SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
de 9 de septiembre de 2003 *

En el asunto C-151/02,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, por el Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Alemania), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Landeshauptstadt Kiel

y

Norbert Jaeger,

una decisión prejudicial sobre la interpretación de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18), y, en particular, de sus artículos 2, punto 1, y 3,

* Lengua de procedimiento: alemán.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por el Sr. G.C. Rodríguez Iglesias, Presidente, los Sres. M. Wathelet, R. Schintgen (Ponente) y C.W.A. Timmermans, Presidentes de Sala, y los Sres. C. Gulmann, D.A.O. Edward, P. Jann y V. Skouris, las Sras. F. Macken y N. Colneric y los Sres. S. von Bahr, J.N. Cunha Rodrigues y A. Rosas, Jueces;

Abogado General: Sr. D. Ruiz-Jarabo Colomer;
Secretario: Sr. H.A. Rühl, administrador principal;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— en nombre de la Landeshauptstadt Kiel, por el Sr. W. Weißleder, Rechtsanwalt;

— en nombre del Sr. Jaeger, por el Sr. F. Schramm, Rechtsanwalt;

— en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. W.-D. Plessing y M. Lumma, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno danés, por el Sr. J. Molde, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno neerlandés, por la Sra. H.G. Sevenster, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. P. Ormond, en calidad de agente, asistida por la Sra. K. Smith, Barrister;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. A. Aresu y H. Kreppel, en calidad de agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de la Landeshauptstadt Kiel, representada por los Sres. W. Weißleder y M. Bechtold y la Sra. D. Seckler, Rechtsanwälte; del Sr. Jaeger, representado por el Sr. F. Schramm; del Gobierno alemán, representado por el Sr. W.-D. Plessing; del Gobierno francés, representado por el Sr. C. Lemaire, en calidad de agente; del Gobierno neerlandés, representado por el Sr. N.A.J. Bel, en calidad de agente; del Gobierno del Reino Unido, representado por la Sra. P. Ormond, asistida por la Sra. K. Smith, y de la Comisión, representada por los Sres. H. Kreppel y F. Hoffmeister, en calidad de agente, expuestas en la vista de 25 de febrero de 2003;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 8 de abril de 2003;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 12 de marzo de 2002, modificada mediante resolución del 25 de marzo siguiente, recibidas en el Tribunal de Justicia el 26 de abril de 2002, el Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein planteó, con arreglo al artículo 234 CE, cuatro cuestiones prejudiciales sobre la interpretación de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18), y, en particular, de sus artículos 2, punto 1, y 3.

2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre la Landeshauptstadt Kiel (en lo sucesivo, «ciudad de Kiel») y el Sr. Jaeger, respecto a la definición de los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso» en el sentido de la Directiva 93/104 en el marco del servicio de atención continuada («Bereitschaftsdienst») de un médico en un hospital.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

3 Conforme a su artículo 1, la Directiva 93/104 establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo y se aplica a

todos los sectores de actividad, privados o públicos, con exclusión del transporte por carretera, aéreo, por ferrocarril, marítimo, de la navegación interior, de la pesca marítima, de otras actividades marítimas y de las actividades de los médicos en período de formación.

4 Bajo el encabezamiento «Definiciones», el artículo 2 de la referida Directiva dispone:

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

1) *tiempo de trabajo:* todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;

2) *período de descanso:* todo período que no sea tiempo de trabajo;

[...]»

5 La sección II de la Directiva 93/104 establece las medidas que los Estados miembros están obligados a adoptar para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso diario, así como de descanso semanal y regula igualmente la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.

6 A tenor del artículo 3 de dicha Directiva, que lleva por rúbrica «Descanso diario»:

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

7 Por lo que respecta a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, el artículo 6 de la misma Directiva dispone:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección, de seguridad y de la salud de los trabajadores:

[...]

2) la duración media del trabajo no exceda de cuarenta y ocho horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.»

8 El artículo 15 de la Directiva 93/104 establece:

«La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros de aplicar o establecer disposiciones legales, reglamentarias o

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

9 El artículo 16 de dicha Directiva es del siguiente tenor:

«Los Estados miembros podrán establecer:

[...]

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

[...]»

10 La misma Directiva enumera una serie de excepciones a varias de sus normas básicas, habida cuenta de las particularidades de determinadas actividades y siempre que se cumplan ciertos requisitos. A este respecto, su artículo 17 dispone:

«1. En cumplimiento de los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, los Estados miembros podrán establecer excepciones a lo dispuesto en los artículos 3, 4, 5, 6, 8 y 16 cuando, a causa de las características

especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores, y en particular cuando se trate de:

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

b) trabajadores en régimen familiar;

o

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

2. Mediante procedimientos legales, reglamentarios o administrativos o mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales y siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate, o siempre que, en casos excepcionales en que por razones objetivas no sea posible la concesión de tales períodos equivalentes de descanso compensatorio, se conceda una protección equivalente a los trabajadores de que se trate, podrán establecerse excepciones:

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

[...]

c) para las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio o de la producción, y en particular cuando se trate de:

i) servicios relativos a la recepción, tratamiento y/o asistencia médica prestados por hospitales o centros similares, instituciones residenciales y prisiones;

[...]

iii) servicios de prensa, radio, televisión, producciones cinematográficas, correos o telecomunicaciones; servicios de ambulancia, bomberos o protección civil;

[...]

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

[...]

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

[...]»

11 El artículo 18 de la Directiva 93/104 es del siguiente tenor:

«1. a) Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva, a más tardar el 23 de noviembre de 1996, o se asegurarán, a más tardar en dicha fecha, de que los interlocutores sociales establezcan las disposiciones necesarias mediante convenio. Los Estados miembros deberán adoptar todas las medidas necesarias para garantizar en todo momento los resultados impuestos por la presente Directiva.

b) i) No obstante, siempre que respete los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, un Estado miembro podrá no aplicar el artículo 6, a condición de que adopte las medidas necesarias para garantizar que:

— ningún empresario solicite a un trabajador que trabaje más de cuarenta y ocho horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en el punto 2 del artículo 16, salvo que haya obtenido el consentimiento del trabajador para efectuar dicho trabajo;

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

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

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

— el empresario facilite a las autoridades competentes, a petición de éstas, información sobre el consentimiento dado por los trabajadores para efectuar un trabajo que exceda de cuarenta y ocho horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en el punto 2 del artículo 16.

[...]»

Normativa nacional

12 El Derecho laboral alemán distingue entre los servicios de permanencia («Arbeitsbereitschaft»), los servicios de atención continuada («Bereitschaftsdienst») y los servicios de alerta localizada («Rufbereitschaft»).

13 Estos tres conceptos no se definen en la normativa nacional de que se trata, pero sus características se desprenden de la jurisprudencia.

14 El servicio de permanencia («Arbeitsbereitschaft») comprende la situación en la que el trabajador debe mantenerse a disposición del empresario en el lugar de trabajo y, además, está obligado a permanecer constantemente atento con objeto de intervenir inmediatamente en caso de necesidad.

15 Durante el servicio de atención continuada («Bereitschaftsdienst») el trabajador ha de estar presente en un lugar determinado por el empresario, dentro o fuera del establecimiento de éste, así como estar dispuesto a prestar el servicio a petición de su empresario, pero se le permite descansar o emplear su tiempo como lo desee mientras no se requieran sus servicios profesionales.

16 El servicio de alerta localizada («Rufbereitschaft») se caracteriza por el hecho de que el trabajador no está obligado a permanecer a la espera en un lugar designado por el empresario, sino que basta que esté localizable en todo momento con el fin de que pueda ejercer sus funciones profesionales en un corto espacio de tiempo una vez que se le llame.

17 En el Derecho alemán, sólo el servicio de permanencia («Arbeitsbereitschaft») se considera, en general, tiempo de trabajo en su totalidad. En cambio, tanto el servicio de atención continuada («Bereitschaftsdienst») como el servicio de alerta localizada («Rufbereitschaft») tienen la calificación de tiempo de descanso, salvo por lo que respecta a la parte del servicio durante la cual el trabajador ha ejercido efectivamente sus funciones profesionales.

18 En Alemania, la normativa sobre el tiempo de trabajo y los períodos de descanso se recoge en la Arbeitszeitgesetz (Ley relativa a la jornada laboral), de 6 de junio de 1994 (BGBl. 1994 I, p. 1170; en lo sucesivo, «ArbZG»), adoptada para adaptar el Derecho interno a la Directiva 93/104.

19 El artículo 2, apartado 1, de la ArbZG define el tiempo de trabajo como el período comprendido entre el comienzo y el final de la jornada laboral, sin contar las pausas.

20 A tenor del artículo 3 de la ArbZG:

«El tiempo de trabajo diario de los trabajadores no debe exceder de 8 horas. Podrá prolongarse hasta 10 horas siempre que en un período de 6 meses naturales o de 24 semanas no supere una media de 8 horas.»

21 El artículo 5 de la ArbZG establece:

«1) Una vez finalizada su jornada laboral, los trabajadores deben obligatoriamente disponer de un período de descanso de al menos 11 horas consecutivas.

2) La duración del período de descanso a que se refiere el apartado 1 puede reducirse hasta en una hora, como máximo, en los hospitales y otros establecimientos de terapia, cuidados y atención de personas, en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, en las empresas de transporte, en las empresas de radiodifusión, y en la agricultura y la ganadería, siempre que cualquier reducción se compense, en el mismo mes o en un plazo de cuatro semanas, mediante prolongación de otro período de descanso hasta alcanzar al menos doce horas.

3) No obstante lo dispuesto en el apartado 1, en los hospitales y otros establecimientos de terapia, cuidados y atención de personas, las reducciones del período de descanso debidas a intervenciones durante el servicio de atención continuada ("Bereitschaftsdienst") o en régimen de alerta localizada ("Rufbereitschaft") pueden compensarse en otros momentos, siempre que dichas intervenciones no excedan de la mitad del período de descanso.

[...]»

22 El artículo 7 de la ArbZG es del siguiente tenor:

«1) Mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa basado en un convenio colectivo, será posible:

1. No obstante lo dispuesto en el artículo 3,

a) prolongar el tiempo de trabajo más allá de 10 horas por día incluso sin compensación, cuando el tiempo de trabajo incluya períodos de permanencia ("Arbeitsbereitschaft") de forma regular y en una proporción considerable;

b) establecer otro período de compensación;

c) prolongar el tiempo de trabajo hasta 10 horas diarias, sin compensación, durante un máximo de 60 días por año;

[...]

2) Siempre que se garantice la protección de la salud de los trabajadores mediante un descanso compensatorio, los convenios colectivos o los acuerdos de empresa basados en un convenio colectivo podrán establecer:

1. que, no obstante lo dispuesto en el artículo 5, apartado 1, se adapten los períodos de descanso en caso de atención continuada ("Bereitschaftsdienst") o de alerta localizada ("Rufbereitschaft") a las peculiaridades de estos servicios y, en particular, que cuando se requiera el trabajo de los interesados, las reducciones de los períodos de descanso se compensen en otro momento;

[...]

3. que, en el ámbito de la terapia, los cuidados y la atención de las personas, se adapten las disposiciones de los artículos 3, 4, 5, apartado 1, y 6, apartado 2, para responder a las peculiaridades de estas actividades y garantizar el bienestar de las personas;

4. que, en el ámbito de la Administración federal, la Administración de los Länder, de los municipios y demás corporaciones, establecimientos y fundaciones de Derecho público, o en el caso de otras empresas sometidas a las disposiciones de un convenio colectivo aplicable al servicio público o de un convenio colectivo

esencialmente idéntico, se adapten las disposiciones de los artículos 3, 4, 5, apartado 1, y 6, apartado 2, para responder a las peculiaridades de estas actividades.

[...]»

23 El artículo 25 de la ArbZG dispone:

«Cuando, en el momento en que entre en vigor la presente Ley, un convenio colectivo, existente o cuyos efectos continúen tras ese momento, contenga normas que establezcan excepciones con arreglo al artículo 7, apartados 1 o 2 [...], que excedan los límites máximos establecidos en las referidas disposiciones, dichas normas no se verán afectadas. Los acuerdos de empresa basados en convenios colectivos quedan asimilados a los convenios colectivos a que se refiere la primera frase [...]»

24 El Bundesangestelltentarifvertrag (convenio colectivo de la función pública en Alemania; en lo sucesivo, «BAT») dispone lo siguiente:

«Artículo 15 Tiempo de trabajo normal

1) El tiempo de trabajo normal comprende un promedio de 38 horas y media semanales (sin contar las pausas). En general, la media del tiempo de trabajo semanal normal se calcula para un período de 8 semanas. [...]

2) El tiempo de trabajo puede prolongarse

a) hasta alcanzar 10 horas diarias (una media de 49 horas semanales), si incluye con regularidad un turno de permanencia ("Arbeitsbereitschaft") de, por lo menos, 2 horas al día de media,

b) hasta alcanzar 11 horas diarias (una media de 54 horas semanales), si incluye con regularidad un turno de permanencia ("Arbeitsbereitschaft") de, por lo menos, 3 horas al día de media,

c) hasta alcanzar 12 horas diarias (una media de 60 horas semanales), si el trabajador debe únicamente estar presente en el lugar de trabajo para efectuar el trabajo requerido en caso de necesidad

[...]

6 *bis)* El trabajador está obligado, a instancia de su empleador, a permanecer, fuera de la jornada ordinaria de trabajo, en un lugar determinado por éste donde se puedan solicitar sus servicios en función de las necesidades (servicio de atención continuada ["Bereitschaftsdienst"]). El empresario sólo puede imponer un servicio de atención continuada ("Bereitschaftsdienst") cuando se prevea un cierto volumen de actividad que, según la experiencia, no supere la duración de los períodos de calma.

A efectos del cálculo de la remuneración, la presencia garantizada durante el período de guardia ("Bereitschaftsdienst"), incluidas las intervenciones, se

computa como horas de trabajo sobre la base de un porcentaje que representa en la práctica la duración media del trabajo requerido; las horas de trabajo así estimadas se pagan como horas extraordinarias. [...]

En vez de ser retribuidas, las horas de trabajo calculadas de este modo pueden ser compensadas, antes de que concluya el tercer mes natural, mediante la concesión de un período equivalente de tiempo libre (descanso compensatorio) [...]»

25 De forma paralela al artículo 15, apartado 6 *bis,* del BAT, los interlocutores sociales acordaron disposiciones particulares («Sonderregelungen») para el personal de los centros hospitalarios y médicos, centros sanitarios y maternidades, así como de otros centros y establecimientos de atención médica (en lo sucesivo, «SR 2 a»). Las disposiciones particulares para los médicos y médicos dentistas de los centros y establecimientos a que se refiere la SR 2 a (en lo sucesivo, «SR 2 c») presentan el siguiente tenor literal:

«Nº 8

Por lo que respecta al artículo 15, apartado 6 *bis* [...]

Servicio de atención continuada ("Bereitschaftsdienst"), alerta localizada ("Rufbereitschaft")

[...]

2) A efectos del cálculo de la remuneración, la presencia garantizada durante el período de atención continuada ("Bereitschaftsdienst"), incluidas las intervenciones, se computará de la siguiente manera como horas de trabajo:

a) La presencia garantizada durante el período de atención continuada ("Bereitschaftsdienst") se computará de la siguiente manera como horas de trabajo sobre la base del porcentaje que representa en la práctica la duración media del trabajo requerido:

Categoría	Trabajo requerido durante el servicio de atención continuada ('Bereitschaftsdienst')	Conversión en tiempo de trabajo
A	de 0 % a 10 %	15 %
B	de más de 10 % a 25 %	25 %
C	de más de 25 % a 40 %	40 %
D	de más de 40 % a 49 %	55 %

Un servicio de atención continuada ("Bereitschaftsdienst") perteneciente a la categoría A será considerado de categoría B si la experiencia demuestra que, durante su turno de atención continuada, el interesado ha de intervenir más de tres veces como promedio entre las 22 y las 6 horas.

b) Además, el tiempo de presencia impuesto por cada servicio de atención continuada ("Bereitschaftsdienst") se computará del siguiente modo en función del número de turnos de atención continuada efectuados por el interesado durante el mes natural:

Número de servicios de atención continuada durante el mes natural ("Bereitschaftsdienste")	Conversión en tiempo de trabajo
De 1 a 8 turnos de atención continuada	25 %
De 9 a 12 turnos de atención continuada	35 %
A partir de 13 turnos de atención continuada	45 %

[...]

7) No podrán imponerse en un mes natural

más de 7 turnos de atención continuada ("Bereitschaftsdienste") en las categorías A y B;

más de 6 turnos de atención continuada ("Bereitschaftsdienste") en las categorías C y D.

Podrá excederse de estos límites temporalmente cuando [en caso de respetarse] no pueda garantizarse el seguimiento de los pacientes. [...]

[...]»

El litigio principal y las cuestiones prejudiciales

26 De la resolución de remisión se desprende que las partes en el procedimiento principal discrepan acerca de si el tiempo dedicado al servicio de atención continuada («Bereitschaftsdienst») organizado por la ciudad de Kiel en el hospital que ésta administra debe considerarse tiempo de trabajo o período de descanso. El litigio pendiente ante el órgano jurisdiccional remitente se refiere exclusivamente a los aspectos de Derecho laboral relacionados con los turnos de atención continuada y no a las condiciones de compensación de éstos.

27 El Sr. Jaeger trabaja desde el 1 de mayo de 1992 como médico adjunto en el departamento de cirugía del referido hospital. Su servicio representa 3/4 del horario semanal normal (es decir, 28,875 horas por semana). Además, en virtud de un acuerdo anexo, está obligado a prestar servicios de atención continuada incluidos en la categoría D del nº 8, apartado 2, de la SR 2 c. En el contrato de trabajo, las partes en el procedimiento principal acordaron la aplicación del BAT.

28 El Sr. Jaeger efectúa con regularidad 6 turnos de atención continuada al mes, que se compensan en parte mediante la concesión de tiempo libre y en parte mediante el pago de un complemento retributivo.

29 El servicio de atención continuada se inicia al final del horario de trabajo normal y dura 16 horas entre semana, 25 horas el sábado (de 8.30 de la mañana del sábado a 9.30 de la mañana del domingo) y 22 h. 45 min. el domingo (de 8.30 de la mañana del domingo a 7.15 de la mañana del lunes).

30 Los servicios de atención continuada se organizan del siguiente modo: el Sr. Jaeger permanece en la clínica y presta sus servicios profesionales en caso de necesidad. Dispone en el hospital de una habitación dotada de una cama, donde se le permite dormir cuando no se requieren sus servicios. El carácter apropiado de este alojamiento es objeto de disputa. En cambio, está acreditado que los períodos durante los cuales se requieren los servicios profesionales del Sr. Jaeger representan una media del 49 % de los servicios de atención continuada.

31 El Sr. Jaeger considera que los servicios de atención continuada que efectúa como médico adjunto o de urgencias en el marco del servicio de urgencias deben considerarse en su totalidad tiempo de trabajo en el sentido de la ArbZG, debido a la aplicación directa de la Directiva 93/104. En su opinión, la interpretación del concepto de tiempo de trabajo que dio el Tribunal de Justicia en su sentencia de 3 de octubre de 2000, Simap (C-303/98, Rec. p. I-7963), puede trasladarse al presente asunto por tratarse de una situación esencialmente semejante. En particular, sostiene que las exigencias del servicio de atención continuada en España, de que trataba el asunto que dio lugar a la sentencia Simap, antes citada, son comparables a las exigencias a las que él está sometido. En consecuencia, el artículo 5, apartado 3, de la ArbZG es contrario a la Directiva 93/104 y, por tanto, inaplicable. El interesado añade que la ciudad de Kiel no puede acogerse a las disposiciones del artículo 17 de esta Directiva, que establece excepciones únicamente a la duración de los períodos de descanso, con independencia del concepto de tiempo de trabajo.

32 En cambio, la ciudad de Kiel sostiene que, según la interpretación reiterada de los órganos jurisdiccionales nacionales y de la mayoría de la doctrina, las fases de inactividad durante el servicio de atención continuada deben considerarse períodos de descanso y no tiempo de trabajo. Cualquier otra interpretación, a

su juicio, privaría de sentido a los artículos 5, apartado 3, y 7, apartado 2, de la ArbZG. Además, la sentencia Simap, antes citada, no puede en su opinión trasladarse al presente caso; en efecto, los médicos españoles de que se trataba ejercían sus actividades a tiempo completo en servicios de atención primaria, mientras que los médicos alemanes han de realizar una actividad profesional como máximo durante una media del 49 % del tiempo de atención continuada. Por último, en su opinión, la normativa nacional que establece excepciones a la duración del trabajo se ampara en el artículo 17, apartado 2, de la Directiva 93/104 y los Estados miembros disponen en la materia de un amplio margen de apreciación. Añade que habría sido superfluo citar expresamente el artículo 2 de dicha Directiva en el artículo 17 de ésta, dado que el artículo 2 sólo contiene definiciones.

33 En primera instancia, el Arbeitsgericht Kiel (Alemania), mediante sentencia de 8 de noviembre de 2001, estimó la demanda del Sr. Jaeger por considerar que los servicios de atención continuada que éste estaba obligado a efectuar en el hospital de Kiel debían computarse en su totalidad como tiempo de trabajo en el sentido del artículo 2 de la ArbZG.

34 A continuación, la ciudad de Kiel recurrió ante el Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein.

35 Este órgano jurisdiccional señala que el concepto de servicio de atención continuada («Bereitschaftsdienst») no se define expresamente en la ArbZG. Ésta se refiere a la obligación de estar presente en un lugar determinado por el empresario y de estar en disposición de prestar sus servicios profesionales sin demora en caso de necesidad. No se exige una «atención activa» («wache Achtsamkeit») y, fuera de los períodos de actividad efectiva, el trabajador puede descansar u ocupar su tiempo de cualquier modo. Durante el servicio de atención continuada, el trabajador no tiene que prestar sus servicios a iniciativa propia, sino únicamente a instancias de su empleador.

36 El Sr. Jaeger, según el referido órgano jurisdiccional, efectúa dicho servicio de atención continuada que, en Derecho alemán, se computa como período de descanso y no como tiempo de trabajo, salvo en la parte de dicho servicio durante la cual el trabajador haya ejercido efectivamente sus actividades profesionales. Esta idea se deduce, a su juicio, de los artículos 5, apartado 3, y 7, apartado 2, de la ArbZG. En efecto, el hecho de que la reducción de los períodos de descanso a causa de la realización de sus funciones durante el servicio de atención continuada pueda ser compensado en otros momentos indica, en su opinión, que éste cuenta como período de descanso cuando el interesado no haya tenido que prestar efectivamente sus servicios profesionales. Sostiene que ésta fue la intención del legislador nacional, puesto que de los trabajos preparatorios de la ArbZG se desprende que a los servicios de atención continuada pueden seguir períodos de trabajo.

37 El órgano jurisdiccional remitente considera que, en el presente caso, es preciso determinar si los servicios de atención continuada deben considerarse tiempo de trabajo en su totalidad, aun cuando el interesado no desarrolle efectivamente sus actividades profesionales, sino que, por el contrario, se le permita dormir durante estos servicios. Afirma que dicha cuestión no se planteó y, por tanto, el Tribunal de Justicia no le dio respuesta en la sentencia Simap, antes citada.

38 En caso de que no fuera posible dar una respuesta clara a esta cuestión, la solución del litigio dependería de si el artículo 5, apartado 3, de la ArbZG es contrario al artículo 2, puntos 1 y 2, de la Directiva 93/104.

39 Finalmente, habida cuenta de la pretensión de carácter subsidiario —que tiene por objeto que se declare que el Sr. Jaeger no tiene que trabajar, en el marco de las obligaciones que su contrato establece, dentro de su servicio ordinario y de su servicio de atención continuada, incluyendo las horas extraordinarias, durante más de 10 horas al día y más de 48 horas semanales de promedio— y dado que la ciudad de Kiel se basa a este respecto en los artículos 5, apartado 3, y 7, apartado 2, de la ArbZG, habría que decidir si estas disposiciones entran dentro del margen de apreciación que la Directiva 93/104 reconoce a los Estados miembros y a los interlocutores sociales.

40 En efecto, en el supuesto de que los servicios de atención continuada debieran considerarse tiempo de trabajo en su totalidad y la organización nacional de tales servicios se estimara contraria al artículo 3 de la Directiva 93/104 por el hecho de que el período de descanso de 11 horas consecutivas pueda no sólo reducirse sino también interrumpirse, la normativa alemana podría, no obstante, ampararse en el artículo 17, apartado 2, de esta Directiva.

41 Si la legislación nacional o el convenio colectivo aplicable garantizasen a los trabajadores un tiempo de descanso suficiente —a pesar de que el servicio de atención continuada se considere tiempo de descanso— podrían quedar salvaguardados los objetivos de la Directiva 93/104, a saber, garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en la Comunidad.

42 Por considerar que, en estas circunstancias, la solución del litigio de que conocía requería la interpretación del Derecho comunitario, el Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) El servicio de atención continuada que un trabajador presta en un hospital ¿constituye, por regla general, tiempo de trabajo en el sentido del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 93/104/CE, aun en el caso de que al trabajador se le permita dormir durante los períodos en los que no se requieran sus servicios?

2) ¿Infringe el artículo 3 de la Directiva 93/104/CE una normativa nacional que considera la atención continuada como período de descanso cuando no se solicitan los servicios del trabajador, pues este último permanece en una dependencia habilitada en el hospital y sólo entra en acción si recibe un aviso?

3) ¿Infringe la Directiva 93/104/CE una normativa nacional que autoriza a reducir el descanso diario de once horas en hospitales y otros establecimientos sanitarios, admitiendo que los servicios de atención continuada o los períodos de localización que no superen la mitad del tiempo de descanso se compensen con otros períodos de descanso?

4) ¿Infringe la Directiva 93/104/CE una normativa nacional que permite que, en los convenios colectivos o en los acuerdos de empresa basados en un convenio colectivo, al regular los servicios prestados en régimen de atención continuada o de localización, los períodos de descanso se adapten a las peculiaridades de esos servicios, de manera que las reducciones de esos períodos de descanso por los servicios de atención continuada y de localización se compensen con otros períodos de descanso?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

43 Con carácter preliminar, procede recordar que, si bien el Tribunal de Justicia no es competente, en el marco de un procedimiento con arreglo al artículo 234 CE, para pronunciarse sobre la compatibilidad de las normas de Derecho interno con el Derecho comunitario ni para interpretar disposiciones legales o reglamentarias nacionales, sí es competente, en cambio, para proporcionar al órgano jurisdiccional remitente todos los elementos de interpretación pertenecientes al ámbito del Derecho comunitario que puedan permitirle apreciar dicha compatibilidad para la resolución del asunto que le haya sido sometido (véanse, entre otras, las sentencias de 15 de diciembre de 1993, Hünermund y otros, C-292/92, Rec. p. I-6787, apartado 8; de 3 de mayo de 2001, Verdonck y otros, C-28/99, Rec. p. I-3399, apartado 28, y de 27 de noviembre de 2001, Lombardini y Mantovani, asuntos acumulados C-285/99 y C-286/99, Rec. p. I-9233, apartado 27).

Sobre las cuestiones primera y segunda

44 A la luz de lo que se ha recordado en el apartado precedente, debe entenderse que las dos primeras cuestiones, que procede examinar conjuntamente, preguntan fundamentalmente si la Directiva 93/104 ha de interpretarse en el sentido de que debe considerarse que un servicio de atención continuada («Bereitschaftsdienst») que un médico efectúa en régimen de presencia física en el hospital constituye en su totalidad tiempo de trabajo con arreglo a dicha Directiva, aun cuando al interesado se le permita descansar en su lugar de trabajo durante los períodos en que no se requieran sus servicios, de modo que ésta se opone a la normativa de un Estado miembro que califica de tiempo de descanso los períodos de inactividad del trabajador en el marco de un servicio de atención continuada de esta índole.

45 Para responder a estas cuestiones tal como se han reformulado, procede señalar inmediatamente que tanto del artículo 118 A del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido reemplazados por los artículos 136 CE a 143 CE), que constituye la base jurídica de la Directiva 93/104, como de los considerandos primero, cuarto, séptimo y octavo de ésta, así como del propio tenor literal de su artículo 1, apartado 1, se desprende que la Directiva tiene por objeto establecer las disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las disposiciones nacionales relativas, en particular, a la duración del tiempo de trabajo (véase la sentencia de 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, apartado 37).

46 Con arreglo a las mismas disposiciones, dicha armonización a nivel comunitario en materia de ordenación del tiempo de trabajo tiene por objeto garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, haciendo que éstos disfruten de períodos mínimos de descanso —diario y semanal—, así como de períodos de pausa adecuados y estableciendo un límite máximo para la duración de la semana de trabajo (véanse las sentencias, antes citadas, Simap, apartado 49, y BECTU, apartado 38).

47 En este contexto, de la Carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada en la reunión del Consejo Europeo de Estrasburgo de 9 de diciembre de 1989, y en particular de sus apartados 8 y 19, párrafo primero, que menciona el cuarto considerando de la Directiva 93/104, se desprende que todo trabajador de la Comunidad Europea debe poder beneficiarse, en su lugar de trabajo, de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad, y que tiene derecho al descanso semanal cuya duración en los Estados miembros deberá armonizarse por la vía del progreso, de conformidad con las prácticas nacionales.

48 Por lo que respecta más concretamente al concepto de «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 93/104, es preciso recordar que, en el apartado 47 de la sentencia Simap, antes citada, el Tribunal de Justicia señaló que esta Directiva define dicho concepto como todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales, y que este concepto se concibe en contraposición al de período de descanso, al excluirse mutuamente ambos conceptos.

49 En el apartado 48 de la sentencia Simap, antes citada, el Tribunal de Justicia estimó que los elementos característicos del referido concepto de tiempo de trabajo se dan en los períodos de atención continuada que efectúan los médicos de equipos de atención primaria de la Comunidad Valenciana en régimen de presencia física en el centro sanitario. En efecto, el Tribunal de Justicia señaló que, en el asunto que dio lugar a dicha sentencia, las partes estaban de acuerdo en que los períodos de atención continuada prestados en dicho régimen cumplían los dos primeros requisitos enumerados en la definición del concepto de tiempo de trabajo y consideró además que, aun cuando la actividad efectivamente realizada variase según las circunstancias, la obligación impuesta a dichos médicos de estar presentes y disponibles en los centros de trabajo para prestar sus servicios profesionales debía considerarse comprendida en el ejercicio de sus funciones.

50 El Tribunal de Justicia añadió, en el apartado 49 de la sentencia Simap, antes citada, que dicha interpretación es conforme al objetivo de la Directiva 93/104,

que es garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, de manera que puedan disfrutar de períodos mínimos de descanso y de períodos de pausa adecuados, mientras que la exclusión del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido de esta Directiva, del período de atención continuada en régimen de presencia física equivaldría a poner seriamente en peligro la consecución de dicho objetivo.

51 En el apartado 50 de la sentencia Simap, antes citada, el Tribunal de Justicia precisó asimismo que en diferente situación se encuentran los médicos de equipos de atención primaria que prestan la atención continuada en régimen de localización, sin que sea obligatoria su presencia en el centro sanitario. En efecto, si bien están a disposición de su empresario, puesto que deben estar localizables, no es menos cierto que, en dicha situación, los médicos pueden organizar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus asuntos personales, de modo que sólo debe considerarse «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 93/104 el correspondiente a la prestación efectiva de servicios de atención primaria.

52 Tras señalar, en el apartado 51 de la sentencia Simap, antes citada, que las horas extraordinarias de trabajo están comprendidas dentro del concepto de «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 93/104, el Tribunal de Justicia concluyó, en el apartado 52 de la misma sentencia, que el tiempo dedicado a atención continuada prestado por los médicos de equipos de atención primaria en régimen de presencia física en el centro sanitario debe considerarse tiempo de trabajo en su totalidad y, en su caso, horas extraordinarias en el sentido de la referida Directiva, mientras que, por lo que respecta a la prestación de servicios de atención continuada en régimen de localización, sólo debe considerarse tiempo de trabajo el correspondiente a la prestación efectiva de servicios de atención primaria (véase, en el mismo sentido, el auto de 3 de julio de 2001, CIG, C-241/99, Rec. p. I-5139, apartados 33 y 34).

53 Resulta obligado señalar, por un lado, que no cabe duda de que un médico que desempeña funciones como las que se discuten en el asunto principal efectúa servicios de atención continuada en régimen de presencia física en el centro sanitario.

54 Por otro lado, ni el marco ni el carácter de las actividades de dicho médico presentan diferencias relevantes en relación con los del asunto que dio lugar a la sentencia Simap, antes citada, que puedan poner en entredicho la interpretación de la Directiva 93/104 que hizo el Tribunal de Justicia en esta sentencia.

55 A este respecto, no cabe establecer una distinción entre las referidas actividades alegando que, en el asunto que dio lugar a la sentencia Simap, antes citada, los médicos asignados a un equipo de atención primaria estaban sujetos a un horario de trabajo ininterrumpido que podía llegar a 31 horas sin descanso nocturno, mientras que, en lo que atañe a un servicio de atención continuada como el controvertido en el asunto principal, la normativa nacional aplicable garantiza que las fases durante las cuales se requiere que el interesado desarrolle una función profesional no superen el 49 % de la totalidad del turno de atención continuada, de manera que puede permanecer inactivo durante más de la mitad de éste.

56 En efecto, como ha señalado el Abogado General en la nota a pie de página nº 3 de sus conclusiones, de la normativa española, objeto de discusión en el asunto que dio lugar a la sentencia Simap, antes citada, no se desprende que los médicos que prestan un servicio de atención continuada en un hospital deban estar atentos y activos mientras permanecen de servicio. La misma conclusión puede extraerse igualmente de los puntos 15, 31 y 33 de las conclusiones del Abogado General en el referido asunto.

57 Además, si bien la cifra del 49 % que figura en la normativa nacional controvertida en el asunto principal se refiere a la media, calculada en un determinado período, del tiempo correspondiente a la prestación efectiva de servicios durante el turno de atención continuada, no es menos cierto que, durante éste, un médico puede verse obligado a prestar sus servicios con tanta frecuencia y por tanto tiempo como resulte necesario, sin que dicha normativa establezca límite alguno al respecto.

58 En cualquier caso, los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso» en el sentido de la Directiva 93/104 no deben interpretarse en función de las disposiciones de las diferentes normativas de los Estados miembros, sino que constituyen conceptos de Derecho comunitario que es preciso definir según características objetivas, refiriéndose al sistema y a la finalidad de dicha Directiva, como hizo el Tribunal de Justicia en los apartados 48 y 50 de la sentencia Simap, antes citada. Sólo una interpretación autónoma semejante puede garantizar la plena eficacia de la Directiva, así como una aplicación uniforme de los mencionados conceptos en la totalidad de los Estados miembros.

59 Por tanto, 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 de armonizar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores mediante disposiciones mínimas (véase la sentencia de 12 de noviembre de 1996, Reino Unido/Consejo, C-84/94, Rec. p. I-5755, apartados 45 y 75).

60 El hecho de que, en la sentencia Simap, antes citada, el Tribunal de Justicia no se pronunciara explícitamente sobre la posibilidad de que los médicos que presten un servicio de atención continuada en régimen de presencia física en el hospital descansen e incluso duerman durante los períodos en los que no se requieran sus servicios es irrelevante a este respecto.

61 Así, tales períodos de inactividad profesional son inherentes al servicio de atención continuada que los médicos efectúan en régimen de presencia física en el hospital, dado que, a diferencia del horario normal de trabajo, la necesidad de intervenciones urgentes depende de las circunstancias y no puede planificarse de antemano.

62 Asimismo, el Tribunal de Justicia, en la última frase del apartado 48 de la sentencia Simap, antes citada, se refirió expresamente a esta característica, de lo que por fuerza se deduce que partió de la hipótesis de que los médicos de atención continuada presentes en el hospital no ejercen sus actividades profesionales, de manera efectiva e ininterrumpida, durante todo el período de atención continuada.

63 Según el Tribunal de Justicia, el factor determinante para considerar que los elementos característicos del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 93/104, se dan en los períodos de atención continuada que efectúan los médicos en el propio hospital es el hecho de que están obligados a hallarse físicamente presentes en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad. En efecto, según se desprende del apartado 48 de la sentencia Simap, antes citada, estas obligaciones, que impiden que los médicos afectados elijan su lugar de estancia durante los períodos de espera, deben considerarse comprendidas en el ejercicio de sus funciones.

64 Esta conclusión no se ve alterada por el mero hecho de que el empresario ponga a disposición del médico una sala de descanso en la que éste pueda permanecer durante el tiempo en que no se requieran sus servicios profesionales.

65 Es preciso añadir que, como ya estimó el Tribunal de Justicia en el apartado 50 de la sentencia Simap, antes citada, en comparación con un médico en régimen de alerta localizada, que sólo requiere que pueda accederse a éste de forma permanente sin que se exija, no obstante, su presencia física en el centro sanitario, un médico obligado a mantenerse a disposición de su empresario en el lugar determinado por éste durante toda la duración de sus turnos de atención continuada está sujeto a limitaciones considerablemente más gravosas, puesto que debe permanecer alejado de su entorno tanto familiar como social y goza de una menor libertad para administrar el tiempo durante el cual no se requieren sus

servicios profesionales. En estas circunstancias, no cabe considerar que un trabajador disponible en el lugar designado por el empresario se halla descansando durante los períodos de su servicio de atención continuada en los que no ejerce efectivamente una actividad profesional.

66 Esta interpretación no puede quedar desvirtuada por las objeciones basadas en las consecuencias económicas y organizativas que, según los cinco Estados miembros que han presentado observaciones con arreglo al artículo 20 del Estatuto CE del Tribunal de Justicia, se derivarían de extender a un supuesto como el examinado en el asunto principal la solución acogida en la sentencia Simap, antes citada.

67 Por otra parte, del quinto considerando de la Directiva 93/104 se desprende que «la mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico».

68 De cuanto precede resulta que la conclusión a la que llegó el Tribunal de Justicia en la sentencia Simap, antes citada, según la cual el tiempo dedicado a atención continuada prestado por los médicos de equipos de atención primaria en régimen de presencia física en el centro sanitario debe considerarse tiempo de trabajo en su totalidad en el sentido de la Directiva 93/104, independientemente de las prestaciones laborales realmente efectuadas por los interesados, ha de ser igualmente válida por lo que respecta a los servicios de atención continuada realizados en el mismo régimen por un médico como el Sr. Jaeger en el hospital en el que está empleado.

69 En estas circunstancias, la Directiva 93/104 se opone a una normativa nacional como la controvertida en el asunto principal, en virtud de la cual se consideran tiempo de descanso los períodos del servicio de atención continuada durante los que no se requiere efectivamente que el médico efectúe una tarea profesional y éste puede descansar, pero ha de estar presente y mantenerse disponible en el lugar determinado por el empresario con objeto de prestar sus servicios en caso de necesidad o cuando se le pida que intervenga.

70 En efecto, esta interpretación es la única conforme al objetivo de la Directiva 93/104 de garantizar una protección eficaz de la seguridad y de la salud de los trabajadores, haciéndoles disfrutar efectivamente de períodos mínimos de descanso. Dicha interpretación es aún más pertinente en el caso de los médicos que prestan un servicio de atención continuada en los centros sanitarios, dado que los períodos durante los cuales no se requieren sus servicios para hacer frente a urgencias pueden, según los casos, ser de corta duración y/o estar sometidos a interrupciones frecuentes y puesto que, además, no cabe excluir que los interesados tengan que intervenir, aparte de las urgencias, para llevar a cabo un seguimiento de los pacientes a su cuidado o para desarrollar tareas administrativas.

71 A la luz de las anteriores consideraciones, procede responder a las cuestiones primera y segunda que la Directiva 93/104 debe interpretarse en el sentido de que es preciso considerar que un servicio de atención continuada («Bereitschaftsdienst») que efectúa un médico en régimen de presencia física en el hospital constituye en su totalidad tiempo de trabajo a efectos de esta Directiva, aun cuando al interesado se le permita descansar en su lugar de trabajo durante los períodos en que no se soliciten sus servicios, de modo que ésta se opone a la normativa de un Estado miembro que califica de tiempo de descanso los períodos de inactividad del trabajador en el marco de dicho servicio de atención continuada.

Sobre las cuestiones tercera y cuarta

72 Mediante sus cuestiones tercera y cuarta, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta básicamente si la Directiva 93/104 debe interpretarse en el sentido de que se opone a la normativa de un Estado miembro que, por lo que respecta al servicio de atención continuada efectuado en régimen de presencia física en el hospital, tiene por efecto permitir, según los casos mediante un convenio colectivo o un acuerdo de empresa basado en dicho convenio, una reducción del período de descanso diario de 11 horas, admitiendo que se compensen «los servicios de atención continuada [...] con otros períodos de descanso».

73 Del contexto en que se plantean las cuestiones tercera y cuarta se desprende que el órgano jurisdiccional remitente alberga dudas sobre la compatibilidad de las disposiciones de los artículos 5, apartado 3, y 7, apartado 2, párrafo primero, de la ArbZG con las exigencias de la Directiva 93/104.

74 A este respecto, queda inmediatamente de manifiesto que disposiciones como aquellas a que se refiere el órgano jurisdiccional remitente establecen una distinción en función de que el trabajador tenga o no que efectuar realmente prestaciones laborales durante el servicio de atención continuada, dado que sólo son objeto de compensación los períodos de actividad efectiva desarrollados durante la atención continuada, mientras que los períodos de ésta en los que el trabajador permanece inactivo se consideran tiempo de descanso.

75 Ahora bien, como se desprende de la respuesta a las dos primeras cuestiones, debe considerarse que los servicios de atención continuada efectuados por un médico en el hospital que lo emplea constituyen en su totalidad períodos de trabajo, independientemente de la circunstancia de que, durante la atención continuada, el trabajador no realice permanentemente una actividad efectiva. En consecuencia, la Directiva 93/104 se opone a una normativa de un Estado miembro que equipara a tiempo de descanso, en el sentido de esta Directiva, los períodos de inactividad del trabajador durante el servicio de atención continuada que presta en el centro sanitario y que, por tanto, sólo prevé la compensación de los períodos durante los cuales el interesado realiza efectivamente una actividad profesional.

76 Para dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente, hay que precisar igualmente las exigencias de la Directiva 93/104 por lo que respecta al tiempo de descanso y examinar en particular si y, en su caso, en qué medida disposiciones nacionales como las de los artículos 5, apartado 3, y 7, apartado 2, párrafo primero, de la ArbZG pueden ampararse en las excepciones que prevé esta Directiva.

77 En este contexto, el artículo 3 de la referida Directiva recoge el derecho de todos los trabajadores a disfrutar de un período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.

78 Por su parte, el artículo 6 de dicha Directiva obliga a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección, de seguridad y de la salud de los trabajadores, la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de 7 días.

79 Pues bien, del propio tenor literal de las dos disposiciones mencionadas se desprende que, en principio, es incompatible con éstas una normativa nacional, como la controvertida en el asunto principal, que permite períodos de trabajo que pueden durar alrededor de 30 horas seguidas, cuando un período de atención continuada precede o sucede inmediatamente a un servicio normal, o más de 50 horas por semana, incluidos los servicios de atención continuada. Sólo cabría otra conclusión en caso de que dicha normativa estuviera incluida entre las posibles excepciones que prevé la Directiva 93/104.

80 A este respecto, del sistema establecido por la referida Directiva resulta que, si bien el artículo 15 de ésta permite de manera general la aplicación o el establecimiento de disposiciones nacionales más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, dicha Directiva precisa en cambio, en su artículo 17, que sólo determinadas disposiciones de ésta enumeradas taxativamente pueden ser objeto de excepciones previstas por los Estados miembros o los interlocutores sociales.

81 En primer lugar, es significativo que el artículo 2 de la Directiva 93/104 no figura entre las disposiciones frente a las que ésta permite expresamente establecer excepciones.

82 Esta circunstancia viene a reforzar la apreciación, efectuada en los apartados 58 y 59 de la presente sentencia, según la cual las definiciones que figuran en dicho artículo 2 no pueden ser interpretadas libremente por los Estados miembros.

83 En segundo lugar, el artículo 6 de la Directiva 93/104 sólo se menciona en el artículo 17, apartado 1, de ésta, y consta que esta última disposición se refiere a actividades que no tienen ninguna relación con las llevadas a cabo por un médico en los servicios de atención continuada que efectúa en régimen de presencia física en el hospital.

84 Ciertamente, el artículo 18, apartado 1, letra b), inciso i), de la Directiva 93/104 prevé que los Estados miembros podrán no aplicar dicho artículo 6, siempre que respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y que cumplan una serie de requisitos acumulativos enumerados en la referida disposición.

85 No obstante, como confirmó explícitamente el Gobierno alemán en la vista, está acreditado que la República Federal de Alemania no hizo uso de esta posibilidad de establecer una excepción.

86 En tercer lugar, el artículo 3 de la Directiva 93/104 se menciona, en cambio, en varios de los apartados del artículo 17 de ésta y, en particular, en el apartado 2,

punto 2.1, disposición pertinente a efectos del asunto principal, dado que se refiere, en la letra c), inciso i), a «las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio [...], y en particular cuando se trate de [...] servicios relativos a la recepción, tratamiento y/o asistencia médica prestados por hospitales o centros similares [...]».

87 Las particularidades propias de la organización de equipos de asistencia continuada en los hospitales y centros similares se reconocen, por tanto, en la Directiva 93/104, en la medida en que ésta incluye, en su artículo 17, posibilidades de establecer excepciones en cuanto les concierne.

88 Por ello el Tribunal de Justicia consideró, en el apartado 45 de la sentencia Simap, antes citada, que la actividad de los médicos de los equipos de atención primaria puede entrar en el ámbito de las excepciones previstas en dicho artículo, en la medida en que se cumplan los requisitos enumerados en esta disposición (véase el auto CIG, antes citado, apartado 31).

89 A este respecto, procede señalar que, como excepciones al régimen comunitario en materia de ordenación del tiempo de trabajo establecido por la Directiva 93/104, las excepciones a que se refiere el artículo 17 de ésta deben ser objeto de una interpretación que limite su alcance a lo estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que estas excepciones permiten proteger.

90 Además, a tenor del artículo 17, apartado 2, de la Directiva 93/104, la aplicación de tal excepción, en particular por lo que respecta a la duración del descanso diario previsto en el artículo 3 de esta Directiva, está expresamente sujeta al requisito de que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate, o que, en casos excepcionales en que por razones

objetivas no sea posible la concesión de tales períodos equivalentes de descanso compensatorio, se conceda una protección equivalente a dichos trabajadores. En virtud del apartado 3 del referido artículo 17, los mismos requisitos son exigibles en caso de que se establezca una excepción a dicho artículo 3 mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a nivel nacional o regional o, de conformidad con las normas fijadas por dichos interlocutores sociales, mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a un nivel inferior.

91 Pues bien, por un lado, como ya se ha indicado en el apartado 81 de la presente sentencia, el artículo 17 de la Directiva 93/104 no permite establecer excepciones a las definiciones de los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso» que figuran en el artículo 2 de esta Directiva, contando como descanso los períodos de inactividad de un médico que está obligado a efectuar su servicio de atención continuada en el propio hospital, por cuanto dichos períodos deben considerarse en su totalidad parte del tiempo de trabajo en el sentido de la referida Directiva.

92 Por otro lado, es preciso recordar que la Directiva 93/104 tiene la finalidad de proteger de manera eficaz la seguridad y la salud de los trabajadores. Teniendo en cuenta este objetivo esencial, cada trabajador debe disfrutar de períodos de descanso adecuados, que no sólo han de ser efectivos, permitiendo a las personas de que se trata recuperarse del cansancio generado por su trabajo, sino también tener un carácter preventivo que reduzca en la medida de lo posible el riesgo de alteración de la seguridad y la salud de los trabajadores que puede representar la acumulación de períodos de trabajo sin el descanso necesario.

93 A este respecto, del apartado 15 de la sentencia Reino Unido/Consejo, antes citada, se desprende que los conceptos de «seguridad» y de «salud» a efectos del artículo 118 A del Tratado, en el que se basa la Directiva 93/104, deben ser objeto de una interpretación amplia en el sentido de que se refieren a todos los factores, físicos o de otra índole, que pueden afectar a la salud y la seguridad del trabajador en su entorno laboral y, en particular, a determinados aspectos de la

ordenación del tiempo de trabajo. En el mismo apartado de dicha sentencia, el Tribunal de Justicia señaló además, que tal interpretación puede apoyarse en el preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, organismo al que pertenecen todos los Estados miembros, que define la salud como un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente como un estado consistente en la ausencia de enfermedad o dolencia alguna.

94 De lo anterior resulta que los «períodos equivalentes de descanso», en el sentido del artículo 17, apartados 2 y 3, de la Directiva 93/104, para responder tanto a estos calificativos como al objetivo de esta Directiva según se ha precisado en el apartado 92 de la presente sentencia, deben caracterizarse por el hecho de que, durante estos períodos, el trabajador no esté sujeto, frente a su empresario, a ninguna obligación que pueda impedirle dedicarse, libre e ininterrumpidamente, a sus propios intereses con objeto de contrarrestar los efectos del trabajo sobre la seguridad y la salud del interesado. Asimismo, tales períodos de descanso deben suceder inmediatamente al tiempo de trabajo que supuestamente compensan, para evitar la aparición de un estado de fatiga o agotamiento del trabajador a causa de la acumulación de períodos consecutivos de trabajo.

95 Por tanto, con objeto de garantizar una protección eficaz de la seguridad y de la salud del trabajador debe preverse, en general, una alternancia regular entre un período de trabajo y un período de descanso. En efecto, para poder descansar efectivamente, el trabajador debe disfrutar de la posibilidad de apartarse de su entorno laboral durante un número determinado de horas que no sólo deben ser consecutivas, sino que también deben suceder directamente a un período de trabajo, para permitir al interesado distraerse y eliminar el cansancio inherente al ejercicio de sus funciones. Esta exigencia resulta aún más necesaria cuando, como excepción a la norma general, el tiempo de trabajo normal diario se prolonga por la prestación de un servicio de atención continuada.

96 En cambio, una serie de períodos de trabajo desarrollados sin que entre ellos se intercale el tiempo de descanso necesario puede, en su caso, perjudicar al

trabajador o, al menos, supone el riesgo de sobrepasar las capacidades físicas de éste, poniendo así en peligro su salud y su seguridad, de modo que un tiempo de descanso otorgado con posterioridad a dichos períodos no puede garantizar correctamente la protección de los intereses de que se trata. Como se ha señalado en el apartado 70 de la presente sentencia, este riesgo es aún más real en el caso del servicio de atención continuada que presta un médico en un centro sanitario, *a fortiori* cuando tal servicio se añade al horario de trabajo normal.

97 En estas circunstancias, la ampliación del tiempo de trabajo diario que, con arreglo al artículo 17 de la Directiva 93/104, pueden realizar los Estados miembros o los interlocutores sociales, reduciendo la duración del descanso otorgado a los trabajadores durante una determinada jornada laboral, concretamente en los servicios de los hospitales y centros similares, debe en principio compensarse mediante la concesión de períodos equivalentes de descanso compensatorio, constituidos por un número de horas consecutivas correspondiente a la reducción practicada y de los que ha de gozar antes de emprender el siguiente período de trabajo. En general, el hecho de conceder tales descansos únicamente «en otros períodos», que no están vinculados directamente con el período de trabajo prolongado debido a la realización de horas extraordinarias, no toma en consideración de manera adecuada la necesidad de respetar los principios generales de la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores que constituyen el fundamento del régimen comunitario de ordenación del tiempo de trabajo.

98 En efecto, sólo en circunstancias excepcionales permite el artículo 17 que se conceda a los trabajadores otra «protección adecuada», cuando la concesión de períodos equivalentes de descanso compensatorio no sea posible por razones objetivas.

99 Ahora bien, en el presente caso, no se ha sostenido, ni siquiera alegado, en modo alguno que una normativa como la controvertida en el asunto principal pueda incluirse en dicho supuesto.

100 Además, la reducción del período de descanso diario de 11 horas consecutivas, que autoriza la Directiva 93/104 en determinadas circunstancias y siempre que se cumplan ciertos requisitos, no puede, en ningún caso, tener por efecto que se sobrepase la duración máxima semanal del trabajo, determinada en el artículo 6 de la misma Directiva, obligando a un trabajador a ejercer sus actividades durante más de 48 horas en promedio, incluidas las horas extraordinarias, durante cada período de 7 días, aun cuando éste incluya servicios de atención continuada que comprendan períodos en los que el trabajador, aunque se halle disponible en su lugar de trabajo, no realice actividades profesionales efectivas.

101 En efecto, como se ha señalado en el apartado 83 de la presente sentencia, el artículo 17 no permite que se establezcan excepciones al artículo 6 para actividades como las controvertidas en el asunto principal.

102 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede concluir que disposiciones nacionales como las que figuran en los artículos 5, apartado 3, y 7, apartado 2, párrafo primero, de la ArbZG no pueden incluirse entre las posibles excepciones que prevé la Directiva 93/104.

103 En estas circunstancias, es preciso responder a las cuestiones tercera y cuarta que la Directiva 93/104 debe interpretarse en el sentido de que:

— en circunstancias como las del asunto principal, se opone a la normativa de un Estado miembro que, por lo que respecta al servicio de atención

continuada efectuado en régimen de presencia física en el hospital, tiene por efecto permitir, según los casos mediante un convenio colectivo o un acuerdo de empresa basado en dicho convenio, la compensación únicamente de los períodos de atención continuada durante los cuales el interesado ha realizado efectivamente una actividad profesional;

— para poder acogerse a las disposiciones que establecen excepciones enumeradas en el artículo 17, apartado 2, punto 2.1, letra c), inciso i), de esta Directiva, una reducción del período de descanso diario de 11 horas consecutivas mediante la prestación de un servicio de atención continuada añadido al tiempo de trabajo normal está sometida al requisito de que se conceda a los trabajadores afectados períodos equivalentes de descanso compensatorio en momentos que sucedan inmediatamente a los períodos de trabajo correspondientes;

— además, tal reducción del período de descanso diario no puede en ningún caso llevar a que se exceda la duración máxima del tiempo de trabajo semanal prevista en el artículo 6 de dicha Directiva.

Costas

104 Los gastos efectuados por los Gobiernos alemán, danés, francés, neerlandés y del Reino Unido, así como por la Comisión, que han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. 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.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein mediante resolución de 12 de marzo de 2002, modificada mediante resolución del 25 de marzo siguiente, declara:

1) **La Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que es preciso considerar que un servicio de atención continuada («Bereitschaftsdienst») que efectúa un médico en régimen de presencia física en el hospital constituye en su totalidad tiempo de trabajo a efectos de esta Directiva, aun cuando al interesado se le permita descansar en su lugar de trabajo durante los períodos en que no se soliciten sus servicios, de modo que ésta se opone a la normativa de un Estado miembro que califica de tiempo de descanso los períodos de inactividad del trabajador en el marco de dicho servicio de atención continuada.**

2) **La Directiva 93/104 debe asimismo interpretarse en el sentido de que:**

— **en circunstancias como las del asunto principal, se opone a la normativa de un Estado miembro que, por lo que respecta al servicio de atención**

continuada efectuado en régimen de presencia física en el hospital, tiene por efecto permitir, según los casos mediante un convenio colectivo o un acuerdo de empresa basado en dicho convenio, la compensación únicamente de los períodos de atención continuada durante los cuales el interesado ha realizado efectivamente una actividad profesional;

— para poder acogerse a las disposiciones que establecen excepciones enumeradas en el artículo 17, apartado 2, punto 2.1, letra c), inciso i), de esta Directiva, una reducción del período de descanso diario de 11 horas consecutivas mediante la prestación de un servicio de atención continuada añadido al tiempo de trabajo normal está sometida al requisito de que se conceda a los trabajadores afectados períodos equivalentes de descanso compensatorio en momentos que sucedan inmediatamente a los períodos de trabajo correspondientes;

— además, tal reducción del período de descanso diario no puede en ningún caso llevar a que se exceda la duración máxima del tiempo de trabajo semanal prevista en el artículo 6 de dicha Directiva.

Rodríguez Iglesias Wathelet Schintgen

Timmermans Gulmann Edward

Jann Skouris Macken

Colneric von Bahr

Cunha Rodrigues Rosas

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 9 de septiembre de 2003.

El Secretario

R. Grass

El Presidente

G.C. Rodríguez Iglesias