

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 14 de octubre de 2010*

En el asunto C-428/09,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Conseil d'État (Francia), mediante resolución de 2 de octubre de 2009, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de octubre de 2009, en el procedimiento entre

Union syndicale Solidaires Isère

y

Premier ministre,

Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville,

Ministère de la Santé et des Sports,

* Lengua de procedimiento: francés.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Presidente de Sala, y los Sres. A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Lõhmus y A. Ó Caoimh (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. J. Mazák;
Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Union syndicale Solidaires Isère, por el Sr. E. Decombard, abogado;
- en nombre del Gobierno francés, por los Sres. G. de Bergues y B. Messmer, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno checo, por el Sr. M. Smolek, en calidad de agente;

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. Van Hoof y M. van Beek, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

- ¹ La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación 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 (DO L 299, p. 9).
- ² Esa petición se ha presentado en el marco de un litigio en el que la Union syndicale Solidaires Isère (en lo sucesivo, «Union syndicale») solicita al Conseil d'État que anule el Decreto n° 2006-950, de 28 de julio de 2006, sobre la participación en la educación, adoptado para la aplicación de la Ley n° 2006-586 de 23 de mayo de 2006, relativa al voluntariado asociativo y a la participación en la educación, en cuanto introduce en el code du travail los artículos D. 773-2-1, D. 773-2-2 y D. 773-2-3, así como la resolución presunta por silencio del Primer Ministro desestimatoria de su recurso de reposición contra dicho Decreto.

Marco jurídico

Normativa de la Unión

La Directiva 89/391/CEE

- 3 A tenor 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 (DO L 183, p. 1), esa Directiva «se aplicará a todos los sectores de actividades, públicas o privadas (actividades industriales, agrícolas, comerciales, administrativas, de servicios, educativas, culturales, de ocio, etcétera)».
- 4 El artículo 2, apartado 2, de la misma Directiva dispone no obstante que ésta «no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil».

La Directiva 2003/88

- 5 La Directiva 2003/88 derogó, con efectos al 2 de agosto de 2004, la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18), cuyas disposiciones codificó.

- 6 Los considerandos quinto, séptimo, decimoquinto y decimosexto de la Directiva 2003/88 manifiestan:

«5) Todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. [...] Los trabajadores de la Comunidad deben poder disfrutar de períodos mínimos de descanso diario, semanal y anual, y de períodos de pausa adecuados. [...]

[...]

- 7) Ciertos estudios han demostrado que el organismo humano es especialmente sensible durante la noche a las perturbaciones ambientales, así como a determinadas modalidades penosas de organización del trabajo, y que los períodos largos de trabajo nocturno son perjudiciales para la salud de los trabajadores y pueden poner en peligro su seguridad en el trabajo.

[...]

- 15) Habida cuenta de las posibles repercusiones de la ordenación del tiempo de trabajo en las empresas, parece oportuno prever cierta flexibilidad en la aplicación de determinadas disposiciones de la presente Directiva, al tiempo que se garantiza el cumplimiento de los principios de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- 16) Es necesario establecer que los Estados miembros o los interlocutores sociales, según los casos, puedan establecer excepciones a determinadas normas de la presente Directiva. Por norma general, en caso de excepción, deben concederse a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio.»

- 7 El artículo 1 de la Directiva 2003/88, que se refiere al objeto y al ámbito de aplicación de ésta, tiene la siguiente redacción:

«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.

3. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividad, privados y públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14, 17, 18 y 19 de la presente Directiva.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 8 del artículo 2 de la presente Directiva, la presente Directiva no se aplicará a la gente de mar, tal como se define en la Directiva 1999/63/CE [del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar suscrito por la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST) (DO L 167, p. 33)].

[...]»

- 8 El artículo 3 de la Directiva 2003/88 reconoce el derecho de todos los trabajadores a un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.
- 9 El artículo 17, apartados 1 a 3, de dicha Directiva dispone:

«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, en particular [...]

[...].»

Normativa nacional

¹⁰ El artículo 1 del Decreto n° 2006-950 introdujo en el code du travail los artículos D. 773-2-1 a D. 773-2-7.

11 Esas disposiciones del code du travail corresponden actualmente, con leves modificaciones, a los artículos D. 432-1 à D. 432-9 del code de l'action sociale et des familles.

12 El artículo D. 773-2-1 del code du travail preveía que el contrato de participación en la educación se celebrará entre una persona física y una persona física o jurídica según se define en el artículo L. 774-2 y que la duración acumulada de los contratos celebrados por el mismo titular no podrá exceder de 80 días durante un período de doce meses consecutivos.

13 El artículo D. 773-2-3 del code du travail disponía:

«En todo caso, el titular del contrato disfrutará cada semana de un descanso cuya duración no podrá ser inferior a veinticuatro horas consecutivas.»

14 El artículo L. 774-2 del code du travail, al que hacía referencia el artículo D. 773-2-1 del mismo código, y que se recoge actualmente, con leves modificaciones, en los artículos L. 432-1 a L. 432-4 del code de l'action sociale et des familles, establecía:

«La participación ocasional de una persona física, en las condiciones fijadas por el presente artículo, en tareas de animación o de dirección de una estancia colectiva de menores con carácter educativo, organizada con ocasión de las vacaciones escolares, de permisos laborales o del tiempo de ocio [...] se calificará como participación en la educación.

[...]

Las personas titulares de un contrato de participación en la educación no estarán sujetas a las disposiciones de los Capítulos I y II del Título IV del Libro I, de los Capítulos II y III del título I del Libro II ni de los Capítulos Preliminar y I del Título II del mismo Libro del presente Código.

[...]

La duración del trabajo de las personas titulares de un contrato de participación en la educación se fijará por convenio o por acuerdo de sector de producción que sea objeto de extensión, o en su defecto por Decreto. El número de días de trabajo no podrá exceder, por cada persona, de un máximo anual de ochenta. El interesado disfrutará de un descanso semanal mínimo de veinticuatro horas consecutivas [...].»

- ¹⁵ La normativa francesa no preveía, y sigue sin prever que los miembros ocasionales y de temporada del personal de los centros de vacaciones y de ocio, titulares de contratos de participación en la educación, disfruten de un descanso diario de una duración mínima de once horas consecutivas.

El litigio principal y las cuestiones prejudiciales

- ¹⁶ Mediante demanda presentada el 29 de enero de 2007, la Union syndicale solicitó al Conseil d'État la anulación del Decreto n° 2006-950. Alegaba que ese Decreto es contrario a la Directiva 2003/88 ya que excluye a los titulares de los contratos de participación en la educación que ejercen actividades ocasionales y de temporada en centros de vacaciones y de ocio del derecho al período mínimo de descanso diario reconocido a los trabajadores por el code du travail.

- 17 Según la Union syndicale, la inexistencia de ese derecho en la normativa francesa vulnera los objetivos del artículo 3 de la Directiva 2003/88, y el máximo anual de 80 días de trabajo fijado por el code du travail no puede considerarse una protección equivalente en el sentido del artículo 17, apartado 2, de la misma Directiva, que establece ciertos requisitos que deben cumplir las excepciones autorizadas, en particular, en dicho artículo 3.
- 18 Considerando que debe darse una respuesta clara a las cuestiones suscitadas por el litigio del que conoce en relación con los artículos 1, 3 y 17 de la Directiva, el Conseil d'État decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Se aplica la Directiva [2003/88] al personal ocasional y de temporada que trabaja como máximo ochenta días por año en centros de vacaciones y de ocio?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión:

- a) habida cuenta del objeto de la Directiva [2003/88], que a tenor del [apartado] 1 de su artículo 1 es establecer las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo, ¿debe interpretarse el artículo 17 [de la misma Directiva] en el sentido de que permite:
- bien, en virtud de su apartado 1, considerar que la actividad ocasional y de temporada de los titulares de un contrato de participación en la educación es una de aquellas respecto a las cuales “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”,

— o bien, en virtud [de la letra b)] de su apartado 3, considerarla como una de las “actividades de guardia y vigilancia que exijan una presencia continua con el fin de garantizar la protección de bienes y personas”?

b) en ese último caso, ¿debe entenderse que los requisitos establecidos por el apartado 2 [del artículo 17] [de la Directiva 2003/988], en términos de “períodos equivalentes de descanso compensatorio” o de que se conceda “protección equivalente” a los trabajadores interesados, pueden cumplirse mediante la limitación de la actividad de los titulares de los contratos de que se trata en centros de vacaciones o de ocio a 80 días de trabajo por año?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión

¹⁹ Mediante su primera cuestión el tribunal remitente pregunta si los titulares de contratos como los contratos de participación en la educación objeto del litigio principal, que ejercen actividades ocasionales o de temporada en centros de vacaciones y de ocio, y trabajan un máximo de ochenta días al año, están incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88.

- ²⁰ Es preciso recordar de entrada que esa Directiva establece prescripciones mínimas de seguridad y de salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.
- ²¹ Esa Directiva delimita su ámbito de aplicación de manera amplia, dado que, según se desprende de su artículo 1, apartado 3, se aplicará a todos los sectores de actividad, privados o públicos, en el sentido del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 89/391, con exclusión de determinados sectores específicos enumerados expresamente (véase la sentencia de 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, apartado 45).
- ²² El Tribunal de Justicia ya ha considerado que tanto del objeto de la Directiva 89/391, que consiste en promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, como del tenor literal de su artículo 2, apartado 1, se deduce que el ámbito de aplicación de esta Directiva debe entenderse de manera amplia (sentencia de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835, apartado 52).
- ²³ En la lista de las actividades enumeradas en el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 89/391, que por otra parte no es exhaustiva, figuran las actividades educativas, culturales y de ocio, y de forma global las actividades de servicios.
- ²⁴ A tenor del artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 89/391, ésta no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública o en los servicios de protección civil. No obstante, esas excepciones al ámbito de aplicación de la Directiva 89/391 deben interpretarse restrictivamente y se refieren a determinadas

actividades específicas de la función pública destinadas a garantizar el orden y la seguridad públicos, indispensables para un desarrollo armonioso de la vida en sociedad (véanse en ese sentido las sentencias de 3 de octubre de 2000, Simap, C-303/98, Rec. p. I-7963, apartados 35 y 36, y Pfeiffer y otros, antes citada, apartados 52 a 55).

- 25 Es preciso observar que la actividad del personal ocasional o de temporada de los centros de vacaciones y de ocio no puede equipararse a esas actividades.
- 26 Hay que concluir por tanto que la actividad de dicho personal entra en el ámbito de aplicación de la Directiva 89/391 y en el de la Directiva 2003/88, puesto que la excepción al ámbito de aplicación que figura en el artículo 1, apartado 3, párrafo segundo, de esa última Directiva sólo es aplicable a la gente de mar.
- 27 También debe recordarse que, aunque el concepto de «trabajador» se define en el artículo 3, letra a), de la Directiva 89/391 como cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, con exclusión de los trabajadores al servicio del hogar familiar, la Directiva 2003/88 no contiene ninguna remisión a esa disposición de la Directiva 89/391, ni a la definición del concepto de trabajador según resulta de las legislaciones y/o las prácticas nacionales.
- 28 De esa última observación se deduce que, a los efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88, ese concepto no puede ser objeto de una interpretación variable según los Derechos nacionales, sino que tiene un alcance autónomo propio del Derecho de la Unión. Debe definirse según criterios objetivos que caracterizan a la relación laboral atendiendo a los derechos y los deberes de las personas interesadas. Pues bien, 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 (véanse

por analogía a efectos del artículo 39 CE las sentencias de 3 de julio de 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Rec. p. 2121, apartados 16 y 17, y de 23 de marzo de 2004, Collins, C-138/02, Rec. p. I-2703, apartado 26).

- 29 En el contexto de la calificación relativa al concepto de trabajador, que incumbe realizar al juez nacional, éste debe fundarse en criterios objetivos y apreciar globalmente todas las circunstancias del asunto del que conoce que guarden relación con la naturaleza de las actividades consideradas y de la relación entre las partes interesadas.
- 30 Aun cuando, según la resolución de remisión, los titulares de contratos de participación en la educación no están sujetos a determinadas disposiciones del code du travail, es preciso recordar que el Tribunal de Justicia ha afirmado que la naturaleza jurídica *sui generis* de la relación laboral con respecto al Derecho nacional no puede tener consecuencias de ningún tipo en cuanto a la condición de trabajador a efectos del Derecho comunitario (véase la sentencia de 20 de septiembre de 2007, Kiiski, C-116/06, Rec. p. I-7643, apartado 26 y la jurisprudencia citada).
- 31 Respecto a los trabajadores con contrato de duración determinada, como los titulares del contrato objeto del litigio principal, el Tribunal de Justicia ya ha estimado en el marco de la Directiva 93/104 que ésta no hace distinción alguna entre los trabajadores con contrato por tiempo indefinido y los que han celebrado un contrato de duración determinada, por lo que respecta más concretamente a las disposiciones relativas a los períodos mínimos de descanso, que se refieren la mayor parte de las veces a «todos los trabajadores» (véase en ese sentido la sentencia BECTU, antes citada, apartado 46). Idéntica doctrina es aplicable a la Directiva 2003/88, y en especial a su artículo 3, relativo al descanso diario.

- 32 Habida cuenta de las indicaciones facilitadas por el tribunal remitente, se aprecia que las personas, como los miembros del personal ocasional y de temporada titulares del contrato objeto del litigio principal, que trabajan un máximo de 80 días al año en centros de vacaciones y de ocio, están comprendidas en el concepto de trabajadores según se define en el apartado 28 de la presente sentencia.
- 33 En virtud de lo antes expuesto, procede responder a la primera cuestión planteada que los titulares de contratos como los contratos de participación en la educación objeto del litigio principal, que ejercen actividades ocasionales y de temporada en centros de vacaciones y de ocio y trabajan un máximo de 80 días al año, están incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88.

Sobre la segunda cuestión

- 34 Mediante su segunda cuestión, que tiene dos partes, el tribunal remitente pregunta en sustancia si los trabajadores como los titulares de contratos de participación en la educación, que ejercen actividades ocasionales y de temporada en centros de vacaciones y de ocio, entran en el ámbito de la excepción enunciada en el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88 o en el de la prevista en el apartado 3, letra b), de ese artículo. En el supuesto de que el artículo 17, apartado 3, letra b), de la Directiva 2003/88 fuera aplicable, el tribunal remitente pregunta si una normativa nacional que limite la actividad de dichos trabajadores a 80 días de trabajo por año cumple los requisitos establecidos por el apartado 2 del mismo artículo, según los cuales deben concederse a los trabajadores interesados períodos equivalentes de descanso compensatorio, o una protección equivalente en casos excepcionales en los que no sea posible la concesión de esos períodos por razones objetivas.

- ³⁵ En ese contexto, debe recordarse con carácter previo que, conforme a las disposiciones del artículo 3 de la Directiva 2003/88, los Estados miembros están obligados a tomar 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.
- ³⁶ De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que, la vista tanto del tenor de la citada Directiva 2003/88 como de su finalidad y sistemática, las diferentes disposiciones que contiene en materia de tiempo mínimo de descanso constituyen normas del Derecho social comunitario de especial importancia, de las que debe disfrutar todo trabajador como disposición mínima necesaria para garantizar la protección de su seguridad y su salud (véanse en especial las sentencias BECTU, antes citada, apartados 43 y 47, y de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido, C-484/04, Rec. p. I-7471, apartado 38).
- ³⁷ Teniendo en cuenta el objetivo esencial de la Directiva 2003/38, cuya finalidad es proteger de manera eficaz la seguridad y la salud de los trabajadores, cada trabajador debe disfrutar de períodos de descanso adecuados, que no sólo han de ser efectivos, permitiendo a las personas de que se trata recuperarse del cansancio generado por su trabajo, sino también tener un carácter preventivo que reduzca en la medida de lo posible el riesgo de alteración de la seguridad y la salud de los trabajadores que puede representar la acumulación de períodos de trabajo sin el descanso necesario (sentencias de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, Rec. p. I-8389, apartado 92, y Comisión/Reino Unido, antes citada, apartado 41).
- ³⁸ De lo antes expuesto resulta que es incompatible en principio con la Directiva 2003/88 una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal que, si bien limita la actividad ejercida en virtud de contratos de participación en la educación a 80 días por año, no prevé que los miembros del personal ocasional y de temporada de los

centros de vacaciones y de ocio titulares de dichos contratos disfruten del descanso mínimo diario exigido por el artículo 3 de esa Directiva.

39 Sólo sería distinta la apreciación si esa normativa estuviera comprendida en las posibilidades de excepción previstas por la Directiva 2003/88, en particular en su artículo 17.

40 Como excepciones al régimen de la Unión en materia de ordenación del tiempo de trabajo establecido por la Directiva 93/104, esas excepciones deben ser objeto de una interpretación que limite su alcance a lo estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que las mismas permiten proteger (véase la sentencia Jaeger, antes citada, apartado 89).

41 En primer lugar, en lo que atañe a la excepción al artículo 3 de la Directiva 2003/88 que figura en el artículo 17, apartado 1, de ésta, dicha excepción se aplica a los trabajadores cuya jornada de trabajo íntegra no tenga una duración medida y/o establecida previamente, o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores, a causa de las características especiales de la actividad realizada.

42 Como alegan la Union syndicale y la Comisión Europea, ningún dato obrante en los autos presentados al Tribunal de Justicia indica que los trabajadores empleados en centros de vacaciones o de ocio en virtud de un contrato de participación en la educación tengan la posibilidad de decidir el número de horas que trabajarán. La descripción que hace el Gobierno francés de las actividades de esos trabajadores y del funcionamiento de esos centros, cuya realidad incumbe verificar al tribunal remitente, tiende a demostrar lo contrario. Los autos presentados al Tribunal de Justicia

tampoco contienen indicación de que esos trabajadores no estén obligados a estar presentes en el lugar de trabajo según un horario fijo.

- ⁴³ Por tanto, atendiendo a la información presentada al Tribunal de Justicia, debe apreciarse que las actividades previstas por el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no guardan relación alguna con actividades como las ejercidas por los titulares de contratos de participación en la educación en centros de vacaciones y de ocio.
- ⁴⁴ En segundo lugar, acerca de la excepción que enuncia el artículo 17, apartado 3, letra b), de la Directiva 2003/88, esa disposición prevé que, de conformidad con el apartado 2 del mismo artículo, podrán establecerse excepciones al artículo 3 de esa Directiva «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».
- ⁴⁵ Si bien es cierto que, como la Union syndicale y el Gobierno checo alegan, los miembros del personal de los centros de vacaciones y de ocio ejercen actividades dirigidas a educar y distraer a los menores alojados en esos centros, no lo es menos, como observa el Gobierno francés, que también incumbe a ese personal asegurar una vigilancia permanente de esos menores. Éstos, que no están acompañados por sus padres, son objeto de vigilancia constante para garantizar su seguridad por parte del personal que trabaja en esos centros. Además, como alega el Gobierno francés, 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.

- 46 En esas circunstancias, hay que estimar que las actividades de trabajadores como los titulares de contratos de participación en la educación que trabajan en centros de vacaciones y de ocio pueden incluirse en la excepción prevista en el artículo 17, apartado 3, letra b), de la Directiva 2003/88, siempre que concurran los requisitos enunciados en el apartado 2 del mismo artículo.
- 47 Por otra parte, como alega la Comisión, habida cuenta de las características de las actividades y del funcionamiento de los centros de vacaciones y de ocio, en su caso esas actividades podrían incluirse también en la excepción al artículo 3 de la Directiva 2003/88 prevista en el artículo 17, apartado 3, letra c), de ésta, referida a las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio o de la producción.
- 48 Es cierto que las actividades del personal ocasional y de temporada de los centros de vacaciones y de ocio no se mencionan en la lista que figura en esa disposición. No obstante, hay que señalar que no se trata de una lista exhaustiva, por una parte, y por otra que dichas actividades, según resulta del apartado 45 de la presente sentencia, también se caracterizan por la necesidad de asegurar la continuidad del servicio, ya que los menores alojados en esos centros viven permanentemente con y bajo la vigilancia del personal de éstos durante toda su estancia.
- 49 Siendo así, según los propios términos del artículo 17, apartado 2, de la Directiva 2003/88, la aplicación de las excepciones enunciadas en el apartado 3, letras b) y c), del mismo artículo se somete expresamente al requisito de que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate, o que, en casos excepcionales en que por razones objetivas no sea posible la concesión de tales

períodos equivalentes de descanso compensatorio, se conceda una protección equivalente a dichos trabajadores.

50 De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que los «períodos equivalentes de descanso compensatorio», en el sentido del artículo 17, apartado 2, de la Directiva 2003/88, para responder tanto a estos calificativos como al objetivo de dicha Directiva según se ha precisado en el apartado 37 de la presente sentencia, deben caracterizarse por el hecho de que, durante estos períodos, el trabajador no esté sujeto, frente a su empresario, a ninguna obligación que pueda impedirle dedicarse, libre e ininterrumpidamente, a sus propios intereses con objeto de contrarrestar los efectos del trabajo sobre la seguridad y la salud del interesado. Asimismo, tales períodos de descanso deben suceder inmediatamente al tiempo de trabajo que supuestamente compensan, para evitar la aparición de un estado de fatiga o agotamiento del trabajador a causa de la acumulación de períodos consecutivos de trabajo (véase la sentencia Jaeger, antes citada, apartado 94).

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

52 Siendo así, una disposición de Derecho nacional como la controvertida en el asunto principal, que prevé que la duración acumulada de contratos como los contratos de participación en la educación celebrados por el mismo titular no puede exceder de

80 días durante un período de 12 meses consecutivos, no da cumplimiento a la obligación que incumbe a los Estados miembros, y en su caso a los interlocutores sociales, de garantizar que se concedan los períodos equivalentes de descanso compensatorio exigidos por el artículo 17, apartado 2, de la Directiva 2003/88.

53 En efecto, como la Union syndicale y el Gobierno checo alegan, el número máximo de días de trabajo por año carece de pertinencia en lo que se refiere a esos períodos equivalentes de descanso compensatorio, habida cuenta del objetivo de protección perseguido por la Directiva 2003/88.

54 El Gobierno francés sostiene no obstante que la naturaleza excepcional de las actividades del personal de los centros de vacaciones y de ocio no permite la concesión de períodos equivalentes de descanso compensatorio. En efecto, las personas alojadas en ellos son menores que pasan ahí varios días durante los que están bajo la vigilancia, día y noche, del mismo personal. La concesión de un descanso compensatorio, según lo define el Tribunal de Justicia en el apartado 94 de la sentencia Jaeger, antes citada, a los miembros del personal ocasional y de temporada de esos centros exigiría que disfrutaran de ese descanso durante la estancia de los menores a los que acompañan y tendría como consecuencia que éstos estarían privados temporalmente, incluso durante la noche, de la compañía de sus animadores, que son no obstante, en ausencia de sus padres, los adultos que mejor les conocen y en quienes tienen confianza. Dado que existen razones objetivas que impiden la concesión de períodos equivalentes de descanso compensatorio, la imposición de un límite máximo anual de días de trabajo de los titulares de contratos de participación en la educación corresponde a una protección equivalente de los trabajadores interesados en el sentido del artículo 17, apartado 2, de la Directiva 2003/88.

55 Ante ese razonamiento, hay que recordar que, según resulta de la redacción del artículo 17, apartado 2, de la Directiva 2003/88, sólo en circunstancias excepcionales

permite esa disposición que se conceda a los trabajadores otra «protección equivalente», cuando la concesión de períodos equivalentes de descanso compensatorio no sea posible por razones objetivas (véase por analogía la sentencia Jaeger, antes citada, apartado 98).

- 56 La resolución de remisión contiene poca información concreta sobre el desarrollo de las actividades del personal de los centros de vacaciones y de ocio, la forma de programación de esas actividades y las necesidades de personal de dichos centros.
- 57 No puede excluirse ciertamente que, habida cuenta de la descripción de esas actividades y de las responsabilidades del personal de los centros considerados respecto a los menores alojados en ellos, no sea posible, excepcionalmente y por razones objetivas, garantizar la alternancia regular de períodos de trabajo y períodos de descanso que exige el artículo 3 de la Directiva 2003/88, conforme a la sentencia Jaeger, antes citada.
- 58 No es menos cierto sin embargo que la imposición de un máximo anual de días de trabajo como el previsto por la normativa francesa controvertida en el litigio principal no puede considerarse en ningún caso como una protección equivalente en el sentido del artículo 17, apartado 2, de la Directiva 2003/88. En efecto, como resulta del decimoquinto considerando de ésta, si bien se reconoce a los Estados miembros cierta flexibilidad en la aplicación de determinadas disposiciones de esa Directiva, éstos tienen que garantizar no obstante el cumplimiento de los principios de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- 59 Aun si el artículo 17, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse por tanto en el sentido de que confiere cierto margen de apreciación a los Estados miembros, y en su caso a los interlocutores sociales, para establecer en casos excepcionales una protección equivalente de los trabajadores interesados, sigue siendo cierto que esa

protección, que afecta a la salud y la seguridad de esos trabajadores, también pretende, al igual que el período mínimo de descanso diario previsto por el artículo 3 de dicha Directiva o el período equivalente de descanso compensatorio previsto por el artículo 17, apartado 2, permitir que el interesado se distraiga y elimine el cansancio inherente al ejercicio de sus funciones.

⁶⁰ Sin perjuicio de que la naturaleza específica del trabajo o el contexto singular en el que éste se ejerce permitan una excepción al artículo 3 de la Directiva 2003/88 y a la obligación de alternancia regular de un período de trabajo y un período de descanso, una normativa nacional que no permite a los trabajadores disfrutar del derecho al descanso diario a lo largo de su contrato de trabajo, incluso si es un contrato con duración máxima de 80 días por año, no solamente vacía de contenido un derecho individual otorgado expresamente por esa Directiva, sino que está también en contradicción con el objetivo de ésta (véase en ese sentido, respecto al artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104, la sentencia BECTU, antes citada, apartado 48).

⁶¹ Por lo antes expuesto, procede responder a la segunda cuestión planteada que los titulares de contratos como los contratos de participación en la educación objeto del litigio principal, que ejercen actividades ocasionales o de temporada en centros de vacaciones y de ocio, están comprendidos en el ámbito de la excepción prevista en el artículo 17, apartado 3, letras b) y/o c), de la Directiva 2003/88

⁶² una normativa nacional que limita a 80 días de trabajo por año la actividad de los titulares de esos contratos no cumple los requisitos establecidos por el artículo 17, apartado 2, de esa Directiva para la aplicación de esa excepción, conforme a los cuales se concederán a los trabajadores afectados períodos equivalentes de descanso complementario, o una protección equivalente en casos excepcionales en los que no sea posible la concesión de esos períodos por razones objetivas.

Costas

- ⁶³ Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

- 1) Los titulares de contratos como los contratos de participación en la educación objeto del litigio principal, que ejercen actividades ocasionales y de temporada en centros de vacaciones y de ocio y trabajan un máximo de 80 días al año, están incluidos en el ámbito de aplicación 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) Los titulares de contratos como los contratos de participación en la educación objeto del litigio principal, que ejercen actividades ocasionales o de temporada en centros de vacaciones y de ocio, están comprendidos en el ámbito de la excepción prevista en el artículo 17, apartado 3, letras b) y/o c), de la Directiva 2003/88.

Una normativa nacional que limita a 80 días de trabajo por año la actividad de los titulares de esos contratos no cumple los requisitos establecidos por el artículo 17, apartado 2, de esa Directiva para la aplicación de esa excepción, conforme a los cuales se concederán a los trabajadores afectados períodos

equivalentes de descanso complementario, o una protección equivalente en casos excepcionales en los que no sea posible la concesión de esos períodos por razones objetivas.

Firmas