

RELACIONES INTERNACIONALES



BOLETÍN *EUROPA AL DÍA*

**Sentencia de 5 de octubre de 2004 del Tribunal de Justicia de la CE
sobre “la jornada laboral”**

N.º 139

Año 2004

Se prohíbe la reproducción total o parcial del contenido de este Boletín *Europa al Día* sin citar la fuente o sin haber obtenido el permiso del Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos de España.

Sentencia de 5 de octubre de 2004 del Tribunal de Justicia de la CE sobre “la jornada laboral”

Una vez más, el Tribunal de Justicia de la CE se ha pronunciado sobre el tiempo de trabajo en una sentencia del día 5 de octubre de 2004, en un asunto planteado por unos socorristas alemanes, los Sres. Pfeiffer y Nestvogel que trabajaban en Deutsches Rotes Kreuz, el servicio de Cruz Roja Alemán. Se trata de una institución de derecho privado que gestiona los servicios de socorro terrestres mediante ambulancias y vehículos médicos de urgencia que, al parecer, ha obligado a sus empleados a trabajar durante más de cuarenta y ocho horas semanales de media desde el mes de junio de 2000 a marzo de 2001, por lo que reclaman que se les abone el importe correspondiente a las horas extraordinarias realizadas por encima de las 48 horas semanales.

Como ya informamos en el Boletín “Europa al día” número 110, cuando comentamos la sentencia Jaeger y el pronunciamiento del Tribunal de Justicia sobre el “tiempo de trabajo” y los “periodos de descanso”, el Derecho laboral alemán distingue entre:

- el **servicio de permanencia** («Arbeitsbereitschaft»),
 - el **servicio de atención continuada** («Bereitschaftsdienst»), y
 - el **servicio de alerta localizada** («Rufbereitschaft»).
- Estos tres conceptos no se definen en la normativa nacional, pero sus características se desprenden de la jurisprudencia.
- 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.
 - En 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, y estar dispuesto a prestar su servicio a petición del empresario, pero se le permite descansar o emplear su tiempo como lo desee mientras no se requieran sus servicios profesionales.
 - 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 a petición del empresario.

En el Derecho laboral 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.

Las partes del litigio principal discrepan esencialmente respecto a la cuestión de si, a la hora de calcular la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, han de

tenerse en cuenta los períodos de permanencia («Arbeitsbereitschaft») que los trabajadores están o han estado obligados a prestar en su trabajo al servicio de la Deutsches Rotes Kreuz.

Los demandantes en el litigio principal consideran que son ilegales las normas adoptadas por la Deutsches Rotes Kreuz para establecer en cuarenta y nueve horas la duración del tiempo de trabajo semanal. A este respecto, se basan en la Directiva 93/104/CE y en la sentencia del Tribunal de Justicia de 3 de octubre de 2000, Simap, (C-303/98). Se plantea también si es necesaria una aceptación expresa y no ambigua por parte del trabajador afectado, o bien basta que éste consienta que se aplique un convenio colectivo en el que se prevé la posibilidad de sobrepasar la duración máxima de cuarenta y ocho horas.

El Tribunal declara en su sentencia que se requiere una aceptación expresa y libremente manifestada por cada trabajador en forma individual para que resulte válida la superación de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal de 48 horas, establecida en el artículo 6 de la directiva 93/104/CE. A este respecto, no basta con que el contrato de trabajo del interesado se refiera a un convenio colectivo que permita tal superación.
