



# Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL  
SR. MELCHIOR WATHELET  
presentadas el 6 de abril de 2017<sup>1</sup>

## **Asunto C-175/16**

**Hannele Hälvä,  
Sari Naukkarinen,  
Pirjo Paajanen,  
Satu Piik  
contra  
SOS-Lapsikylä ry**

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Korkein oikeus (Tribunal Supremo, Finlandia)]

«Procedimiento prejudicial — Directiva 2003/88/CE — Artículo 17 — Situación puramente interna — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Trabajadores contratados como “padres sustitutos” en aldeas infantiles, durante las ausencias de los “padres titulares”, por una asociación de protección de la infancia que organiza la asistencia y el cuidado de niños acogidos por los municipios en aldeas infantiles en un entorno familiar»

## **I. Introducción**

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.<sup>2</sup>
2. Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre las Sras. Hälvä, Naukkarinen, Paajanen y Piik y su empresario, SOS-Lapsikylä ry, relativo a la negativa a abonar a las demandantes en el litigio principal compensaciones correspondientes a las horas extraordinarias y a las horas vespertinas, nocturnas, sabatinas y dominicales, realizadas desde 2006 a 2009.

<sup>1</sup> Lengua original: francés.

<sup>2</sup> DO 2003, L 299, p. 9.

## II. Marco jurídico

### A. Derecho de la Unión

3. El artículo 17 de la Directiva 2003/88 establece lo siguiente:

«1. Desde el respeto de los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, los Estados miembros podrán establecer excepciones a lo dispuesto en los artículos 3 a 6, 8 y 16 cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores, y en particular cuando se trate de:

- a) ejecutivos dirigentes u otras personas con poder de decisión autónomo;
- b) trabajadores en régimen familiar, o
- c) trabajadores en actividades litúrgicas de iglesias y comunidades religiosas.

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 las excepciones previstas en los apartados 3, 4 y 5.

3. De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, podrán establecerse excepciones a los artículos 3, 4, 5, 8 y 16:

[...]

- b) para las actividades de guardia y vigilancia que exijan una presencia continua con el fin de garantizar la protección de bienes y personas, y en particular cuando se trate de guardianes, conserjes o empresas de seguridad;
- c) para las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio o de la producción [...]

[...]»

### B. Derecho nacional

4. La Directiva 2003/88 fue transpuesta al Derecho finlandés mediante la Ley n.º 605/1996 relativa a la jornada laboral (työaikalaki).

5. El artículo 2, apartado 1, de esta Ley dispone lo siguiente:

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

[...]

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

### III. Hechos y procedimiento del litigio principal

#### A. Hechos del litigio principal

6. SOS-Lapsikylä es una institución de protección de la infancia. Organiza la asistencia y el cuidado de niños en un entorno lo más cercano posible a un ambiente familiar. Los niños son acogidos en siete «aldeas infantiles» compuestas por varias casas y situadas en diversas regiones de Finlandia.<sup>3</sup>

7. El personal de las aldeas infantiles está compuesto por un director, «padres titulares», «sustitutos de los padres» y otro personal. Es el director quien dirige la aldea infantil y como tal, es el superior directo de los «padres sustitutos». Estos últimos sustituyen a los «padres titulares» durante su ausencia por vacaciones anuales o bajas por enfermedad, principalmente.

8. Las aldeas infantiles constituyen el domicilio fijo de los niños en acogida. Cada casa alberga de tres a seis niños y a uno o varios «padres titulares» y a sus sustitutos (en caso de ausencia de los primeros).

9. Las demandantes en el litigio principal fueron contratadas por SOS-Lapsikylä como «madres sustitutas» hasta 2009 y, algunas de ellas, hasta 2010.

10. En tal condición, las demandantes en el litigio principal vivieron con los niños en la casa correspondiente. Eran las únicas que se ocupaban de la casa, de la asistencia y de la educación de los menores residentes. Se ocupaban de las compras de la casa y acompañaban a los niños al médico, al colegio y a las actividades de esparcimiento. Según el órgano jurisdiccional remitente, durante estos períodos de sustitución, las funciones de los «padres sustitutos» son idénticas a las de los «padres titulares».

11. El órgano jurisdiccional remitente señala, además, que los representantes del empresario no controlan el trabajo diario de los «padres sustitutos» y que el empresario no les imparte instrucciones sobre el tiempo de trabajo o de descanso en los días laborables. Dentro de los límites impuestos por las necesidades de los niños, un «padre sustituto» puede decidir por sí mismo la organización y el contenido de su trabajo. No obstante, se establece para cada niño un programa de asistencia y formación al que debe atenerse el «padre sustituto» y sobre el cual elabora un informe mediante un sistema informático.

12. El órgano jurisdiccional remitente subraya asimismo que el director elabora por anticipado listas en las que se establece para cada día la casa en la que debe trabajar el «padre sustituto». Este último acuerda con el «padre titular» la hora de comienzo de la sustitución. Además, la distribución de los turnos debe realizarse de manera que cada trabajador tenga de media dos fines de semana libres por mes. Durante el período de sustitución, el trabajador tiene igualmente derecho a un día de descanso por semana.

13. La remuneración de los «padres sustitutos» se establece como un salario fijo mensual, bien entendido que si un «padre sustituto» ha cubierto más de 190 jornadas, tiene derecho a una compensación complementaria.

<sup>3</sup> SOS-Lapsikylä forma parte de la red internacional «Aldeas del Mundo». En respuesta a una de las preguntas formuladas en la vista de 2 de marzo de 2017, se precisó que SOS-Lapsikylä y las aldeas infantiles establecidas en Finlandia son financiadas por los municipios o por los ayuntamientos, así como mediante donaciones privadas.

14. Según los contratos de trabajo de las demandantes en el litigio principal, el servicio anual ascendía a 190 jornadas de 24 horas, salvo para una de ellas, cuyo servicio anual era de 170 jornadas de 24 horas, del que había que deducir de 30 a 33 jornadas en concepto de vacaciones anuales.

15. En la práctica, la duración de los períodos de sustitución oscilaba entre varios días y varias semanas. Si bien, en principio, un «padre sustituto» debía estar destinado siempre a la misma casa, en la práctica se veía obligado a realizar sustituciones sucesivas en varias casas.

## **B. Procedimiento principal**

16. Las demandantes en el litigio principal consideran que sus prestaciones al servicio de SOS-Lapsikylä constituyen un trabajo a efectos del artículo 1 de la Ley relativa a la jornada laboral. Sobre esta base interpusieron un recurso ante el Etelä-Savon käräjäoikeus (Tribunal de Primera Instancia de la Región de Savonia del Sur, Finlandia), en el que solicitaban que se condenase a SOS-Lapsikylä a pagarles compensaciones por las horas extraordinarias y las horas vespertinas, nocturnas, sabatinas y dominicales realizadas desde 2006 a 2009.

17. SOS-Lapsikylä se opuso a tales pretensiones por considerar que el trabajo de las demandantes en el litigio principal quedaba comprendido en la excepción prevista en el artículo 2, apartado 1, punto 3, de la Ley relativa a la jornada laboral.

18. El Etelä-Savon käräjäoikeus acogió las alegaciones de SOS-Lapsikylä y desestimó el recurso de las demandantes en el litigio principal. El tribunal de apelación confirmó esta sentencia.

19. En virtud de la interposición de un recurso de casación, el órgano jurisdiccional remitente debe, pues, determinar si la Ley relativa a la jornada laboral y, más concretamente, su artículo 2, apartado 1, punto 3, es aplicable a los «padres sustitutos». En efecto, el órgano jurisdiccional remitente sostiene que, según esta disposición, un trabajo desarrollado por el trabajador en su domicilio o en otras circunstancias tales que no se pueda considerar que corresponde al empresario controlar la organización del tiempo de trabajo *no queda comprendido* en el ámbito de aplicación de las disposiciones relativas a la organización del tiempo de trabajo, a excepción del artículo 15, apartado 3, de la Ley relativa a la jornada laboral no pertinente en el caso de autos. Si, por el contrario, las actividades de los «padres sustitutos» no estuvieran excluidas del ámbito de aplicación de esta Ley, SOS-Lapsikylä estaría obligada a abonar a las demandantes en el litigio principal las compensaciones que reclaman.

20. El órgano jurisdiccional remitente señala que la Ley relativa a la jornada laboral transpone la Directiva 2003/88. No obstante, su ámbito de aplicación material es más amplio que el de la Directiva. En efecto, esta Ley regula no sólo la duración de la jornada laboral ordinaria, el exceso de tal duración, el trabajo nocturno y el trabajo por turnos así como los períodos de descanso y el trabajo dominical, sino que también establece las compensaciones adicionales por diferentes motivos, como las compensaciones por horas extraordinarias y por trabajo dominical.

21. Pues bien, aun siendo consciente de que la Directiva 2003/88 no se aplica a la remuneración del trabajador, salvo en determinados supuestos excepcionales relativos a las vacaciones anuales retribuidas, el órgano jurisdiccional remitente considera que la interpretación de la citada Directiva es esencial para la resolución del litigio de que conoce. En efecto, el derecho a los complementos salariales establecidos en la Ley relativa a la jornada laboral dependería de la aplicabilidad en el caso de autos de esta Ley, que regula *también* el tiempo de trabajo y de descanso.

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

23. En estas circunstancias, el Korkein oikeus (Tribunal Supremo) decidió suspender el procedimiento y plantear una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia.

#### **IV. Petición de decisión prejudicial y procedimiento ante el Tribunal de Justicia**

24. Mediante resolución de 24 de marzo de 2016, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de marzo de 2016, el Korkein oikeus (Tribunal Supremo) decidió, por tanto, plantear al Tribunal de Justicia la cuestión prejudicial siguiente:

«¿Debe interpretarse el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en el sentido de que su ámbito de aplicación comprende una actividad como la anteriormente descrita en una aldea infantil, en la que el trabajador, sustituto de los padres de los niños sujetos a tutela, actúa como ellos durante los días libres de los padres, vive con los niños en esos períodos en condiciones análogas a las de una familia y se ocupa de forma autónoma de las necesidades de los niños y de la familia como hacen, en general, los padres?»

25. Han presentado observaciones escritas las demandantes en el litigio principal, SOS-Lapsikylä, el Gobierno finlandés, el Gobierno alemán y la Comisión Europea. Además, todos ellos comparecieron en la vista que se celebró el 2 de marzo de 2017.

#### **V. Análisis**

26. Antes de abordar la cuestión prejudicial planteada por el órgano jurisdiccional remitente, examinaré en primer lugar el problema de la competencia del Tribunal de Justicia.

27. En efecto, el fondo del litigio principal se refiere al pago a las demandantes en el litigio principal de diferentes complementos retributivos. Pues bien, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, «con la excepción del supuesto particular recogido en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 en materia de vacaciones anuales retribuidas, ésta se limita a regular algunos aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, de modo que, en principio, no se aplica a la retribución de los trabajadores».<sup>4</sup>

28. Por consiguiente, la cuestión de la competencia del Tribunal de Justicia podría plantearse a la luz de esta jurisprudencia, pero no es éste mi parecer.

#### **A. Sobre la competencia del Tribunal de Justicia**

29. El órgano jurisdiccional remitente señala que únicamente las disposiciones de la Ley nacional en cuestión en materia de tiempo de trabajo constituyen la transposición de la Directiva 2003/88. En cambio, la retribución de los «padres sustitutos» está comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho nacional. Sin embargo, dado que estas dos materias están reguladas en la misma Ley y que el derecho a los complementos salariales depende de la aplicabilidad de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo, estima esencial la interpretación de la Directiva 2003/88.

<sup>4</sup> Sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 48 y jurisprudencia citada.

30. En efecto, el derecho a los complementos salariales reclamados por las demandantes en el litigio principal depende de si la actividad ejercida está comprendida en la Ley relativa a la jornada laboral o si está excluida de ella virtud de su artículo 2, apartado 1, punto 3. Pues bien, según el órgano jurisdiccional remitente, la interpretación de esta disposición depende del sentido que proceda dar a la excepción admitida en el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88.

31. Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, las cuestiones relativas a la interpretación del Derecho de la Unión gozan de una presunción de pertinencia.<sup>5</sup> De esta presunción se desprende que la negativa a pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional sólo es posible cuando sea *evidente* que la disposición de Derecho de la Unión cuya interpretación se solicita al Tribunal de Justicia no es aplicable.<sup>6</sup> No me parece que se haya demostrado tal extremo. Por el contrario, el órgano jurisdiccional remitente sostiene lo opuesto mediante una explicación ciertamente breve, pero convincente. Por otro lado, ha de observarse que ninguna de las partes ha cuestionado esta afirmación ni alegado la inadmisibilidad de la petición de decisión prejudicial o la falta de competencia del Tribunal de Justicia.

32. Además, no hay que formarse una idea equivocada sobre el alcance de la petición de decisión prejudicial: se trata en realidad de interpretar una disposición de la Directiva 2003/88 en el marco de la aplicación, por el juez nacional, de la ley por la que se transpone dicha Directiva. Pues bien, la aplicación de esta Directiva no está vinculada a que concorra un elemento de extranjería, de forma que el Tribunal de Justicia carecería de competencia a falta de dicho elemento.

33. Así, el Tribunal de Justicia se declaró competente para responder a cuestiones acerca de la interpretación de disposiciones de la Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios,<sup>7</sup> pese a que la obligación de clasificación controvertida no era aplicable a las empresas establecidas en Estados miembros distintos del Reino de España.<sup>8</sup> Según el Tribunal de Justicia, este aspecto del problema no afecta a su competencia puesto que «nada en [la Directiva] 2004/18 permite considerar que la aplicabilidad de sus disposiciones dependa de la existencia de un vínculo efectivo con la libre circulación entre Estados miembros. En efecto, [esta Directiva] no [dispone] que la sujeción de los procedimientos de adjudicación de contratos públicos a las disposiciones que [ella establece] esté supeditada a requisito alguno relacionado con la nacionalidad o con el lugar de establecimiento de los licitadores (véase, en este sentido, la sentencia *Michaniki*, C-213/07, EU:C:2008:731, apartado 29)».<sup>9</sup> La misma afirmación puede sostenerse respecto a la Directiva 2003/88.

34. Además, en esta situación particular, el Tribunal de Justicia ya ha declarado, fundadamente, que la consideración de que la Unión tiene interés en que los conceptos tomados del Derecho de la Unión reciban una interpretación uniforme es «válida, con mayor motivo, cuando la normativa nacional que utiliza un concepto que figura en una disposición de Derecho [de la Unión] se adoptó con el fin de

5 Véanse en este sentido, en particular, las sentencias de 1 de junio de 2010, *Blanco Pérez y Chao Gómez* (C-570/07 y C-571/07, EU:C:2010:300), apartado 36, y de 21 de septiembre de 2016, *Etablissements Fr. Colruyt* (C-221/15, EU:C:2016:704), apartado 14.

6 Véase en este sentido, en particular, la sentencia de 17 de septiembre de 2015, *van der Lans* (C-257/14, EU:C:2015:618), apartado 20.

7 DO 2004, L 134, p. 114.

8 Véase la sentencia de 6 de octubre de 2015, *Consorti Sanitari del Maresme* (C-203/14, EU:C:2015:664).

9 Sentencia de 6 de octubre de 2015, *Consorti Sanitari del Maresme* (C-203/14, EU:C:2015:664), apartado 30. Véase también la sentencia de 14 de enero de 2010, *Plus Warenhandels-gesellschaft* (C-304/08, EU:C:2010:12), apartado 28 [a propósito de la Directiva 2005/29/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2005, relativa a las prácticas comerciales desleales de las empresas en sus relaciones con los consumidores en el mercado interior, que modifica la Directiva 84/450/CEE del Consejo, las Directivas 97/7/CE, 98/27/CE y 2002/65/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (CE) n.º 2006/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo («Directiva sobre las prácticas comerciales desleales») (DO 2005, L 149, p. 22)]. Como ilustración de la competencia del Tribunal de Justicia independiente de un elemento de extranjería en presencia de una directiva, véanse las observaciones relativas a la prohibición de discriminaciones expuesta por *Rodière, P.*, («Retour vers les situations internes et la libre circulation des personnes: de quelques errements possibles», *Revue des affaires européennes*, 2015/4, pp. 731 a 742, en particular p. 741).

adaptar el Derecho interno a la Directiva de la que forma parte dicha disposición». <sup>10</sup> Pues bien, según el Tribunal de Justicia, «en tal supuesto, la circunstancia de que el concepto de Derecho [de la Unión] cuya interpretación se solicita haya de aplicarse, en el ámbito del Derecho nacional, en condiciones distintas de las que establece la disposición [de Derecho de la Unión] correspondiente no puede excluir todo vínculo entre la interpretación solicitada y el objeto del litigio principal». <sup>11</sup>

35. En el caso de autos, el órgano jurisdiccional remitente ha justificado perfectamente la existencia de este vínculo. La Ley relativa a la jornada laboral regula al mismo tiempo la jornada de trabajo (que está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88) y los complementos salariales (que no lo están). Pues bien, el artículo que condiciona, de este mismo modo, la aplicabilidad de ambos aspectos de dicha Ley lleva a cabo la transposición de una de las disposiciones de la Directiva 2003/88, a saber, el artículo 17, apartado 1.

36. En mi opinión, esta peculiaridad distingue el presente asunto del que dio lugar a la sentencia de 28 de marzo de 1995, Kleinwort Benson (C-346/93, EU:C:1995:85). En efecto, si bien el tenor del artículo 2, apartado 1, punto 3, de la Ley relativa a la jornada laboral no es idéntico al del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88, no se discute que lleva a cabo su transposición. <sup>12</sup> Por otra parte, no se exige una transcripción formal del texto de la Directiva. <sup>13</sup> En cambio, dado que el legislador finlandés optó por utilizar la posibilidad de introducir la excepción autorizada en el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88, el órgano jurisdiccional remitente está indudablemente obligado a interpretar la disposición nacional que la enmarca de conformidad con el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88, tal como ha sido interpretado por el Tribunal de Justicia. <sup>14</sup>

37. En cualquier caso, según reiterada jurisprudencia, cuando una ley de transposición amplía el ámbito de aplicación material de una directiva, el Tribunal de Justicia es competente sobre la base del artículo 267 TFUE cuando sea necesario dar una interpretación uniforme al Derecho de la Unión. <sup>15</sup>

38. Tal necesidad no se daría —y, por tanto, el Tribunal de Justicia no sería competente— si el acto de la Unión cuya interpretación se solicita excluyera expresamente de su ámbito de aplicación la materia a la que el Derecho nacional eligió aplicarlo. <sup>16</sup>

39. Ahora bien, no creo que nos encontremos en este supuesto.

40. Como se ha señalado anteriormente, el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de precisar que la Directiva 2003/88 no se aplica, en principio, a la retribución de los trabajadores. <sup>17</sup>

<sup>10</sup> Sentencia de 11 de octubre de 2001, Adam (C-267/99, EU:C:2001:534), apartado 28.

<sup>11</sup> Sentencia de 11 de octubre de 2001, Adam (C-267/99, EU:C:2001:534), apartado 29.

<sup>12</sup> La información fue confirmada por el representante del Gobierno finlandés en la vista de 2 de marzo de 2017.

<sup>13</sup> En efecto, según el Tribunal de Justicia, «no siempre se exige una transcripción formal de lo establecido por una directiva en una disposición legal expresa y específica, ya que para el cumplimiento de la directiva puede [incluso] bastar, en función de su contenido, un contexto jurídico general» (sentencia Comisión/Italia, C-456/03, EU:C:2005:388, apartado 51).

<sup>14</sup> Por el contrario, en la sentencia de 28 de marzo de 1995, Kleinwort Benson (C-346/93, EU:C:1995:85), la propia legislación nacional en cuestión preveía *expresamente*, por un lado, «la posibilidad de [introducir] modificaciones “destinadas a producir divergencias” [con] las disposiciones [de Derecho de la Unión], tal como han sido interpretadas por el Tribunal de Justicia» (apartado 18) y, por otro lado, que «los Tribunales del Estado contratante de que se trata no [estaban] obligados a resolver los litigios de que conocían aplicando, de una manera absoluta e incondicional, la interpretación del [Derecho de la Unión] que el Tribunal de Justicia les proporcione» (apartado 20).

<sup>15</sup> Véanse en este sentido, en particular, las sentencias de 10 de diciembre de 2009, Rodríguez Mayor y otros (C-323/08, EU:C:2009:770), apartado 27, y de 3 de diciembre de 2015, Quenon K. (C-338/14, EU:C:2015:795), apartado 17. Según determinados autores, la extensión de la competencia del Tribunal de Justicia encuentra incluso «un terrain privilégié à l'égard des lois de transposition des directives qui peuvent en étendre le champ matériel dans l'État au-delà des limites qu'elles fixent» [«un terreno privilegiado respecto de las leyes de transposición de las directivas que pueden extender su ámbito de aplicación material en el Estado más allá de los límites que establecen»] (Potvin-Solis, L., «Qualification des situations purement internes» en Neframi, E., dir., *Renvoi préjudiciel et marge d'appréciation du juge national*, Larcier, Bruselas, 2015, pp. 39 a 99, en particular p. 66).

<sup>16</sup> Véase, en este sentido, la sentencia de 18 de octubre de 2012, Nolan (C-583/10, EU:C:2012:638), apartados 53 a 57.

<sup>17</sup> Véase, en este sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 48 y jurisprudencia citada.

41. No obstante, ello no significa que el Tribunal de Justicia no sea competente para responder a cuestiones relativas a la interpretación de una de las disposiciones de la Directiva 2003/88 aun cuando la esencia del litigio sea, a fin de cuentas, la retribución del trabajador.

42. Así, en el asunto que dio lugar al auto de 11 de enero de 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23), el litigio versaba sobre «la definición del concepto de “tiempo de trabajo” en el sentido de las Directivas 93/104 y 2003/88 en relación con los servicios de atención continuada prestados por un médico en un hospital y [sobre] la retribución adeudada como contrapartida de éstos».<sup>18</sup>

43. En dicho asunto, el Sr. Vorel impugnaba la forma de calcular su retribución y solicitaba al tribunal competente «que [condenase] al NČK a pagarle en concepto de salario *una cantidad adicional* [...], correspondiente a la diferencia entre la retribución que se le [había pagado] por los servicios de guardia hospitalaria que [había efectuado] durante dicho período y el salario que debería habersele pagado si dichos servicios se hubiesen considerado una prestación normal de trabajo».<sup>19</sup>

44. En su respuesta, el Tribunal de Justicia hace referencia expresa a la repercusión de la definición de la jornada de trabajo en el cálculo de la retribución al declarar que las Directivas 93/104 y 2003/88 «no se oponen a la aplicación por parte de un Estado miembro de una normativa que, *a efectos de la retribución del trabajador* y en lo que respecta al servicio de atención continuada que éste presta en su lugar de trabajo, trata de forma distinta los períodos durante los cuales se efectúan realmente prestaciones de trabajo y aquellos durante los cuales no se lleva a cabo ningún trabajo efectivo, siempre que ese régimen garantice íntegramente el efecto útil de los derechos conferidos a los trabajadores por dichas Directivas para la protección eficaz de la salud y la seguridad de éstos».<sup>20</sup>

45. La configuración del litigio principal no me parece sustancialmente distinta: versa sobre si la Ley relativa a la jornada laboral se aplica a los «padres sustitutos» y si, *en virtud de dicha Ley*, éstos tienen derecho a las compensaciones reclamadas.<sup>21</sup> Pues bien, para responder a esta cuestión, el órgano jurisdiccional remitente estima necesario determinar si es aplicable la excepción prevista en el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88.

46. En otras palabras, el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88 puede *afectar* a la aplicación de las normas nacionales pertinentes en el litigio principal. Por consiguiente, dado que no resulta evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no sea necesaria para el órgano jurisdiccional remitente, procede que el Tribunal de Justicia responda a la cuestión planteada.<sup>22</sup>

47. Por último, si se acepta que la necesidad de una interpretación uniforme constituye el criterio preponderante para la competencia del Tribunal de Justicia cuando un Estado miembro ha optado por ampliar el ámbito de aplicación de una directiva,<sup>23</sup> habrá de admitirse que tal interpretación resultará tanto más necesaria cuando se trate, como en el caso de autos, de interpretar una disposición de *excepción* a la aplicación de la Directiva.

18 Apartado 2 del auto; el subrayado es mío.

19 Apartado 17 del auto; el subrayado es mío.

20 Apartado 36 y fallo del auto; el subrayado es mío.

21 Punto 3 de la petición de decisión prejudicial.

22 Véase en este sentido la sentencia de 11 de septiembre de 2003, Anomar y otros (C-6/01, EU:C:2003:446), apartados 38 y 41.

23 Véanse, en este sentido, las sentencias de 18 de octubre de 1990, Dzodzi (C-297/88 y C-197/89, EU:C:1990:360), apartado 37, y de 7 de julio de 2011, Agafitei y otros (C-310/10, EU:C:2011:467), apartado 42. En la doctrina, Potvin-Solis, L., «Qualification des situations purement internes», en Neframi, E., (dir.), *Renvoi préjudiciel et marge d'appréciation du juge national*, Larcier, Bruselas, 2015, pp. 39 a 99, en particular p. 67.

48. En efecto, la aplicabilidad de una directiva y la protección que confiere no pueden estar sujetas a diferentes interpretaciones ni ser aplicadas de forma distinta en función del tribunal que conozca del asunto. Lo mismo cabe decir en relación con la protección de los derechos conferidos por el Derecho de la Unión.<sup>24</sup>

49. En consecuencia, habida cuenta de los factores anteriores, considero, por un lado, que el órgano jurisdiccional remitente ha demostrado de forma pertinente y suficiente la necesidad de plantear la cuestión prejudicial y, por otro, que el Tribunal de Justicia es sin duda competente para responderla.

## **B. Sobre la cuestión prejudicial**

50. El artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88 permite establecer excepciones a determinadas disposiciones de protección establecidas en esta Directiva. Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea saber si esta disposición se aplica al trabajador que, al sustituir a un «padre titular» durante los períodos de vacaciones o de baja de éste, convive con los niños en condiciones análogas a las de una familia y se ocupa, de forma autónoma, de las necesidades de los niños y de la familia, como lo haría un verdadero progenitor.

### **1. Sobre los principios de interpretación aplicables a la Directiva 2003/88**

51. Sin duda, no resulta ocioso recordar los principios que deben regir la interpretación de la Directiva 2003/88.

52. La finalidad perseguida por dicha Directiva consiste en proteger de forma eficaz la seguridad y la salud de los trabajadores, haciéndoles disfrutar de períodos mínimos de descanso y de períodos de pausa adecuados.<sup>25</sup>

53. Desde este punto de vista, la Directiva 2003/88 define su ámbito de aplicación de manera amplia. A tenor de su artículo 1, apartado 3, se aplica a todos los sectores de actividad, privados y públicos, en el sentido del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo,<sup>26</sup> con exclusión de determinados sectores específicos enumerados expresamente.<sup>27</sup>

54. A continuación, en la medida en que, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o pueda ser determinada por los propios trabajadores, las excepciones mencionadas en el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no son exhaustivas. En efecto, el empleo de la locución adverbial

<sup>24</sup> A propósito del concepto de «órgano jurisdiccional» recogido en el artículo 267 TFUE, Tridimas, T. ha señalado que la principal preocupación que guiaba la interpretación de este requisito era hacer el procedimiento de remisión prejudicial lo más accesible posible. Según Tridimas, T., se trataba así de garantizar la interpretación uniforme del Derecho de la Unión, pero también la disponibilidad de un recurso para proteger los derechos derivados de dicho Derecho (Tridimas, T., «Knocking on Heaven's Door: Fragmentation, Efficiency and Defiance in the Preliminary Reference Procedure», CML Rev., 40, 2003, pp. 9 a 50, en particular p. 30). En mi opinión, estas preocupaciones deben guiar al Tribunal de Justicia en el examen de su competencia en procedimientos prejudiciales, cualquiera que sea el requisito de competencia o de admisibilidad de que se trate.

<sup>25</sup> Véanse los considerandos 4, 5 y 10 de la Directiva 2003/88. Véase también, en este sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 42.

<sup>26</sup> DO 1989, L 183, p. 1.

<sup>27</sup> Véase, en este sentido, la sentencia de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), apartado 21.

«en particular» no permite una interpretación distinta.<sup>28</sup> No obstante, estas excepciones deben ser interpretadas de forma restrictiva. Según el Tribunal de Justicia, deben ser objeto de una interpretación «que limite su alcance a lo estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que las mismas permiten proteger».<sup>29</sup>

## 2. Sobre los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «trabajador»

55. La justificación de la excepción a las normas de protección de la Directiva 2003/88, definida en su artículo 17, apartado 1, está intrínsecamente vinculada a los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «trabajador».

56. En efecto, según el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88, los Estados miembros pueden establecer excepciones a lo dispuesto en los artículos 3 a 6, 8 y 16 de la misma «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*».<sup>30</sup>

57. El concepto de «tiempo de trabajo» es definido en el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 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».

58. Así pues, la persona debe estar «a disposición» del empresario. El factor determinante para delimitar este elemento de la definición es «el hecho de que el trabajador está obligado a estar físicamente presente en el lugar que determine el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder realizar de manera inmediata las prestaciones adecuadas en caso de necesidad».<sup>31</sup> A este respecto, es irrelevante la circunstancia de que el empresario ponga a disposición del trabajador una sala de descanso en la que éste puede permanecer durante el tiempo en que no se requieran sus servicios profesionales.<sup>32</sup>

59. El concepto de «trabajador» no está definido en la Directiva 2003/88. Sin embargo, el Tribunal de Justicia ha declarado que tiene un alcance autónomo propio del Derecho de la Unión.<sup>33</sup> En este marco, ha recordado que «la característica esencial de la relación laboral radica en la circunstancia de que una persona realice, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución».<sup>34</sup>

60. Cuando se confrontan estas definiciones con el marco fáctico descrito por el órgano jurisdiccional remitente, apenas caben dudas en cuanto a que las demandantes en el litigio principal deben ser consideradas respecto a SOS-Lapsikylä como «trabajadores» a efectos de la Directiva 2003/88.

28 Véase, a propósito de las excepciones previstas en el artículo 17, apartado 3, letra c), de la 003/88, la sentencia de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), apartados 47 y 48. La idea de una lista ejemplificativa se refleja en la expresión «en particular» utilizada en la versión en finés de la Directiva («*ja erityisesti*»), así como en otras versiones lingüísticas como la versión en inglés («*and particularly in the case of*») o en español («*y en particular cuando se trate de*»).

29 Sentencia de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), apartado 40. Véase, asimismo, la sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), apartado 89. Esta última sentencia versa sobre el artículo 17 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 1993, L 307, p. 18). No obstante, dado que el tenor del artículo 17, apartado 1, sigue siendo idéntico, la jurisprudencia anterior sigue siendo pertinente [véase en este sentido, a propósito de otras disposiciones inalteradas de la Directiva 2003/88, el auto de 4 de marzo de 2011, Grigore (C-258/10, no publicado, EU:C:2011:122), apartado 39].

30 El subrayado es mío.

31 Sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 35 y jurisprudencia citada.

32 Véase, en este sentido, la sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), apartado 64.

33 Véase, en este sentido, la sentencia de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), apartado 28.

34 Sentencia de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), apartado 28 y jurisprudencia citada.

61. Las aldeas infantiles están dirigidas por un director, el cual es, según el órgano jurisdiccional remitente, el superior directo «de los padres sustitutos». En tal condición, elabora, en particular, las listas en las que se indica, para cada día, la casa en la que debe trabajar el «padre sustituto». Si bien el empresario no imparte instrucciones a los «padres sustitutos» relativas a los períodos de trabajo y de descanso durante los días laborables, parece que aquéllos deben ocuparse, no obstante, de los niños que les son asignados observando un programa de asistencia y formación.

62. Por otra parte, también es indiscutible que las horas pasadas en la aldea infantil constituyen «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88 puesto que los «padres sustitutos» están a disposición de SOS-Lapsikylä. Por un lado, se ven obligados a estar físicamente presentes en la casa que se les asigna o, cuando menos, en la aldea infantil en cuestión o bien en sus cercanías. Por otro lado, se encuentran allí a disposición del empresario para poder prestar inmediatamente los servicios adecuados, esto es, ocuparse del mantenimiento de la casa, así como de la asistencia y formación de los niños que residen en ella según el programa de asistencia y formación elaborado para cada niño.

### 3. Sobre la interpretación del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88

63. La cuestión que se plantea, por lo tanto, es si la jornada de trabajo pasada en la aldea infantil tiene una duración medida (o establecida previamente) por el empresario<sup>35</sup> o si tal duración puede ser determinada por los propios trabajadores a causa de las características especiales de la actividad realizada.

64. Pues bien, el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de precisar que del tenor del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88 se desprende que la excepción recogida en dicha disposición «sólo es aplicable a aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo *en su totalidad* no tenga una duración medida o establecida previamente o que pueda ser determinada por los propios trabajadores a causa de la naturaleza de la actividad realizada».<sup>36</sup>

65. El hecho de que la determinación del tiempo de trabajo debe extenderse a la totalidad de éste no puede ponerse en cuestión. En primer lugar, esta interpretación es conforme con la norma según la cual las excepciones establecidas en el artículo 17 de la Directiva 2003/88 deben interpretarse de forma restrictiva.<sup>37</sup> En segundo lugar, también es conforme con la finalidad perseguida por la Directiva 2003/88, que consiste en proteger de forma eficaz la seguridad y la salud de los trabajadores, de manera que puedan disfrutar de períodos mínimos de descanso y de períodos de pausa adecuados.<sup>38</sup>

66. En efecto, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que, a la vista tanto del tenor de la Directiva 2003/88 como de su finalidad y sistemática, las diferentes disposiciones que contiene en materia de tiempo mínimo de descanso constituyen normas de Derecho social de la Unión de especial importancia. Todo trabajador debe disfrutar de ellas como disposición mínima necesaria para garantizar la protección de su seguridad y su salud.<sup>39</sup>

35 Por ejemplo, mediante una cláusula del contrato de trabajo.

36 Sentencia de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido (C-484/04, EU:C:2006:526), apartado 20. El subrayado es mío. Véase también la sentencia de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), apartado 41.

37 Véanse, en este sentido, las sentencias de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), apartado 40, y de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), apartado 89.

38 Véase, en este sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 42, y, a propósito de la Directiva 93/104, las sentencias de 3 de octubre de 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), apartado 49, y de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), apartado 50.

39 Véanse en este sentido, entre numerosas sentencias, las de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros (C-14/04, EU:C:2005:728), apartado 49; de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido (C-484/04, EU:C:2006:526), apartado 38, y de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 24.

67. Su importancia es tal que la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y la concesión de períodos de descanso diarios y semanales así como el disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas, han sido expresamente consagrados como derechos fundamentales en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

68. En el caso de autos, es necesario señalar que un «padre sustituto» contratado en una aldea infantil no puede determinar, en su totalidad, su jornada de trabajo. Al contrario, ésta viene establecida previamente en una amplia medida por el contrato de trabajo y por el empresario.

69. En efecto, del mismo modo que el Tribunal de Justicia ya había señalado en el asunto que dio lugar a la sentencia de 14 de octubre de 2010, *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09, EU:C:2010:612, apartado 42), no parece desprenderse de los autos sometidos al Tribunal de Justicia que los «padres sustitutos» tengan la posibilidad de decidir el número de horas de trabajo que realizan.

70. Por el contrario, esta duración la determinaba el empresario, cuando menos, a dos niveles respecto a las demandantes en el litigio principal. Por un lado, su servicio anual quedaba fijado en el contrato de trabajo en 190 jornadas de 24 horas (salvo para una de ellas, cuyo servicio anual era de 170 jornadas de 24 horas). Por otro lado, su destino era establecido diariamente por anticipado por el director de la aldea infantil por medio de listas en las que se indicaba, para cada día, la casa en la que el «padre sustituto» debía trabajar.

71. La mera posibilidad de determinar el orden en que podían realizarse las diferentes tareas asignadas al trabajador no basta, ni mucho menos, para considerar que éste pueda establecer por sí solo su jornada de trabajo. No ha de olvidarse que los «padres sustitutos» están obligados a estar presentes en el lugar de trabajo durante todo el período de sus prestaciones, lo que limita la posibilidad de dedicarse a asuntos personales. A este respecto, la ausencia de los niños cuando están en el colegio no modifica este planteamiento. En efecto, en la vista de 2 de marzo de 2017 se confirmó que determinadas tareas de mantenimiento de la casa eran realizadas durante este lapso de tiempo y, sobre todo, que los «padres sustitutos» debían estar, en cualquier caso, localizables para poder hacerse cargo de situaciones de urgencia médica o de otros incidentes imprevistos.<sup>40</sup> Por lo tanto, su libertad durante estos períodos sólo es relativa y no priva a éstos de la calificación de «tiempo de trabajo» en el sentido Directiva 2003/88.<sup>41</sup> Por otra parte, es al empresario a quien corresponde, en su caso, poner en práctica los instrumentos de control necesarios para prevenir posibles abusos.<sup>42</sup>

#### **4. Con carácter subsidiario, sobre la excepción relativa a los «trabajadores en régimen familiar» prevista en el artículo 17, apartado 1, letra b), de la Directiva 2003/88**

72. El artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88 da tres ejemplos de circunstancias que entrañan la posibilidad de establecer excepciones a los artículos 3 a 6, 8 y 16 de la Directiva. Entre estos supuestos figura la contratación de «trabajadores en régimen familiar».

73. En contra de cuanto sostiene SOS-Lapsikylä, no creo que el trabajo de los «padres sustitutos» quede comprendido en esta excepción.

40 La información fue facilitada por el representante de SOS-Lapsikylä en respuesta a una pregunta del Juez Ponente y confirmada por la representante de las demandantes en el litigio principal en su réplica.

41 Véase, *mutatis mutandis*, a propósito de la falta de incidencia de los períodos de inactividad profesional durante los períodos de atención continuada de los médicos, la sentencia de 9 de septiembre de 2003, *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437), apartados 61 y 65. Ha de recordarse que el Tribunal de Justicia también señaló, en el apartado 94 de esta sentencia, que los «períodos equivalentes de descanso compensatorio», en el sentido del artículo 17, apartados 2 y 3, de la Directiva 93/104, 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» (el subrayado es mío).

42 Véase, en este sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 40.

74. Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para interpretar una disposición del Derecho de la Unión, procede tener en cuenta no sólo su tenor literal, sino también su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte.<sup>43</sup>

75. No ha de olvidarse, pues, que la finalidad perseguida por la Directiva 2003/88 consiste en proteger de forma eficaz la seguridad y la salud de los trabajadores. Las excepciones autorizadas en la Directiva 2003/88 deben ser objeto de una interpretación que limite su alcance a lo estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que estas excepciones permiten proteger.<sup>44</sup>

76. La excepción relativa a los trabajadores en régimen familiar se explica por el hecho de que las relaciones establecidas entre las partes de que se trata —trabajador y empresario— no son únicamente de carácter profesional. En efecto, los vínculos particulares que unen a los miembros de una familia pueden impedir, inevitablemente, que la jornada de trabajo tenga una duración medida o establecida previamente. En cambio, no se excluye que pueda ser determinada más fácilmente por el propio trabajador.

77. Por otra parte, esta delimitación de la excepción relativa a los trabajadores en régimen familiar se adecúa al contexto en el que se integra el artículo 17 de la Directiva 2003/88. En efecto, esta Directiva tiene por objeto establecer las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de tiempo de trabajo,<sup>45</sup> el cual se define como el período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones.<sup>46</sup> Por lo tanto, la Directiva 2003/88 trata de las relaciones que vinculan al trabajador con el empresario.

78. Pues bien, la relación que une a los «padres sustitutos» con el empresario no es de carácter familiar. Si bien en las aldeas infantiles se proporciona un alojamiento y una organización del trabajo que son lo más familiares posible, se hace únicamente con un objetivo pedagógico orientado a la relación con los niños.

79. Dicho con otras palabras, este método de trabajo resulta ajeno a la relación trabajador-empresario y no puede quedar comprendido, por lo tanto, en el ámbito de aplicación del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88: no se pone en práctica en interés del primero ni en beneficio del segundo, sino exclusivamente en el de los niños acogidos.

80. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, considero que extender la excepción relativa a los trabajadores en régimen familiar a los «padres sustitutos» iría en contra no sólo del objetivo general de la Directiva y de su contexto, sino también de los intereses específicos de un trabajo en régimen familiar.

## ***5. Conclusión parcial***

81. De las consideraciones que preceden se desprende que el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que su ámbito de aplicación no comprende el trabajo realizado en una casa de una aldea infantil por un trabajador que sustituye a un «padre titular» si este trabajador no puede determinar libremente, en su totalidad, su jornada de trabajo, y ello pese a que, reproduciendo las condiciones de un entorno familiar, viva con los niños y se ocupe de forma autónoma de las necesidades de estos niños como harían los verdaderos padres.

43 Véanse, en particular, las sentencias de 19 de diciembre de 2013, Koushkaki (C-84/12, EU:C:2013:862), apartado 34, y de 16 de julio de 2015, Lanigan (C-237/15 PPU, EU:C:2015:474), apartado 35.

44 Véanse, en este sentido, las sentencias de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), apartado 40, y de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), apartado 89.

45 Véase el artículo 1, apartado 1, de dicha Directiva.

46 Véase el artículo 2, punto 1, de dicha Directiva.

### **C. Sobre las excepciones previstas en el artículo 17, apartado 3, letras b) y c), de la Directiva 2003/88**

82. En sus observaciones escritas, la Comisión considera que las actividades de las demandantes en el litigio principal quedan comprendidas en las excepciones previstas en el artículo 17, apartado 3, letras b) y c), de la Directiva 2003/88.

83. Es cierto que el órgano jurisdiccional remitente limitó su cuestión a la interpretación del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88. No obstante, según reiterada jurisprudencia, «para dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente, el Tribunal de Justicia puede verse obligado a tomar en consideración normas de Derecho de la Unión a las que el juez nacional no se haya referido en las cuestiones prejudiciales».<sup>47</sup>

84. Pues bien, la interpretación que el Tribunal de Justicia realizó de estas disposiciones en la sentencia de 14 de octubre de 2010, *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09, EU:C:2010:612), puede ser útil para el órgano jurisdiccional remitente.

85. En efecto, el Tribunal de Justicia declaró en dicha sentencia que la excepción que figura en el artículo 17, apartado 3, letra b), de la Directiva 2003/88 podía aplicarse a actividades de trabajadores como los titulares de contratos de participación en la educación que trabajan en centros de vacaciones y de ocio, toda vez que dichos trabajadores debían garantizar una vigilancia permanente de los menores puestos a su cargo. El Tribunal de Justicia añadió que «la aportación pedagógica y educativa de esos centros reside también, si no principalmente, en ese modo de funcionamiento específico y original según el cual los menores alojados viven permanentemente durante varios días con sus animadores y directores».<sup>48</sup>

86. Asimismo, el Tribunal de Justicia precisó en dicha sentencia que podía aplicarse el artículo 17, apartado 3, letra c), de la Directiva 2003/88 porque las actividades del personal de los centros de vacaciones y de ocio también «se [caracterizaban] por la necesidad de asegurar la continuidad del servicio, ya que los menores alojados en esos centros [vivían] permanentemente con y bajo la vigilancia del personal de éstos durante toda su estancia».<sup>49</sup>

87. Estas consideraciones pueden aplicarse *a fortiori* a los «padres sustitutos» de una aldea infantil como la descrita por el órgano jurisdiccional remitente. En efecto, les corresponde a ellos solos garantizar la asistencia, así como la educación de los niños alojados en la casa en la que están destinados, y ello sin interrupción alguna.

88. Sin embargo, estas excepciones están supeditadas a la concurrencia de las dos condiciones establecidas en el artículo 17, apartado 2, de la Directiva 2003/88.

89. En primer lugar, las excepciones previstas en el artículo 17, apartado 3, de la Directiva 2003/88 no son sino posibilidades que, para ser aplicadas, deben haber sido adoptadas mediante procedimientos legales, reglamentarios, administrativos o mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales.

90. En segundo lugar, de ser así, estas excepciones sólo pueden aplicarse a condición de que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate o, cuando ello no sea posible por razones objetivas, se conceda una protección equivalente.<sup>50</sup>

47 Véase, en este sentido, la sentencia de 8 de diciembre de 2011, *Banco Bilbao Vizcaya Argentaria* (C-157/10, EU:C:2011:813), apartado 19.

48 Sentencia de 14 de octubre de 2010, *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09, EU:C:2010:612), apartado 45.

49 Sentencia de 14 de octubre de 2010, *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09, EU:C:2010:612), apartado 48.

50 Véase el artículo 17, apartado 2, de la Directiva 2003/88 y, a propósito de esta condición, la sentencia de 14 de octubre de 2010, *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09, EU:C:2010:612), apartados 49 a 62.

91. Dado que la petición de decisión prejudicial no contiene información sobre estas dos condiciones, corresponderá al órgano jurisdiccional remitente comprobar, si lo considera necesario, la aplicabilidad de las excepciones previstas en el artículo 17, apartado 3, letras b) y c), de la Directiva 2003/88.

## **VI. Conclusión**

92. Habida cuenta de las consideraciones que preceden, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la cuestión prejudicial planteada por el Korkein oikeus (Tribunal Supremo, Finlandia) del siguiente modo:

«El artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que su ámbito de aplicación no comprende el trabajo realizado en una casa de una aldea infantil por un trabajador que sustituye a un “padre titular” si este trabajador no puede determinar libremente, en su totalidad, su jornada de trabajo, y ello pese a que, reproduciendo las condiciones de un entorno familiar, viva con los niños y se ocupe de forma autónoma de las necesidades de estos niños como harían los verdaderos padres.

En cambio, el artículo 17, apartado 3, letras b) y c), de la Directiva 2003/88 puede aplicarse a este tipo de trabajo siempre que se cumplan las condiciones del artículo 17, apartado 2, de dicha Directiva, extremo que corresponde comprobar, en su caso, al órgano jurisdiccional remitente».