Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. GIOVANNI PITRUZZELLA
presentadas el 13 de febrero de 2020 [1]

Asunto C-107/19

XR
contra
Dopravní podnik hl. m. Prahy a.s.

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunal del Distrito 9 de Praga, República Checa)]

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2003/88/CE — Ordenación del tiempo de trabajo — Concepto de "tiempo de trabajo" — Período de pausa de un trabajador, durante el cual está obligado a permanecer a disposición del empresario para salir a efectuar una intervención en un lapso de dos minutos — Obligación de respetar las valoraciones jurídicas de un órgano jurisdiccional superior no compatibles con el Derecho de la Unión — Primacía del Derecho de la Unión»

I. Introducción

1. La presente petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación del artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. [2]

2. Esta petición fue presentada en el marco de un litigio entre XR y Dopravní podnik hl. m. Prahy a.s. (en lo sucesivo, «Dopravní podnik») en relación con la negativa de esta última a pagar a XR un importe de 95 335 coronas checas (CZK) (aproximadamente 3 735 euros), [3] incrementado en los intereses de demora, en concepto de remuneración de las pausas efectuadas durante su actividad profesional como bombero entre los meses de noviembre de 2005 y diciembre de 2008.

3. Mediante sus cuestiones prejudiciales, el Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunal del Distrito 9 de Praga, República Checa) solicita al Tribunal de Justicia que se pronuncie sobre los criterios que permiten considerar una pausa como «tiempo de trabajo» o «período de descanso» de conformidad con la Directiva 2003/88.

1 Lengua original: francés.

2 DO 2003, L 299, p. 9.

3 Al tipo de cambio aplicable a 3 de enero de 2019, fecha de la resolución de remisión.

II. Marco jurídico

A. Directiva 2003/88

4. El considerando 5 de la Directiva 2003/88 establece lo siguiente:

«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 [Unión Europea] deben poder disfrutar de períodos mínimos de descanso diario, semanal y anual, y de períodos de pausa adecuados. […]»

5. El artículo 1, apartados 1 y 2, de esta Directiva tiene el siguiente tenor:

«1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

2. La presente Directiva se aplicará:

a) a los períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo semanal, y

b) a determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo.»

6. El artículo 2 de dicha Directiva, titulado «Definiciones», prevé:

«A los 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) trabajo por turnos: toda forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, y que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas;

[…]

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.»

7. El capítulo 2 de la Directiva 2003/88 versa, en particular, sobre los «períodos mínimos de descanso». El artículo 3 de dicha Directiva, relativo al «descanso diario», tiene el siguiente tenor:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.»

8. El artículo 4 de dicha Directiva, relativo a las «pausas», dispone:

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

9. El artículo 5 de la Directiva 2003/88, titulado «Descanso semanal», establece en su párrafo primero lo siguiente:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3.»

10. El artículo 17, apartado 3, letra c), inciso iii), de esta Directiva dispone que podrán establecerse, en particular, excepciones al artículo 4 de la Directiva para distintas actividades, entre ellas la de los bomberos.

B. Derecho checo

11. El artículo 83 de la zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (Ley n.º 65/1965, por la que se establece el código de trabajo), aplicable hasta el 31 de diciembre de 2006, disponía lo siguiente:

«(1) Tiempo de trabajo es el período durante el cual el trabajador debe realizar una actividad para el empresario.

(2) Período de descanso es aquel que no constituye tiempo de trabajo.

[…]

(5) Servicio de guardia es el período durante el cual el trabajador, en virtud de su contrato de trabajo, debe estar preparado para una eventual misión que, en caso de necesidad imperiosa, deberá realizarse fuera del horario de su grupo de trabajo.

[…]»

12. El artículo 89 de dicha Ley, relativo a las «pausas», establecía:

«(1) El empresario deberá conceder a los trabajadores, como máximo tras seis horas de trabajo ininterrumpido, una pausa destinada a la comida y al descanso de al menos 30 minutos; los trabajadores menores de edad dispondrán de dicha pausa transcurridas como máximo cuatro horas y media de trabajo ininterrumpido. En el caso de las actividades que deban desarrollarse de

forma ininterrumpida, se garantizará al trabajador un período adecuado para el descanso y para efectuar la comida aun cuando no se interrumpa el servicio o la actividad; los trabajadores menores de edad dispondrán en cualquier caso de una pausa destinada a la comida y al descanso conforme a lo previsto en la primera frase.

(2) El empresario podrá fijar de forma adecuada la duración de la pausa para la comida, previa consulta al organismo profesional competente.

(3) El empresario determinará el comienzo y el final de estas pausas, previa consulta al organismo profesional competente.

(4) Las pausas de comida y de descanso no se efectuarán ni al comienzo ni al final del tiempo de trabajo.

(5) Las pausas concedidas para la comida y el descanso no se computarán como tiempo de trabajo.»

13. Estas disposiciones fueron modificadas por la zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Ley n.º 262/2006, por la que se establece el código de trabajo), que entró en vigor el 1 de enero de 2007. De conformidad con el artículo 78 de dicha Ley:

«(1) A efectos de las disposiciones que regulan el tiempo de trabajo y el período de descanso, se entenderá por:

a) "tiempo de trabajo", el período durante el cual el trabajador está obligado a realizar un trabajo para el empresario y el período durante el cual el trabajador debe estar preparado, en el centro de trabajo, para realizar una misión conforme a las instrucciones del empresario;

[…]

h) "servicio de guardia", el período durante el cual el trabajador, en virtud de su contrato de trabajo, debe estar preparado para una eventual misión que, en caso de necesidad imperiosa, deberá realizarse fuera del horario de su grupo de trabajo. El servicio de guardia se prestará en el lugar acordado con el trabajador, distinto del centro de trabajo;

[…]».

14. En cuanto atañe al período de pausa y a la pausa de seguridad, el artículo 88 de dicha Ley precisa:

«(1) El empresario deberá conceder a los trabajadores, como máximo tras seis horas de trabajo ininterrumpido, una pausa destinada a la comida y al descanso de al menos 30 minutos; los trabajadores menores de edad dispondrán de dicha pausa transcurridas como máximo cuatro horas y media de trabajo ininterrumpido. En el caso de las actividades que deban desarrollarse de forma ininterrumpida, se deberá garantizar al trabajador un período adecuado para el descanso y para efectuar la comida aun cuando no se interrumpa el servicio o la actividad; este período estará comprendido en el cálculo del tiempo de trabajo. Los trabajadores menores de edad dispondrán en cualquier caso de una pausa destinada a la comida y al descanso conforme a lo previsto en la primera frase.

(2) En el caso de que el tiempo destinado a la pausa para la comida y el descanso deba dividirse, una parte de dicha pausa deberá durar al menos quince minutos.

[…]»

III. Litigio principal y cuestiones prejudiciales

15. En el período comprendido entre noviembre de 2005 y diciembre de 2008, XR trabajó para la empresa Dopravní podnik como bombero jefe de brigada y posteriormente como bombero.

16. XR estaba sujeto a un régimen de trabajo por turnos, que comprendía un turno de mañana, de las 06.45 a las 19.00, y un turno de noche, de las 18.45 a las 07.00. Sus horarios de trabajo diario comprendían dos pausas para la comida y el descanso de una duración de 30 minutos cada una de ellas.

17. Entre las 06.30 y las 13.30, XR podía ir al comedor de la empresa, situado a 200 metros de su puesto de trabajo, siempre que llevase un transmisor que le avisaba, en caso de que fuera necesario salir de inmediato para efectuar una intervención, de que disponía de dos minutos para presentarse en el punto de salida y de que un vehículo de intervención le recogería delante del edificio en el que está ubicado el comedor de la empresa. Además, la estación en la que XR desarrollaba su trabajo estaba equipada con un espacio en el que era posible preparar comidas, en especial fuera de los horarios de apertura del comedor de la empresa.

18. Los períodos de pausa solo se tenían en cuenta en el cálculo del tiempo de trabajo de XR en la medida en que eran interrumpidos por una intervención. Por consiguiente, los tiempos de pausa no interrumpidos no eran remunerados.

19. XR rechazó este modo de cálculo de su remuneración y, al considerar que las pausas, incluso las no interrumpidas, constituían tiempo de trabajo, reclamó un importe de 95 335 CZK (aproximadamente 3 735 euros), incrementado en los intereses de demora, en concepto de la remuneración que se le adeudaba por las dos pausas diarias no tenidas en cuenta durante el período de empleo en cuestión en el asunto principal.

20. El órgano jurisdiccional remitente, al que se sometió el asunto en primera instancia, estimó la demanda de XR, mediante sentencia de 14 de septiembre de 2016, ratificada posteriormente en apelación por el Městský soud v Praze (Tribunal Municipal de Praga, República Checa).

21. Dopravní podnik interpuso recurso de casación contra estas sentencias ante el Nejvyšší soud (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, República Checa), que las anuló mediante sentencia de 12 de junio de 2018. Este órgano jurisdiccional consideró, sobre la base de las disposiciones nacionales pertinentes, que, si bien no se excluye que las pausas puedan ser interrumpidas a causa de una intervención, estas interrupciones solo se dan de forma aleatoria e imprevisible, de modo que no pueden ser calificadas de elemento ordinario del cumplimiento de las obligaciones profesionales. Por consiguiente, los períodos de pausa no podían tener en principio la consideración de tiempo de trabajo.

22. En consecuencia, el Nejvyšší soud (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal) devolvió el asunto al órgano jurisdiccional remitente para que se pronunciase sobre el fondo. Este último subraya que, de conformidad con la normativa procesal nacional, está vinculado por la decisión del Nejvyšší soud (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal).

23. No obstante, el órgano jurisdiccional remitente considera que las circunstancias en las que XR debía realizar las pausas conducen a pensar que deban calificarse como «tiempo de trabajo» en el sentido del artículo 2 de la Directiva 2003/88.

24. En este contexto, el Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunal del Distrito 9 de Praga) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Debe calificarse como "tiempo de trabajo", en el sentido del artículo 2 de la Directiva [2003/88], el período de pausa durante el cual el trabajador ha de permanecer a disposición del empresario para el caso de salida inmediata para efectuar una intervención en un lapso de dos minutos?

2) ¿Inciden en la apreciación de la cuestión anterior el hecho de que la interrupción [de la pausa] en caso de salida inmediata para efectuar una intervención se produzca únicamente de manera ocasional e imprevisible y, en su caso, la frecuencia de tales interrupciones?

3) ¿Puede un órgano jurisdiccional de primera instancia —que debe pronunciarse sobre un asunto que le ha sido devuelto a tales efectos por un órgano jurisdiccional superior tras haber anulado su resolución— apartarse de la valoración jurídica formulada por el órgano jurisdiccional superior, que es vinculante para él, si dicha valoración es contraria al Derecho de la Unión?»

IV. Análisis

A. Sobre las cuestiones prejudiciales primera y segunda

25. Mediante sus cuestiones prejudiciales primera y segunda, que, a mi juicio, procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que constituye «tiempo de trabajo», conforme a dicha disposición, el tiempo de pausa concedido a un trabajador durante su tiempo de trabajo diario, durante el cual debe estar a disposición del empresario para salir a efectuar una intervención en un lapso de dos minutos en caso de necesidad, y si el carácter ocasional e imprevisible y la frecuencia de las salidas para efectuar una intervención durante este tiempo de pausa influyen en tal calificación.

26. Con carácter preliminar, cabe observar que el litigio principal versa sobre la cuestión de la remuneración de un trabajador por los períodos de pausa destinados a la comida y al descanso que no están incluidos en el cálculo del tiempo de trabajo y, por tanto, no dan lugar al pago de un salario, pues únicamente los períodos en los que tiene lugar una intervención efectiva del trabajador están incluidos en el cálculo del tiempo de trabajo y son remunerados en concepto de horas extraordinarias.

27. A este respecto, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que, a excepción del supuesto particular de las vacaciones anuales retribuidas, contemplado en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, esta Directiva se limita a regular determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, de modo que, en principio, no se aplica a la retribución de los trabajadores. [4]

28. No obstante, esta constatación no resta pertinencia a las cuestiones planteadas ni a la necesidad de responderlas. Es competencia del Tribunal de Justicia facilitar al órgano jurisdiccional remitente la interpretación de los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso» que figuran en la Directiva 2003/88 y, a continuación, incumbirá a este órgano jurisdiccional extraer las consecuencias de tal interpretación, de conformidad con el Derecho nacional, en el plano de la remuneración de los períodos de pausa. [5]

29. Una vez precisado lo anterior, comenzaré por recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado de forma reiterada que, en el sentido de la Directiva 2003/88, el concepto de «tiempo de trabajo» comprende todo período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales. [6] La definición de «tiempo de trabajo» en el sentido de esta Directiva resulta, por tanto, de la combinación de tres criterios, a saber, un criterio espacial (estar en el centro de trabajo), un criterio de autoridad (estar a disposición del empresario) y un criterio profesional (estar en el ejercicio de su actividad o de sus funciones).

30. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre la consideración de períodos como «tiempo de trabajo» se ha construido a modo de un juego de espejos con el concepto de «período de descanso», que, en virtud del artículo 2, punto 2, de la Directiva 2003/88, es definido como «todo período que no sea tiempo de trabajo». Así pues, el «tiempo de trabajo» se concibe por oposición al «período de descanso», de modo que ambos conceptos se excluyen mutuamente, [7] sin que haya una categoría intermedia entre ellos. Aun cuando pueda parecer rígida la existencia de únicamente dos opciones, [8] el texto de la Directiva 2003/88 no deja margen alguno para el establecimiento de un «período gris» que vendría a intercalarse entre el tiempo de trabajo y el período de descanso. Por tanto, no procede establecer una excepción a esta dicotomía, de suerte que «todo aquello que no esté comprendido en el concepto de tiempo de trabajo estará comprendido en el concepto de tiempo de descanso, y viceversa». [9]

31. Por lo demás, ha recordarse que, según la jurisprudencia del 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. [10]

4 Véase, en particular, la sentencia de 20 de noviembre de 2018, Sindicatul Familia Constanţa y otros (C-147/17, EU:C:2018:926), apartado 35 y jurisprudencia citada.

5 El órgano jurisdiccional remitente subraya, por lo demás, que las cuestiones que ha planteado no persiguen en modo alguno determinar el importe de la remuneración del período controvertido (véase el apartado 23 de la resolución de remisión).

6 Véase, en particular, la sentencia de 26 de julio de 2017, Hälvä y otros (C-175/16, EU:C:2017:617), apartado 41 y jurisprudencia citada.

7 Véase, en particular, la sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak (C-518/15, en lo sucesivo, «sentencia Matzak», EU:C:2018:82), apartado 55 y jurisprudencia citada.

8 Véanse, en tal sentido, las conclusiones de la Abogada General Sharpston presentadas en el asunto Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619), punto 49.

9 Véanse las conclusiones del Abogado Bot presentadas en el asunto Comisión/Irlanda (C-87/14, EU:C:2015:192), punto 40.

10 Véase, en particular, la sentencia Matzak, apartado 62 y jurisprudencia citada.

32. Si bien el Tribunal de Justicia aún no ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la cuestión de la calificación de la pausa como «tiempo de trabajo» o «período de descanso» en el sentido de la Directiva 2003/88, sí ha abordado en diversas ocasiones la calificación del tiempo de guardia de los trabajadores que comprende el ámbito de aplicación de esta Directiva. El examen de la jurisprudencia desarrollada por el Tribunal de Justicia en este contexto permitirá orientar el razonamiento sin suprimir no obstante las particularidades del período de pausa.

33. Partiendo de la constatación de que, «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"», [11] el Tribunal de Justicia ha afirmado que, habida cuenta del objetivo de la Directiva 2003/88, que consiste en garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, de manera que puedan disfrutar de períodos mínimos de descanso y de períodos de pausa adecuados, «la presencia física y la disponibilidad del trabajador en el lugar de trabajo, durante el período de guardia, a los efectos de prestar sus servicios profesionales debe considerarse comprendida en el ejercicio de sus funciones, aun cuando la actividad efectivamente desempeñada varíe según las circunstancias». [12]

34. Así pues, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que «el factor determinante para la calificación de "tiempo de trabajo", en el sentido de la Directiva 2003/88, es el hecho de que el trabajador esté obligado a hallarse físicamente presente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de este para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad. En efecto, estas obligaciones, que impiden que los trabajadores afectados elijan su lugar de estancia durante los períodos de guardia, deben considerarse comprendidas en el ejercicio de sus funciones». [13]

35. Con arreglo a esta jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha dispensado un trato particular a la situación en la que el trabajador efectúa una guardia según el sistema de guardia localizada, que implica que esté accesible permanentemente sin no obstante tener que estar presente en el lugar de trabajo. En efecto, según el Tribunal de Justicia, «aunque esté a disposición de su empresario en la medida en que debe estar localizable, en esta situación el trabajador puede administrar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus intereses personales. En estas circunstancias, solo debe considerarse "tiempo de trabajo" en el sentido de la Directiva 2003/88 el tiempo dedicado a la prestación efectiva de servicios». [14]

36. En el asunto que dio lugar a la sentencia Matzak, el Tribunal de Justicia se hallaba ante el caso siguiente: el Sr. Rudy Matzak no solo debía estar localizable durante sus tiempos de guardia, sino que además debía, por una parte, responder a las convocatorias del empresario en un lapso de ocho minutos y, por otra parte, estar presente físicamente en el lugar determinado por el empresario. Sin embargo, este lugar era el domicilio del Sr. Matzak y no su lugar de trabajo.

37. Ante tal situación, el Tribunal de Justicia declaró que «la obligación de permanecer presente físicamente en el lugar determinado por el empresario y la restricción que, desde un punto de vista geográfico y temporal, supone la necesidad de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos, limitan de manera objetiva las posibilidades que tiene un trabajador que se encuentra en la situación del Sr. Matzak de dedicarse a sus intereses personales y sociales». [15] En

[11] Véase la sentencia Matzak, apartado 55 y jurisprudencia citada.

[12] Véase, en particular, la sentencia Matzak, apartado 57 y jurisprudencia citada.

[13] Véase, en particular, la sentencia Matzak, apartado 59 y jurisprudencia citada.

[14] Véase la sentencia Matzak, apartado 60 y jurisprudencia citada.

[15] Véase la sentencia Matzak, apartado 63.

efecto, según el Tribunal de Justicia, «habida cuenta de tales limitaciones, la situación del Sr. Matzak se distingue de la de un trabajador que, durante su servicio de guardia, simplemente debe estar a disposición de su empresario a los efectos de que este pueda localizarle». [16] A la vista de cuanto antecede, el Tribunal de Justicia concluyó que el concepto de «tiempo de trabajo», establecido en el artículo 2 de la Directiva 2003/88, debía interpretarse en el sentido de que se aplica a una situación en la que un trabajador tiene la obligación de permanecer en su domicilio durante el período de guardia, de estar a la disposición del empresario y de poder presentarse en su lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos. [17] En su razonamiento, el Tribunal de Justicia atribuyó una importancia decisiva a la circunstancia de que la obligación del trabajador de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de 8 minutos durante el tiempo de guardia que pasa en su domicilio restringe considerablemente la posibilidad de realizar otras actividades. [18]

38. A mi juicio, cuanto ha declarado el Tribunal de Justicia en la sentencia Matzak es extrapolable *a fortiori* a la situación en la que un trabajador, cuya libertad de movimientos durante su tiempo de pausa ya es limitada, como consecuencia de la brevedad del mismo, sufre la limitación derivada, desde un punto de vista geográfico y temporal, de la necesidad de estar preparado para salir a efectuar una intervención en un lapso de dos minutos en caso de necesidad.

39. Como consecuencia de esta mayor limitación, un trabajador se ve impedido para administrar su período de pausa como desee, dedicándolo a sus intereses personales y sociales. Al contrario, ha de considerarse que este trabajador queda a disposición del empresario durante su pausa, puesto que está obligado jurídicamente a obedecer las instrucciones del empresario y a ejercer su actividad por cuenta de este. [19] Ha de añadirse que la limitación a la que se ve sujeto un trabajador de estar preparado para salir a efectuar una intervención en un lapso de dos minutos en caso de necesidad durante su período de pausa coloca a ese trabajador en una situación de ejercicio continuado de sus funciones y de alerta permanente. Por lo demás, ha de señalarse que dicho trabajador no es sustituido durante su pausa.

40. Cuando concurren estos requisitos, la calificación de un tiempo de pausa como «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, no puede depender, a mi juicio, del carácter ocasional e imprevisible ni tampoco de la frecuencia de las salidas para efectuar intervenciones durante este período de pausa. En efecto, la calificación que se formule no debe depender de tales circunstancias aleatorias, so pena de caer en una casuística generadora de inseguridad jurídica. Además, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que esta Directiva debe aplicarse a las actividades de los bomberos, «aun cuando las intervenciones derivadas de dichas actividades sean, por su propia naturaleza, imprevisibles». [20]

41. Por lo demás, ha de observarse que, según el Tribunal de Justicia, entre los elementos característicos del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2 de la Directiva 2003/88, no figuran la intensidad del trabajo desempeñado por el trabajador por cuenta ajena ni el rendimiento de este. [21] Así pues, la consideración como tiempo de trabajo, en el sentido de esta Directiva, del período en que el trabajador permanece en el centro de trabajo no depende de la

16 Véase la sentencia Matzak, apartado 64.

17 Véase la sentencia Matzak, apartado 65.

18 Véase la sentencia Matzak, apartado 66.

19 Véase la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 36.

20 Véase, en particular, la sentencia Matzak, apartado 27 y jurisprudencia citada.

21 Véase, en particular, la sentencia Matzak, apartado 56 y jurisprudencia citada.

intensidad de su actividad, sino únicamente de la obligación que tiene dicho trabajador de mantenerse a la disposición de su empleador.[22] Además, la afirmación de que la actividad efectivamente desarrollada varía en función de las circunstancias no impide que se considere que el trabajador se halla en el ejercicio de sus funciones.[23]

42. De estos elementos se deduce que la calificación de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, no debe estar reservada únicamente a las intervenciones que realiza un trabajador durante su período de pausa, sino que se extiende más ampliamente al período durante el cual dicho trabajador se mantiene a disposición del empresario para salir a efectuar una intervención en un lapso de dos minutos en caso de necesidad.

43. No niego que, como sostiene la Comisión Europea, el período de pausa reviste en virtud de su propia naturaleza rasgos particulares que lo distinguen de los períodos de descanso diario y semanal previstos en los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88 y que pueden hacer que la pausa venga de la mano de limitaciones y restricciones específicas.[24] No se trata, pues, de sostener que los tiempos de pausa deban ofrecer a los trabajadores, en el plano cualitativo, las mismas posibilidades de dedicarse a sus intereses personales y sociales que los demás períodos de descanso, los cuales, sobre todo habida cuenta de su duración, ofrecen otras oportunidades a estos trabajadores en cuanto atañe a sus ocupaciones personales.[25] Dicho esto, la interpretación que propongo es, a mi juicio, la única que garantiza que la pausa prevista en el artículo 4 de la Directiva 2003/88 permita efectivamente al trabajador dedicar ese tiempo al descanso.

44. El período de pausa constituye, en efecto, un período de descanso, como se indica en el considerando 5 de la Directiva 2003/88, que engloba los «períodos de pausa adecuados» conforme a la exigencia de que «todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados». De igual modo, ha de señalarse, por un lado, que el artículo 4 de esta Directiva está comprendido en el capítulo 2 de la misma, que versa en particular sobre los «períodos mínimos de descanso» y, por otro lado, que este artículo se sitúa entre el artículo 3, relativo al descanso diario, y el artículo 5, relativo al descanso semanal.

45. Ha de recordarse a este respecto que la Directiva 2003/88 tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las normas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo.[26]

46. Esta armonización en el ámbito de la Unión Europea en materia de ordenación del tiempo de trabajo tiene como fin promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, permitiendo que estos disfruten de períodos mínimos de descanso —en particular, de períodos de descanso diario y semanal—, así como de períodos de pausa adecuados, y estableciendo una duración máxima del tiempo de trabajo semanal.[27]

22 Véase la sentencia de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros (C-14/04, EU:C:2005:728), apartado 58.

23 Véase la sentencia Matzak apartado 57 y jurisprudencia citada.

24 En particular, el período de pausa entraña limitaciones temporales y geográficas inherentes a su breve duración. El hecho de que se enmarque entre dos períodos de trabajo puede tener igualmente como consecuencia que el trabajador deba, por ejemplo, en determinados tipos de empleo, llevar puesto el uniforme durante el descanso.

25 Es, por lo tanto, evidente que un trabajador no puede disponer de su tiempo con la misma libertad cuando dispone de treinta minutos de pausa que cuando dispone de once horas de descanso diario o de veinticuatro horas de descanso semanal.

26 Véase, en particular, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), apartado 36 y jurisprudencia citada.

27 Véase, en particular, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), apartado 37 y jurisprudencia citada.

47. Así pues, además de las medidas que están obligados a adoptar de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88, [28] los Estados miembros tienen la obligación, de conformidad con el artículo 4 de esta Directiva, de adoptar «las medidas necesarias para que los trabajadores cuyo tiempo de trabajo diario sea superior a seis horas tengan derecho a disfrutar de una pausa de descanso cuyas modalidades, incluida la duración y las condiciones de concesión, se determinarán mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales o, en su defecto, mediante la legislación nacional».

48. Para garantizar la plena efectividad de la Directiva 2003/88, es necesario que los Estados miembros garanticen el respeto de esos períodos mínimos de descanso previstos en dicha Directiva. [29] Ello implica que los Estados miembros garantizarán que el período de pausa permita efectivamente al trabajador dedicar ese tiempo al descanso.

49. Ciertamente, el artículo 4 de la Directiva 2003/88 no determina las modalidades concretas mediante las que los Estados miembros deben garantizar la aplicación del derecho a un período de pausa, que deberán determinarse mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales o, en su defecto, mediante la legislación nacional.

50. No obstante, a semejanza de lo que ha declarado el Tribunal de Justicia a propósito de los períodos mínimos de descanso previstos en los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88, ha de tenerse en cuenta que, si bien los Estados miembros disponen de este modo de un margen de apreciación a tal efecto, el hecho es que, habida cuenta del objetivo esencial que persigue esta Directiva, que consiste en garantizar una protección eficaz de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y una mejor protección de su seguridad y de su salud, los Estados miembros también deben velar por que el efecto útil del derecho previsto en el artículo 4 de dicha Directiva quede completamente asegurado, haciendo que los trabajadores se beneficien efectivamente de un tiempo de pausa cuando el tiempo de trabajo diario sea superior a seis horas. [30]

51. De ello resulta que los criterios que los Estados miembros definan para garantizar la aplicación de las disposiciones de la Directiva 2003/88 no pueden vaciar de contenido al derecho a un período de pausa previsto en el artículo 4 de la presente Directiva. [31]

52. A este respecto, ha de recordarse que el trabajador debe ser considerado la parte débil de la relación laboral, de modo que es necesario impedir que el empresario pueda imponerle una restricción de sus derechos. [32]

[28] Véase, en particular, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), apartado 38 y jurisprudencia citada.

[29] Véase, en particular, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), apartado 40 y jurisprudencia citada.

[30] Véase, en particular, por analogía, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), apartado 42 y jurisprudencia citada.

[31] Véase, en particular, por analogía, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), apartado 43 y jurisprudencia citada. Por consiguiente, el margen de maniobra que deja a los Estados miembros el artículo 4 de la Directiva 2003/88 está destinado únicamente a permitir que la duración y la frecuencia de los períodos de pausa se adapten a las limitaciones vinculadas a la organización del trabajo y a la naturaleza del mismo. Esta idea se refleja, por lo demás, en el artículo 13 de dicha Directiva, a tenor del cual «los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que los empresarios que prevean organizar el trabajo con arreglo a cierto ritmo tengan en cuenta el principio general de adecuación del trabajo a la persona, con objeto, en particular, de atenuar el trabajo monótono y el trabajo acompasado, en función del tipo de actividad, y los requisitos en materia de seguridad y salud, *especialmente en lo que se refiere a las pausas durante el tiempo de trabajo*» (el subrayado es mío).

[32] Véase, en particular, por analogía, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), apartado 44 y jurisprudencia citada.

53. Pues bien, la finalidad perseguida por el artículo 4 de la Directiva 2003/88 no me parece que pueda alcanzarse si el trabajador puede ver su pausa interrumpida en cualquier momento. Esta incertidumbre vinculada a que se produzca una intervención puede colocar al trabajador, como ya he señalado anteriormente, en situación de alerta permanente, lo cual es contrario al objetivo de descanso del tiempo de pausa. En mi opinión, ni la circunstancia de que las interrupciones en el tiempo de pausa sean ocasionales e imprevisibles ni su frecuencia influyen en modo alguno en esta conclusión.

54. Por último, en aras de la exhaustividad, ha de señalarse que el artículo 17, apartado 3, letra c), inciso iii), de la Directiva 2003/88 prevé que podrán establecerse excepciones, en particular, al artículo 4 de esta Directiva en cuanto atañe, entre otros, a los servicios de bomberos o de protección civil. No obstante, dado que el litigio principal se centra en la calificación de los períodos de pausa disfrutados por XR como «tiempo de trabajo» o «período de descanso», en el sentido de dicha Directiva, no parece necesario tener en cuenta esta disposición, que, recuérdese, no es mencionada en la resolución de remisión. En cualquier caso, ha de observarse que el Tribunal de Justicia ha declarado que el artículo 17, apartado 3, letra c), inciso iii), de la Directiva 2003/88 no permite a los Estados miembros establecer excepciones, con respecto a determinadas categorías de trabajadores, al artículo 2 de la misma, que define, en particular, los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso». [33]

55. A la vista de las consideraciones que preceden, propongo al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones prejudiciales primera y segunda que el artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de esta disposición, el período de pausa concedido al trabajador durante su tiempo de trabajo diario, durante el cual debe estar a disposición del empresario para salir a efectuar una intervención en un lapso de dos minutos en caso de que sea necesario. Ni el carácter ocasional e imprevisible ni la frecuencia de las salidas para realizar intervenciones durante ese período de pausa influyen en tal calificación.

B. Sobre la tercera cuestión prejudicial

56. Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente solicita fundamentalmente al Tribunal de Justicia que determine si el Derecho de la Unión se opone a que un órgano jurisdiccional nacional que debe pronunciarse tras la anulación de su resolución por un tribunal superior que le ha devuelto el asunto esté vinculado, de conformidad con el Derecho nacional, a la valoración jurídica formulada por el órgano jurisdiccional superior, cuando tal valoración no sea compatible con el Derecho de la Unión.

57. De conformidad con reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, del principio de primacía del Derecho de la Unión se desprende que, cuando no resulte posible interpretar la normativa nacional conforme a las exigencias del Derecho de la Unión, el juez nacional encargado de aplicar, en el ámbito de su competencia, las disposiciones del Derecho de la Unión tendrá la obligación de garantizar la plena eficacia de tales disposiciones, dejando inaplicada si fuera necesario, y por su propia iniciativa, cualquier disposición contraria de la legislación nacional, aun posterior, sin que deba solicitar o esperar su previa eliminación por vía legislativa o mediante cualquier otro procedimiento constitucional. [34]

[33] Véase la sentencia Matzak, apartado 39.

[34] Véase, en particular, la sentencia de 24 de junio de 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530), apartado 58 y jurisprudencia citada.

58. El deber que incumbe al órgano jurisdiccional nacional de garantizar la primacía del Derecho de la Unión existe cualquiera que sea el rango que ese tribunal ocupe en el orden jurisdiccional nacional.

59. Así, en el contexto de la relación entre los órganos jurisdiccionales nacionales inferiores y superiores a raíz de una remisión prejudicial, ha de recordarse que es jurisprudencia reiterada que una sentencia dictada con carácter prejudicial por el Tribunal de Justicia vincula al juez nacional, por cuanto atañe a la interpretación o a la validez de los actos de las instituciones de la Unión de que se trate, para la resolución del litigio principal. [35] Por consiguiente, el juez nacional, que haya ejercido la facultad que le otorga el artículo 267 TFUE, párrafo segundo, está vinculado, a la hora de resolver el litigio principal, por la interpretación de las disposiciones de que se trate realizada por el Tribunal de Justicia y debe, por tanto, en su caso, dejar de lado las valoraciones del órgano jurisdiccional superior si, habida cuenta de la antedicha interpretación, estima que las referidas valoraciones no son compatibles con el Derecho de la Unión. [36]

60. Ha de añadirse que el requisito de que se garantice la plena eficacia del Derecho de la Unión incluye la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de modificar, en caso necesario, su jurisprudencia reiterada si esta se basa en una interpretación del Derecho interno incompatible con el Derecho de la Unión. [37] Por tanto, los órganos jurisdiccionales nacionales tienen la obligación de garantizar la plena eficacia del artículo 267 TFUE dejando inaplicada en caso de necesidad, de oficio, toda norma nacional tal como ha sido interpretada por un órgano jurisdiccional superior, puesto que esa interpretación no es compatible con el Derecho de la Unión. [38]

61. A la vista de cuanto precede, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la tercera cuestión prejudicial que el Derecho de la Unión se opone a que un órgano jurisdiccional nacional que debe pronunciarse tras la anulación de su resolución por un órgano jurisdiccional superior que le ha devuelto el asunto esté vinculado, de conformidad con el Derecho procesal nacional, a la valoración jurídica formulada por este último, si dicha valoración es incompatible con el Derecho de la Unión.

V. Conclusión

62. A la vista de las consideraciones que preceden, propongo al Tribunal de Justicia que responda de la forma siguiente a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunal del Distrito 9 de Praga, República Checa):

«1) El artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que constituye “tiempo de trabajo”, en el sentido de esta disposición, el período de pausa concedido al trabajador durante su tiempo de trabajo diario, durante el cual debe estar a disposición del empresario para salir a efectuar una intervención en un lapso de dos minutos en caso de que sea necesario. Ni el carácter ocasional e imprevisible ni la frecuencia de las salidas para realizar intervenciones durante este período de pausa influyen en tal calificación.

35 Véase, en particular, la sentencia de 5 de octubre de 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581), apartado 29 y jurisprudencia citada.

36 Véase la sentencia de 5 de octubre de 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581), apartado 30.

37 Véase, en particular, la sentencia de 5 de julio de 2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514), apartado 35 y jurisprudencia citada.

38 Véase, en particular, la sentencia de 5 de julio de 2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514), apartado 36.

2) El Derecho de la Unión se opone a que un órgano jurisdiccional nacional que deba pronunciarse tras la anulación de su resolución por un órgano jurisdiccional superior que le ha devuelto el asunto esté vinculado, de conformidad con el Derecho procesal nacional, a la valoración jurídica formulada por este último, si tal valoración es incompatible con el Derecho de la Unión.»