos en un plazo de ocho minutos, listo con su indumentaria de trabajo.

29 El subrayado es mío.

67. El Tribunal de Justicia consideró equiparable encontrarse en «un lugar determinado por el empresario» y encontrarse «en el lugar de trabajo» a la luz del hecho de que la respuesta a la llamada debía efectuarse en un plazo tan breve que era prácticamente «inmediatamente».

68. Por consiguiente, como ya había hecho en relación con las guardias presenciales en el lugar de trabajo, [30] el Tribunal de Justicia dedujo de la concurrencia de dos elementos del concepto de tiempo de trabajo la existencia del tercero: el hecho de estar presente en un lugar determinado por el empresario y la circunstancia de estar a su disposición para prestar sus servicios profesionales implican asimismo el ejercicio de su actividad profesional, siempre que el tiempo de respuesta a la llamada sea particularmente breve.

69. Así pues, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia puede deducirse que para poder considerar tiempo de trabajo los períodos de disponibilidad continuada deben concurrir tres requisitos: 1) que el trabajador esté presente en un lugar determinado por el empresario; 2) que el trabajador esté a disposición del empresario para responder a la llamada, y 3) que el plazo de reacción a la llamada sea particularmente breve.

70. En el presente asunto se solicita al Tribunal de Justicia que determine si, a la luz del planteamiento interpretativo teleológico de la Directiva 2003/88 ya mencionado en varias ocasiones, es imprescindible que concurran esos elementos en todo caso para calificar de tiempo de trabajo el período de disponibilidad y si esos requisitos deben apreciarse en el caso concreto a la luz de las obligaciones que pesan sobre el trabajador, para determinar si pueden obstaculizar sus posibilidades efectivas de dedicarse a sus intereses personales durante el período de descanso.

C. Sobre las cuestiones prejudiciales: obligaciones impuestas por el empresario y descanso efectivo

71. Mediante sus tres cuestiones prejudiciales el órgano jurisdiccional nacional pregunta, en esencia, si el artículo 2, puntos 1 y 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que la disponibilidad continuada que se impone al trabajador en las circunstancias del presente asunto debe calificarse de «tiempo de trabajo» o, por el contrario, de «período de descanso» en el sentido de las definiciones de la citada Directiva.

72. Las circunstancias particulares descritas por el órgano jurisdiccional remitente que suscitan sus dudas acerca de si un caso como aquel del que conoce encaja en las situaciones analizadas por el Tribunal de Justicia son: a) el hecho de que el trabajador deba estar localizable por teléfono y, en su caso, regresar al lugar de trabajo en una hora; b) el hecho de que el trabajador se aloje en una vivienda ubicada en el lugar en donde desarrolla su actividad laboral, dado que las características geográficas del lugar hacen imposible (o más difícil) volver a diario a casa, y c) el hecho de que se trate 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.

73. Las apreciaciones que procede realizar a la luz de todo lo expuesto se refieren: al lugar en el que el trabajador debe encontrarse durante el período de disponibilidad; al plazo de respuesta a la llamada, y a las características geográficas del lugar de trabajo.

30 En relación con las cuales, de la concurrencia de dos elementos del concepto de tiempo de trabajo recogido en el artículo 2 de la Directiva 2003/88 (el espacial, a saber, la presencia en el lugar de trabajo y el de autoridad, es decir, estar a disposición del empresario) presumió la existencia del tercero (el profesional, es decir, desarrollar su actividad profesional o sus funciones).

74. En lo que respecta al primer elemento, el espacial, de los autos se desprende claramente, y quedó asimismo confirmado en la vista, que el trabajador no tenía un deber jurídico de permanecer durante el período de disponibilidad ni en el lugar de trabajo ni en un lugar determinado por el empresario, ya que era libre de disfrutar de su tiempo libre donde quisiera y la única obligación que se le imponía era responder a la llamada en un plazo de reacción de una hora.

75. El segundo elemento, el temporal, el plazo en cuestión difícilmente puede asimilarse a una reacción «inmediata», ya que una hora parece ser un plazo de reacción adecuado para permitir programar el período de descanso a la espera de recibir una llamada.

76. Como se desprende de las cuestiones prejudiciales, el tercer elemento, el relativo a las particularidades geográficas que caracterizan el emplazamiento en el que se encuentra el lugar de trabajo, es el que hace dudar al órgano jurisdiccional nacional sobre la posibilidad de calificar efectivamente como período de descanso el tiempo que el trabajador se encuentra en situación de disponibilidad. En efecto, de los autos resulta que la estación de televisión donde está destinado el trabajador se encuentra en una zona de alta montaña, lejos de lugares habitados, que está unida al valle mediante un sistema de subida que solo opera en algunos períodos, que el trabajador no dispone de un medio de transporte propio, ya que es el empresario quién le recoge y traslada con sus propios vehículos al principio y al término del período que pasará en la estación de televisión, que el trabajador no puede llegar a su domicilio en el día y que, por consiguiente, está obligado a residir en los locales contiguos a la estación de televisión durante todo el período, en una vivienda puesta a su disposición por el empresario.

77. En mi opinión, tal circunstancia, las particularidades geográficas del lugar de trabajo, no permite modificar la calificación del período de disponibilidad pasando de período de descanso a tiempo de trabajo ni desde la perspectiva de la lejanía y consiguiente dificultad de acudir a su domicilio por parte del trabajador, ni desde la de las limitaciones de las posibilidades del trabajador de dedicarse a actividades de ocio.

78. La ubicación del centro de trabajo forma parte de las decisiones organizativas del empresario y la decisión de destinar a un trabajador a uno u otro lugar pertenece al ámbito del poder de dirección del empresario. El trabajador por cuenta ajena está, pues, obligado a cumplir su deber profesional en el lugar que le indique el empresario, en interés de la empresa.

79. En cuanto a la primera perspectiva, en la experiencia común es bastante frecuente que un trabajador deba desarrollar su trabajo lejos de su domicilio [31] y que en muchísimos casos le resulte imposible o particularmente difícil volver a su domicilio al término de su jornada laboral.

80. En esos casos, el trabajador puede optar por trasladar su domicilio por exigencias profesionales o pasar parte de la semana o incluso períodos más largos lejos de casa. No puede obligarse al empresario a establecer el lugar de trabajo en función del domicilio del trabajador.

81. Además, en algunos supuestos, la ubicación del lugar donde debe realizarse la prestación laboral se encuentra, por su propia naturaleza, alejada de zonas habitadas y puede mantener al trabajador lejos de casa durante períodos muy largos: piénsese por ejemplo al trabajo en el mar o al que se desarrolla en las plataformas petrolíferas.

82. Por último, esa circunstancia no depende directamente de la obligación de estar disponible de forma continuada, ya que las características descritas en los autos parecen excluir que el trabajador hubiera podido regresar diariamente a casa aunque no hubiera estado obligado a estar disponible.

31 Véanse, en el mismo sentido, las observaciones escritas de la Comisión, apartado 61.

83. De ello resulta que la lejanía del lugar de trabajo, particularmente cuando es temporal, con respecto al domicilio del trabajador no puede incidir en modo alguno en la calificación de los períodos de disponibilidad.

84. Ha de añadirse que las nuevas tecnologías permiten, mucho más que en el pasado, estar «conectados» con los familiares y personas queridas incluso a distancia.

85. En lo que respecta a la segunda perspectiva, a saber, las limitadas posibilidades que el trabajador tiene para dedicarse a actividades de ocio, parece un criterio que no incide en la calificación del período de disponibilidad.

86. En efecto, el Derecho de la Unión garantiza al trabajador el derecho a poder disfrutar de períodos de descanso que se alternan con los de trabajo, para permitirle recuperar la energía física y mental. Incluso el concepto de «descanso adecuado» [32] se limita a garantizar períodos regulares de descanso de los trabajadores suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo.

87. El mero hecho de que el trabajador vea limitada, pero no excluida, la posibilidad de dedicarse a actividades de ocio parece completamente compatible con el concepto de período de descanso adecuado antes citado.

88. En el presente asunto, de los autos y de algunas precisiones aportadas por las partes durante la vista se desprende que el trabajador estaba en condiciones de poder dedicarse a múltiples actividades durante los períodos de disponibilidad, si bien en un contexto geográfico particular. [33]

89. Por último, en lo que respecta a la puesta a disposición de una vivienda para el trabajador cerca del lugar de trabajo, dicha circunstancia no puede incidir en la calificación del período de disponibilidad: en el asunto en que recayó la sentencia Grigore [34] el Tribunal de Justicia ya resolvió esa cuestión en el sentido de que la calificación de una situación de disponibilidad continuada como «tiempo de trabajo» en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, no depende de la puesta a disposición de un alojamiento de servicio.

90. Por tanto, sin perjuicio de las comprobaciones de hecho que deberá llevar a cabo el juez nacional, en el presente asunto parece poder concluirse que las limitaciones parciales a la libertad de movimiento y de dedicarse a intereses personales y sociales no se derivan directamente de las obligaciones impuestas por el empresario sino de circunstancias objetivas particulares que no pertenecen a la esfera de la responsabilidad contractual del empresario y que no tienen una entidad suficiente para menoscabar la efectividad del descanso del trabajador durante los períodos de disponibilidad continuada.

32 Artículo 2, punto 9), de la Directiva 2003/88.

33 En efecto, el empresario ha afirmado que de los autos del procedimiento principal se desprende que los trabajadores se han dedicado a distintos intereses y actividades durante los períodos de disponibilidad continuada: algunos esquiaban o caminaban, otros bajaban al valle con el funicular, hacían la compra o veían películas o series de televisión (acta de la vista, p. 6).

34 Véase el auto de 4 de marzo de 2011, Grigore (C-258/10, no publicado, EU:C:2011:122), apartado 70.

91. Para llegar a una solución en el asunto que nos ocupa procede confirmar, por tanto, los principios establecidos hasta ahora por el Tribunal de Justicia: lo determinante para que los períodos de disponibilidad se califiquen de tiempo de trabajo son las obligaciones impuestas por el empresario que impiden al trabajador disfrutar de una situación adecuada de descanso. [35]

92. Otro criterio que el Tribunal de Justicia podría añadir actualmente, en el marco del varias veces mencionado planteamiento teleológico de la interpretación de los conceptos recogidos en la Directiva 2003/88, sería el consistente en no considerar necesario para calificar de tiempo de trabajo el período de disponibilidad continuada que el trabajador se encuentre en un lugar determinado por el empresario sino que baste con que el trabajador esté a disposición del empresario y deba intervenir para prestar sus servicios profesionales en un plazo muy breve.

93. Como se ha visto en la reciente sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), el Tribunal de Justicia ha interpretado de forma flexible la expresión utilizada en la Directiva que, entre los requisitos que debe reunir el tiempo de trabajo, incluye el de encontrarse «en el trabajo», refiriéndose no solo al lugar de trabajo sino también a cualquier otro lugar distinto establecido por el empresario.

94. Cuando el trabajador no se encuentra en el lugar de trabajo, como se ha señalado ya en algunos asuntos anteriores examinados por el Tribunal de Justicia, lo determinante es la sujeción a las obligaciones impuestas por el empresario y, en particular, el plazo de reacción a la llamada, y no el hecho de encontrarse en un lugar determinado por el empresario o cerca del lugar de trabajo.

95. En los asuntos en los que recayeron el auto de 4 de marzo de 2011, Grigore (C-258/10, no publicado, EU:C:2011:122) y la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), a efectos de calificar la situación de disponibilidad, se consideró indiferente la circunstancia de que el trabajador se encontrase o no en un lugar establecido por el empresario o que estuviera cerca del lugar de trabajo.

96. En el asunto en que recayó el auto de 4 de marzo de 2011, Grigore (C-258/10, no publicado, EU:C:2011:122), partiendo de la premisa de que la atribución de un alojamiento profesional cerca del lugar de trabajo no constituía un factor determinante para calificar como trabajo o descanso la situación de disponibilidad, el Tribunal de Justicia encomendó, no obstante, al juez nacional la tarea de realizar su apreciación sobre la base del siguiente criterio: los períodos de disponibilidad pueden considerarse tiempo de trabajo si se determina la existencia de «obligaciones que impiden al trabajador de que se trata elegir su lugar de estancia durante los períodos de inactividad en el trabajo». En efecto, si existen, «deben considerarse comprendidas en el ejercicio de sus funciones». [36]

97. En el asunto Tyco, [37] el Tribunal de Justicia declaró en cambio que, en un asunto como el del procedimiento principal, el tiempo de desplazamiento de los trabajadores que no tienen un lugar fijo de trabajo entre su domicilio y los centros de los clientes que les asigna el empresario debe considerarse tiempo de trabajo habida cuenta de que dichos trabajadores, pese a tener cierta libertad durante los desplazamientos, estaban en cualquier caso obligados a actuar siguiendo las instrucciones concretas del empresario.

35 Véase, en el mismo sentido, Leccese, V., «Il diritto del lavoro europeo: l'orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di Giustizia», 2016, p. 7, al parecer inédito pero consultable en http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf, según el cual «no cabe duda de que la piedra angular de todo el razonamiento es el planteamiento teleológico que subsume la adecuación del descanso reconocido al trabajador en relación con el fin que persigue la Directiva».

36 Véase el auto de 4 de marzo de 2011, Grigore (C-258/10, no publicado, EU:C:2011:122), apartado 68.

37 Véase la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

98. Estas resoluciones del Tribunal de Justicia, a la luz de la interpretación teleológica a la que ya me he referido en varias ocasiones, me llevan a pensar, por consiguiente, que el factor determinante para calificar los períodos de disponibilidad continuada es la intensidad de las obligaciones que se derivan de la sujeción del trabajador a las órdenes del empresario y, en particular, el plazo de reacción a la llamada.

99. El plazo de reacción a la llamada es un factor determinante porque influye directamente de forma objetiva e inequívoca en la libertad del trabajador para dedicarse a sus intereses y, en esencia, para descansar: un plazo de reacción a la llamada de pocos minutos no permite ningún tipo de programación, ni siquiera modificable, del período de descanso.

100. Por el contrario, un plazo de reacción a la llamada razonable permite al trabajador dedicarse a otras actividades durante el período de disponibilidad, aun siendo consciente de que es posible que le llamen para incorporarse al servicio.

101. Desde mi punto de vista, el plazo de reacción influye también en el lugar en el que el trabajador debe encontrarse durante el período de disponibilidad:[38] es evidente que un plazo de reacción muy breve obliga al trabajador a permanecer durante la situación de disponibilidad en un determinado radio geográfico que, en esencia, es determinado por el empresario.[39] Aunque este no obligue al trabajador a permanecer en un lugar determinado, si le fija un plazo de reacción a las llamadas excesivamente breve le estaría imponiendo de hecho un condicionante significativo a su libertad de movimiento.

102. Considero pues que, a efectos de calificar el período de disponibilidad de descanso o trabajo, el factor decisivo no es tanto el lugar en el que el trabajador se encuentre durante la situación de disponibilidad sino los condicionantes de la libertad de movimiento del propio trabajador derivados del plazo de reacción a la llamada que se haya fijado.

103. En efecto, no aprecio grandes diferencias en términos de condicionantes para el trabajador entre la situación en la que se le obliga a permanecer en su propio domicilio durante el período de disponibilidad y aquella en la que no está sujeto a esa obligación pero está obligado a responder a la llamada en un plazo particularmente breve.

104. Como se ha señalado anteriormente, por lo tanto, estimo que el criterio que desempeña un papel fundamental a la hora de calificar el período de disponibilidad como tiempo de trabajo o de descanso, es la intensidad de los condicionantes derivados de la sujeción a las órdenes del empresario. Los condicionantes derivados de esa sujeción pueden ser muchos y variados pero lo decisivo en primera instancia es el plazo de reacción a la llamada.

105. La imposición de un lugar en el que se ha de permanecer durante el período de disponibilidad solo puede ser tenida en cuenta, como reflejo de la antedicha intensidad de la sujeción a las directrices del empresario, en el marco de una apreciación global.

38 La obligación de responder a la llamada en un plazo particularmente breve «limita la libertad del trabajador de gestionar su tiempo. Eso implica limitaciones tanto geográficas como temporales a las actividades del trabajador». Véase, en ese sentido, Mitrus, L., «Potential implications of the *Matzak* judgment (quality of rest time, right to disconnect)», *European Labour Law Journal*, 2019, p. 391.

39 Frankart, A. y Glorieux, M., «Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens», en *La loi sur le travail — 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971* (bajo la coordinación científica de S. Gilson y L. Dear), Anthémis, Limal, 2011, p. 374.

106. Incluso analizando la situación desde el punto de vista del empresario, la posibilidad de ponerse en contacto con el trabajador a través de medios electrónicos portátiles (teléfonos móviles, tabletas, ordenadores portátiles) que permiten contactarlo en cualquier momento, merman la justificación y la lógica de que el empresario exija al trabajador encontrarse físicamente presente en el lugar que determine durante el período de disponibilidad. Lo primordial para el empresario es el *plazo* en el que el trabajador, esté donde esté, debe poder acudir al lugar que le indique el empresario.

107. Una vez identificado el factor determinante para la calificación de los períodos de disponibilidad como trabajo o descanso, es preciso facilitar a los jueces nacionales algunos criterios adicionales a los que poder recurrir cuando la obligación principal, el plazo de reacción a la llamada, no sea manifiestamente tan breve como para impedir el descanso efectivo del trabajador.

108. En efecto, desde mi punto de vista, que el plazo de reacción a la llamada sea manifiestamente breve, es decir que se limite a pocos minutos, basta para calificar el período de disponibilidad como tiempo de trabajo, sin necesidad de realizar otras apreciaciones, por los motivos que he expuesto anteriormente, ya que, en ese caso, la libertad de movimiento del trabajador se ve de tal modo limitada que debe considerarse también que el lugar de permanencia está sujeto a las prescripciones del empresario.

109. En cambio, cuando el plazo de reacción a la llamada es breve pero no tanto como para impedir de forma casi absoluta al trabajador elegir libremente el lugar en el que transcurrir el período de disponibilidad, pueden servir de ayuda otros criterios adicionales que han de analizarse conjuntamente, teniendo en cuenta el efecto global que todas las condiciones de aplicación de un sistema de disponibilidad pueden tener sobre el descanso del trabajador: a saber ¿el conjunto de las obligaciones impuestas limitan las posibilidades de que el trabajador pueda dedicarse a cultivar sus propios intereses personales y familiares y su libertad de movimiento del lugar de trabajo, o lo impiden de forma casi absoluta? En efecto, es natural que una situación de disponibilidad genere ciertas obligaciones y limitaciones para la libertad del trabajador. La finalidad del Derecho de la Unión es evitar que esas limitaciones sean tan invasivas como para impedir el descanso efectivo del trabajador.

110. Me refiero, en este sentido, a la atención que ha de prestarse a la efectividad del descanso del trabajador. En cambio, creo que hay que ser más cautos al recurrir al criterio, si bien propuesto por voces autorizadas,[40] de la «calidad del tiempo» del que el trabajador puede disfrutar cuando permanece en situación de disponibilidad. En efecto, considero que ese criterio puede ser excesivamente subjetivo y prestarse, por tanto, a interpretaciones distintas por parte de los jueces nacionales, incluso debido a las diferentes sensibilidades que existen en los distintos países, lo cual no contribuye a incrementar la seguridad jurídica.

111. En las observaciones escritas y durante la vista, las partes intervinientes[41] propusieron múltiples criterios consistentes en las obligaciones de las que puede depender la calificación del período de disponibilidad de tiempo de trabajo o de descanso: carácter obligatorio de la respuesta a la llamada, margen de maniobra del trabajador ante una llamada (posibilidad de intervenir a distancia, posibilidad de ser eventualmente sustituido por otro trabajador), previsión de sanciones en caso de no intervención o retraso en la respuesta a la llamada, grado de urgencia de la intervención, nivel de responsabilidad del trabajador, características específicas de la profesión, distancia entre el lugar en el que se encuentra el trabajador y el lugar de incorporación al servicio, condicionantes geográficos que pueden hacer más lento el desplazamiento hasta el lugar de trabajo, necesidad de llevar el uniforme de trabajo, disponibilidad de un vehículo de servicio.

40 Véanse las conclusiones de la Abogada General Sharpston presentadas en el asunto Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619), punto 57.

41 En particular en el asunto C-580/19, durante la vista común.

112. Además de los criterios enumerados, cabe citar la expectativa razonable de ser llamado para incorporarse al servicio, objeto de la segunda cuestión prejudicial en el asunto C-580/19, que parece referirse a la incidencia de la frecuencia de las intervenciones en la naturaleza de período de descanso efectivo del período de disponibilidad.

113. Desde mi punto de vista, el Tribunal de Justicia debería limitarse a formular criterios generales y objetivos sin entrar demasiado en las especificidades de las situaciones particulares y dejando en cambio en manos de los órganos jurisdiccionales nacionales la apreciación de todas las circunstancias fácticas.

114. Creo que conviene, pues, limitarse a dar algunos ejemplos de criterios complementarios a los que recurrir en los supuestos dudosos antes expuestos, que guarden, no obstante, relación con el ejercicio del poder de dirección del empresario —y con la consiguiente posición de subordinación del trabajador, parte débil de la relación— y que no se deriven de situaciones objetivas ajenas a la esfera de control del empresario.

115. Desde mi punto de vista, por lo tanto, habría que excluir que se tengan en cuenta circunstancias como la distancia que hay que recorrer para llegar al lugar en el que debe prestarse el servicio (a menos que sea distinto del habitual y no dependa, por tanto, de la voluntad del empresario), o los condicionantes geográficos que, como ya se ha dicho, no dependen de la voluntad del empresario.

116. Tampoco creo que proceda atribuir una relevancia particular al grado de responsabilidad y a las concretas tareas desarrolladas: la disponibilidad es una modalidad de organización del trabajo que está sometida al poder de dirección del empresario. Para el trabajador, la respuesta a la llamada representa el cumplimiento de sus obligaciones laborales respecto de las cuales debe aplicar la diligencia habitual. Por consiguiente, estimo que el trabajador debe realizar la prestación laboral para la empresa con el mismo empeño, con independencia de la función que desarrolle y de su nivel de responsabilidad. En efecto, resultaría difícil evaluar de forma objetiva el interés de la empresa habida cuenta de que lo que puede resultar poco relevante para uno puede ser de extrema importancia para otro. Cabe aplicar el mismo razonamiento con respecto al criterio del grado de urgencia de la intervención y a la naturaleza y relevancia de los intereses en juego en la actividad desarrollada.

117. Es cierto que el grado de presión psicológica que sufre el trabajador puede variar en función del nivel de responsabilidad, pero, en mi opinión, ese elemento es excesivamente subjetivo para poder tener algún peso en la calificación.

118. Es preciso adoptar otro enfoque, desde mi punto de vista, en relación con algunos criterios que se refieren a circunstancias que dependen de la voluntad del empresario: por ejemplo, el margen de maniobra del trabajador frente a la llamada puede emplearse como criterio complementario cuando se traduzca en cierta flexibilidad en el plazo de reacción a la llamada, cuando consista en la posibilidad de intervenir a distancia sin acudir al lugar de trabajo, o cuando el trabajador pueda contar con la posibilidad de ser sustituido por otro trabajador que ya se encuentra en el lugar de trabajo o que pueda acudir a él más fácilmente.

119. Lo mismo cabe afirmar sobre las consecuencias previstas en caso de retraso o no intervención en caso de llamada durante el período de disponibilidad.

120. Como ya se ha afirmado, responder a una llamada durante un período de disponibilidad representa, para el trabajador, el cumplimiento de su deber profesional. Sin embargo, el empresario puede prever consecuencias más o menos graves en caso de cumplimiento defectuoso. La inexistencia de sanciones previstas en caso de incumplimiento o retraso en el cumplimiento, así como la gravedad de las sanciones eventualmente previstas, podrían ser tenidas en consideración a la hora de calificar los períodos de disponibilidad.

121. Incluso circunstancias de importancia menor, como la necesidad de llevar el uniforme de trabajo y la disponibilidad de un vehículo de servicio para acudir al lugar de la intervención, podrían resultar pertinentes a efectos de la calificación de los períodos de disponibilidad, en particular en la apreciación de la adecuación o no del plazo para responder a la llamada.

122. De este modo, si el trabajador dispone de un plazo relativamente breve para reaccionar a la llamada de incorporación al servicio durante el período de disponibilidad continuada y el empresario le exige, dentro del mismo período de tiempo, ponerse una indumentaria específica de una cierta complejidad que requiere un tiempo particularmente largo para su colocación, tal circunstancia puede incidir en la citada apreciación de la adecuación.

123. Asimismo, en sentido contrario, la puesta a disposición por parte del empresario de un vehículo de servicio para acudir al lugar de la intervención en caso de llamada que, en principio, puede dejar de cumplir ciertas normas de tráfico de aplicación general ante la importancia de los intereses en juego en la intervención, también podría incidir en la apreciación de la adecuación al constituir una ayuda y, por lo tanto, llevar a considerar adecuado un plazo de reacción que, de no darse esa circunstancia, podría resultar inadecuado para permitir un descanso efectivo.

124. Otra circunstancia que también está bajo el control del empresario y que, desde mi punto de vista, puede resultar pertinente en casos dudosos para llevar a cabo la calificación de los períodos de disponibilidad se refiere a la franja horaria y a la duración de estos. En efecto, si los períodos de disponibilidad suelen trascurrir durante la noche o en días festivos, o son particularmente largos, el grado de penosidad para el trabajador es mayor que en caso de períodos diurnos o en días laborales.

125. Por último, en lo que respecta a la circunstancia relativa a la probable frecuencia de las intervenciones, como ya se ha dicho, objeto concreto de la segunda cuestión prejudicial en el asunto C-580/19 conexo, desde mi punto de vista esta puede formar parte de las circunstancias que han de apreciarse en los supuestos dudosos si bien sin automatismos, ya que una baja frecuencia de las intervenciones no permite calificar el período de disponibilidad continuada como descanso de igual manera que una frecuencia diferente no permite considerarlo tiempo de trabajo.

126. El elemento que puede desempeñar una cierta relevancia en el marco de dicha apreciación es si, y en qué medida, el trabajador debe contar por regla general con ser llamado durante el período de guardia. [42]

127. Esa circunstancia está comprendida, al menos en parte, en el ámbito del poder de dirección del empresario quien, en el marco de su organización empresarial, puede realizar estimaciones sobre las necesidades de intervención.

128. Si las intervenciones se suelen repetir a menudo durante los períodos de disponibilidad continuada, la participación del trabajador resulta tan relevante que se reduce casi a cero la posibilidad de programar su tiempo libre durante esos períodos y, si a eso se añade un breve plazo de reacción a las llamadas, las citadas intervenciones pueden poner en grave peligro la efectividad de su descanso.

129. Sobre la base de los criterios antes expuestos, corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales, una vez comprobadas las circunstancias del caso concreto y adoptando un planteamiento que tenga en consideración el efecto global que todas las condiciones de aplicación de un sistema de disponibilidad continuada pueden tener sobre la efectividad del descanso del trabajador, calificar el tiempo que el trabajador permanece en situación de disponibilidad como tiempo de trabajo o como

42 Así lo afirma el Gobierno finlandés en sus observaciones escritas presentadas en el asunto C-580/19, apartado 22.

período de descanso. Deberán comprobar en el caso concreto si el tiempo de disponibilidad continuada es, por norma general, un período de descanso o si, a la luz de las obligaciones particularmente exigentes impuestas por el empresario, ha perdido sus elementos característicos para transformarse en tiempo de trabajo.

IV. Conclusión

130. A la luz de las consideraciones anteriores, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente:

«1) El artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE debe interpretarse en el sentido de que, a efectos de la calificación de tiempo de trabajo o de período de descanso de un período de disponibilidad continuada, el factor determinante es la intensidad de las obligaciones derivadas de la sujeción del trabajador a las órdenes del empresario y, en particular, el plazo de reacción a la llamada.

En caso de que el plazo de reacción a la llamada sea breve pero no tanto como para impedir de forma absoluta al trabajador elegir libremente el lugar en el que transcurrir el período de disponibilidad, existen otros criterios complementarios que han de examinarse conjuntamente, debiendo prestarse especial atención al efecto global que todas las condiciones de aplicación de un sistema de disponibilidad continuada pueden tener en el descanso del trabajador.

Esos criterios complementarios deben guardar relación con el ejercicio del poder de dirección del empresario —y con la consiguiente posición de subordinación del trabajador, parte débil de la relación— y no derivarse de situaciones objetivas ajenas a la esfera de control del empresario.

Dichos criterios pueden ser, por ejemplo, el margen de maniobra del trabajador frente a la llamada, las consecuencias previstas en caso de ausencia de intervención o retraso en intervenir en caso de llamada, la necesidad de ponerse una vestimenta técnica para el trabajo, la disponibilidad de un vehículo de servicio para llegar al lugar de la intervención, la franja horaria y la duración del período de disponibilidad, así como la posible frecuencia de las intervenciones.

En las circunstancias del litigio principal, sin perjuicio de las apreciaciones fácticas que el juez nacional debe realizar sobre la base de los criterios antes citados, un período de disponibilidad continuada de un trabajador que trabaja en un lugar de difícil acceso, sin que el empresario le haya impuesto restricciones geográficas y con un plazo de reacción de una hora no parece poder calificarse de "tiempo de trabajo".

2) El hecho de que el trabajador resida durante determinados períodos 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 no influye en la calificación jurídica del período de disponibilidad continuada.

3) Sin perjuicio de las apreciaciones fácticas que el juez nacional debe realizar sobre la base de los criterios antes citados, la respuesta a las cuestiones anteriores no cambia por el hecho de que las posibilidades de desarrollar actividades recreativas se vean limitadas a causa de las características geográficas del lugar y porque el trabajador vea más limitada la posibilidad de gestionar su tiempo y de cultivar sus intereses (que si estuviera en su casa).»