Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DE LA ABOGADO GENERAL
SRA. ELEANOR SHARPSTON
presentadas el 26 de julio de 2017 [1]

Asunto C-518/15

Ville de Nivelles
contra
Rudy Matzak

[Petición de decisión prejudicial planteada por la Cour du travail de Bruxelles (Tribunal Laboral Superior de Bruselas, Bélgica)]

«Procedimiento prejudicial — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Conceptos de tiempo de trabajo y de períodos de descanso — Bomberos — Tiempo de guardia — Período de guardia localizada»

1. Mediante la presente petición de decisión prejudicial, se solicita orientación al Tribunal de Justicia sobre la interpretación de la Directiva 2003/88/CE, [2] relativa al tiempo de trabajo, en la medida en que resulta aplicable a un bombero del retén [3] que tiene la obligación de permanecer, de manera rotatoria, en situación de disponibilidad [4] dentro de un radio específico (expresado en términos de tiempo) de su centro de trabajo. También se pide que se pronuncie sobre i) la posibilidad de excluir del ámbito de aplicación de dicha Directiva a determinadas categorías de bomberos; ii) si un Estado miembro puede adoptar una definición de «tiempo de trabajo» menos estricta que la prevista en la Directiva, y iii) si la interpretación del concepto de «tiempo de trabajo» que figura en la Directiva también se aplica a la determinación de la retribución de las personas que deben permanecer en situación de disponibilidad.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

2. Con arreglo al artículo 153 TFUE:

«1. Para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

a) la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores;

1 Lengua original: inglés.

2 Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9).

3 Véase la nota 6 de la presentes conclusiones para una explicación más detallada de la terminología que he utilizado en las presentes conclusiones.

4 Véase la nota 8 de la presentes conclusiones.

b) las condiciones de trabajo;

c) la seguridad social y la protección social de los trabajadores;

[…]

2. A tal fin, el Parlamento Europeo y el Consejo:

[…]

b) podrán adoptar, en los ámbitos mencionados en las letras a) a i) del apartado 1, mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y reglamentaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros. […]

[…]

5. Las disposiciones del presente artículo no se aplicarán a las remuneraciones […]».

3. En virtud del artículo 1 de la Directiva 2003/88:

«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 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 1989, L 183, p. 1)], sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14, 17, 18 y 19 de la presente Directiva.

[…]»

4. El artículo 2 de la Directiva 2003/88 tiene el siguiente tenor:

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

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

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

[…]»

5. De conformidad con el artículo 15 de dicha Directiva:

«La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros de aplicar o establecer disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, o de favorecer o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales que sean más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.»

6. Los apartados 2 y 3 del artículo 17 de la Directiva 2003/88 están redactados en los siguientes términos:

«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:

[…]

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

[…]

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

[…]».

Derecho belga

7. El Derecho interno se adaptó a la Directiva 93/104/CE[5] relativa a la ordenación del tiempo de trabajo mediante la Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (Ley de 14 de diciembre de 2000, por la que se regulan determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el sector público; en lo sucesivo, «Ley de 14 de diciembre de 2000»). El artículo 3 de dicha Ley define el concepto de «trabajadores» como «aquellas personas que, en el marco de una relación jurídica o contractual […] desempeñan un trabajo bajo la dirección de otra persona». El artículo 8 dispone, en particular, que por «tiempo de trabajo» se entenderá el período durante el cual el trabajador esté a disposición del empresario.

8. El artículo 186 de la Loi du 30 décembre 2009 portant sur diverses dispositions (Ley de 30 de diciembre de 2009 sobre disposiciones diversas) establece, en particular, que los bomberos del retén no están comprendidos en la definición de «trabajadores» a los efectos del artículo 3 de la Ley de 14 de diciembre de 2000.

5 Directiva 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). Dicha directiva fue derogada y sustituida por la Directiva 2003/88.

9. El artículo 9 *bis* del règlement organique du service d'incendie de Nivelles (Reglamento interno del servicio de bomberos de Nivelles) establece:

«Durante los períodos en que deban permanecer en situación de disponibilidad, todos los miembros del retén de bomberos que presten sus servicios en el parque de bomberos de Nivelles deberán:

– permanecer en todo momento a una distancia del parque que, en condiciones normales de tráfico, les permita llegar a dicho parque en no más de ocho minutos;

[…]».

Hechos, procedimiento y cuestiones prejudiciales

10. El Sr. Rudy Matzak forma parte del retén[6] de bomberos de la ciudad de Nivelles (Bélgica).[7] Las condiciones que rigen su prestación de servicios le exigen estar de guardia una semana de cada cuatro por las noches y durante el fin de semana. Únicamente se le retribuye en función del tiempo en que presta un servicio activo. El tiempo de guardia en el que el bombero no tiene que desempeñar ninguna función profesional (denominado «período de guardia localizada»)[8] no se retribuye.

11. Mientras permanece en situación de disponibilidad, el Sr. Matzak debe estar localizable y, en caso de ser necesario, acudir al parque de bomberos tan pronto como sea posible y, en todo caso, en condiciones normales, en un máximo de ocho minutos.[9] El órgano jurisdiccional remitente observa que, en la práctica, ello implica que el bombero debe residir cerca del parque de bomberos y que, en consecuencia, se limitan las actividades que puede realizar durante ese tiempo.

12. Dado que el Sr. Matzak consideraba insatisfactorios distintos aspectos del régimen que le resulta aplicable, concretamente la retribución que percibía por las horas que permanecía en situación de disponibilidad, interpuso una demanda ante el Tribunal du travail de Nivelles (Tribunal Laboral de Nivelles, Bélgica), que, mediante sentencia de 23 de marzo de 2012, estimó la mayor parte de sus pretensiones.

13. A continuación, la ciudad de Nivelles interpuso un recurso contra dicha sentencia ante la Cour du travail de Bruxelles (Tribunal Laboral Superior de Bruselas, Bélgica). Este órgano jurisdiccional observa que, con arreglo al Derecho belga, el tiempo de trabajo se suele definir como el tiempo en el que el trabajador está a disposición del empresario, de modo que la ubicación del trabajador no parece determinante. De la interpretación que ha realizado el Tribunal de Justicia del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2003/88[10] parece desprenderse que las definiciones de tiempo de trabajo previstas por el Derecho belga y por el Derecho de la Unión no son totalmente idénticas. Dicho órgano

6 En la resolución de remisión se indica que el Sr. Matzak es un «pompier volontaire» (bombero voluntario). Sin embargo, parece evidente que recibe una retribución del empleador cuando presta un servicio activo. El Gobierno del Reino Unido señala que, en dicho Estado miembro, los bomberos pueden pertenecer a tres categorías: i) bomberos profesionales, que suelen estar contratados a jornada completa y reciben una retribución en consecuencia; ii) bomberos del retén, que reciben una cantidad por estar localizables durante determinados períodos de tiempo; y iii) bomberos voluntarios, que no reciben retribución alguna. Aunque en el Reino Unido los bomberos del retén pueden recibir una retribución no sólo por el tiempo destinado al servicio activo sino también, al menos parcialmente, por el tiempo que están de guardia (si bien este no era el caso del Sr. Matzak), he empleado dicho término en las presentes conclusiones dado que refleja con mayor exactitud la situación del Sr. Matzak. No obstante, véase el punto 22 de las presentes conclusiones.

7 El Sr. Matzak señala en sus observaciones escritas que, desde abril de 2015, su empleador fue la Zone de secours du Brabant Wallon (Servicio de rescate del Brabante Valón). Parece que este cambio no tiene relevancia alguna.

8 La resolución de remisión utiliza también la expresión «horas de guardia domiciliaria» («heures de garde à domicile»). No obstante, dado que resulta evidente que no se exige ni tener la residencia en un radio de ocho minutos desde el parque de bomberos ni, en su caso, permanecer en dicha residencia durante los períodos en cuestión, he utilizado en las presentes conclusiones las expresiones «servicio de guardia localizada» y «obligación de disponibilidad» para referirme a las horas en las que el trabajador debe estar localizable por el empleador y disponible para prestar sus servicios inmediatamente, pese a no tener la obligación de estar presente en el lugar de trabajo (véase la sentencia de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, apartado 18).

9 Véase el punto 9 de las presentes conclusiones.

10 Véanse los puntos 51 y ss. de las presentes conclusiones.

jurisdiccional también señala que la jurisprudencia nacional suele pronunciarse sobre la retribución de los bomberos como el Sr. Matzak basándose, principal o exclusivamente, en la definición del concepto de «tiempo de trabajo» que establece el Derecho de la Unión. En la medida en que considera necesario que el Tribunal de Justicia interprete determinadas disposiciones de la Directiva 2003/88 para resolver el litigio de que conoce, el órgano jurisdiccional remitente le ha planteado, con arreglo al artículo 267 TFUE, las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 17, apartado 3, letra c), inciso iii), de la [Directiva 2003/88] en el sentido de que faculta a los Estados miembros para excluir determinadas categorías de bomberos contratados por los servicios públicos de protección contra incendios de la aplicación de las disposiciones por las que se transpone dicha Directiva, incluida la que define el tiempo de trabajo y el período de descanso?

2) En la medida en que la [Directiva 2003/88] sólo establece disposiciones mínimas, ¿debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que el legislador nacional mantenga o adopte definiciones menos estrictas del concepto de tiempo de trabajo?

3) A la luz del artículo 153 TFUE, apartado 5, y de los objetivos de la [Directiva 2003/88], ¿debe interpretarse el artículo 2 de dicha Directiva, en la medida en que define los principales conceptos que en ella se utilizan y, en particular, el de tiempo de trabajo y período de descanso, en el sentido de que no es aplicable al concepto de tiempo de trabajo que debe tomarse en cuenta para establecer la retribución en caso de guardia domiciliaria?

4) ¿Se opone la [Directiva 2003/88] a que el período de guardia domiciliaria se considere tiempo de trabajo cuando, aunque la guardia se desarrolle en el domicilio del trabajador, las obligaciones que pesan sobre él durante la guardia (como la obligación de responder a las llamadas del empresario en un plazo de ocho minutos) limitan significativamente la posibilidad de realizar otras actividades?»

14. Han presentado observaciones escritas las partes del litigio principal, los Gobiernos belga, francés, neerlandés y del Reino Unido y la Comisión Europea. En la vista celebrada el 15 de diciembre de 2016, todos ellos, a excepción del Gobierno neerlandés, formularon observaciones orales y respondieron a las preguntas del Tribunal de Justicia.

Apreciación

Observaciones preliminares

Sobre la admisibilidad

15. Tanto la ciudad de Nivelles como la Comisión plantean cuestiones que se refieren (total o parcialmente) a la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.[11]

11 Véanse también los puntos 29 a 31 de las presentes conclusiones en relación con las alegaciones del Gobierno belga relativas a la admisibilidad de la segunda cuestión.

16. Así, aducen que el litigio principal se refiere a la retribución a la que tiene derecho el Sr. Matzak en relación con los servicios prestados como bombero del retén y no a su tiempo de trabajo. Dado que el artículo 153 TFUE, apartado 5, excluye del ámbito de aplicación del artículo 153 (que incluye la mejora de la salud y de la seguridad de los trabajadores a la que se refiere la Directiva 2003/88) las cuestiones relativas a la remuneración, las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente se refieren a aspectos sobre los que el Tribunal de Justicia no tiene competencia para pronunciarse.

17. A este respecto, se desprende de reiterada jurisprudencia que el Tribunal de Justicia puede negarse a pronunciarse sobre una cuestión planteada por un órgano jurisdiccional nacional cuando resulta patente que la interpretación solicitada del Derecho de la Unión no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o también cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder eficazmente a las cuestiones planteadas. Por tanto, las cuestiones relativas al Derecho de la Unión disfrutan de una presunción de pertinencia.[12]

18. ¿Plantea el presente asunto una cuestión de esas características?

19. En mi opinión, sí lo hace.

20. Aunque la resolución de remisión y los autos del procedimiento nacional remitidos al Tribunal de Justicia ponen de manifiesto que la demanda del Sr. Matzak trata, en esencia, sobre su retribución, ello no resulta concluyente *per se* para determinar si el Tribunal de Justicia debe dar una respuesta o no a las cuestiones planteadas. La cuestión que se plantea no debería consistir en establecer cuál es el objeto del caso de autos, sino en determinar si la interpretación del Derecho de la Unión que se solicita *tiene relación* con la realidad o con el objeto del litigio principal. Según la resolución de remisión, la definición del concepto de «tiempo de trabajo» que establece el Derecho de la Unión es pertinente para resolver la cuestión de la retribución de los bomberos del retén, como el Sr. Matzak.[13] La interpretación que el Tribunal de Justicia haga de ese concepto ayudará, por tanto, al órgano jurisdiccional remitente a resolver el procedimiento principal. En consecuencia, procede admitir las cuestiones prejudiciales planteadas.[14]

Significado de «trabajador»

21. Aunque el artículo 2 de la Directiva 2003/88 define el «tiempo de trabajo» por remisión, entre otros elementos, al período durante el cual el «trabajador» permanece «en el trabajo», la propia Directiva no define el concepto de «trabajador».

22. En sus observaciones escritas y en la vista, el Gobierno francés hizo alusión a la situación existente en Francia, donde, según él, los bomberos no profesionales están sujetos a una relación que no se basa en la subordinación y no reciben un sueldo o salario como tal. En cambio, perciben una dieta («indemnité») a la que no se le aplica ninguna deducción tributaria ni en materia de seguridad social. Del mismo modo, el Gobierno belga señala que, en Bélgica, los bomberos del retén no se consideran trabajadores a los efectos de las disposiciones pertinentes del Derecho interno,[15] sino que tienen la condición de «voluntarios retribuidos» («bénévolat indemnisé»).

12 Véase en este sentido, en particular, la sentencia de 11 de mayo de 2017, Archus y Gama (C-131/16, EU:C:2017:358), apartado 42.

13 Véase el punto 13 de las presentes conclusiones.

14 Para un análisis más exhaustivo de la competencia del Tribunal de Justicia para pronunciarse sobre una petición de decisión prejudicial en circunstancias similares, véanse las conclusiones del Abogado General Wathelet presentadas en el asunto Hälvä y otros, (C-175/16, EU:C:2017:285), puntos 26 a 49. Dicho asunto también versa sobre la Directiva 2003/88. El Abogado General Wathelet concluyó asimismo que el Tribunal de Justicia debía emitir un pronunciamiento.

15 Véase el punto 8 de las presentes conclusiones.

23. ¿Significa esto que tales bomberos no pueden considerarse «trabajadores» a los efectos de la Directiva?

24. El Tribunal de Justicia ha declarado que el concepto de «trabajador» en el sentido de la Directiva tiene un alcance autónomo propio del Derecho de la Unión.[16] Así, debe entenderse como «cualquier persona que ejerza actividades reales y efectivas, con exclusión de aquellas actividades realizadas a tan pequeña escala que tengan un carácter meramente marginal y accesorio». 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.[17] El Tribunal de Justicia no se ha pronunciado sobre el significado de «retribución» (o «remuneración») a los efectos de dicha definición. Ahora bien, puede servir como orientación el artículo 157 TFUE, apartado 2, que, en relación con la igualdad de retribución, define «retribución» como las cantidades «satisfechas por el empresario […] al trabajador en razón de la relación de trabajo».[18]

25. Más concretamente, el Tribunal de Justicia ha declarado que la Directiva resulta aplicable a los bomberos profesionales.[19] En lo que concierne a su extensión a los bomberos de otras categorías, cabe observar que nada indica en la resolución de remisión que los bomberos de la categoría del Sr. Matzak no ejerzan una actividad real y efectiva y que no presten sus servicios de protección contra incendios «bajo la dirección de otra persona».[20] Para que dichos servicios funcionen de manera eficiente, todos los miembros del equipo de bomberos (ya sean bomberos profesionales, del retén o voluntarios) deben trabajar claramente siguiendo las instrucciones y órdenes recibidas, que les pueden obligar a permanecer disponibles para el servicio activo de manera rotativa. En lo que respecta a la cuestión de si el Sr. Matzak recibe como contraprestación por sus servicios una «retribución» o «remuneración» a los efectos del examen descrito en el punto 24 de las presentes conclusiones, con la excepción de las alegaciones (relativamente imprecisas) del Gobierno belga, se ha proporcionado poca información al Tribunal de Justicia sobre las disposiciones concretas aplicables en dicho Estado miembro, por lo que no es posible realizar más observaciones al respecto. Incumbe al órgano jurisdiccional nacional valorar esta cuestión, aplicando para ello el examen que acabo de mencionar. Dado que el concepto de «trabajador» es un concepto de Derecho de la Unión, la designación concreta de la condición de la persona que presta sus servicios y la clasificación del dinero que percibe por dicha prestación de servicios con arreglo al Derecho interno, por definición, no puede ser concluyente.

Primera cuestión prejudicial

26. Mediante la primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente trata de dilucidar, en esencia, si los Estados miembros están facultados para excluir determinadas categorías de bomberos de las disposiciones por las que se transpone la Directiva 2003/88 al Derecho interno, incluidas las que definen el tiempo de trabajo y los períodos de descanso.

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

17 Véase la sentencia de 26 de marzo de 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200), apartado 27 y jurisprudencia citada.

18 Véase asimismo la sentencia de 10 de junio de 2010, Bruno y otros (C-395/08 y C-396/08, EU:C:2010:329), apartado 46, en la que el Tribunal de Justicia señaló, en el contexto del artículo 157 TFUE, que «sólo [dicho] criterio […] puede tener carácter decisivo». El Tribunal de Justicia ha adoptado la misma definición para interpretar el concepto de «retribución» a los efectos del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, que figura en el anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9) (véase la sentencia de 5 de noviembre de 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, apartado 16).

19 Véanse el auto de 14 de julio de 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, EU:C:2005:467), apartado 52, y la sentencia de 14 de octubre de 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609), apartado 44.

20 No entro a analizar la cuestión de la posición de Francia, puesto que no es objeto del presente asunto.

27. Tales definiciones figuran en el artículo 2 de la Directiva 2003/88. Del tenor del artículo 17, apartado 3, de la citada Directiva, se desprende que únicamente las disposiciones a las que se refiere expresamente dicho precepto pueden ser objeto de excepciones en relación, entre otras cosas, con los servicios de protección contra incendios.[21] Así pues, de conformidad con el artículo 17, apartado 3, los Estados miembros que reúnen los requisitos mencionados en el artículo 17, apartado 2, están facultados para establecer excepciones a los artículos 3, 4, 5, 8 y 16 de la Directiva. Tal facultad no se extiende a las definiciones de «tiempo de trabajo» y «período de descanso» contenidas en el artículo 2, dado que el artículo 17, apartado 3, al igual que ocurre con las disposiciones que establecen excepciones,[22] debe interpretarse de manera restrictiva, por lo que, en mi opinión, no procede adoptar un enfoque amplio que pueda ir más allá de la literalidad de la excepción.[23]

28. Por consiguiente, considero que la respuesta a la primera cuestión prejudicial debe ser que el artículo 17, apartado 3, letra c), inciso iii), de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que faculta a los Estados miembros para excluir determinadas categorías de bomberos contratados por los servicios públicos de protección contra incendios únicamente de la aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 17, apartado 3. No faculta a los Estados miembros para excluir a dichos trabajadores de todas las disposiciones por las que se transpone dicha Directiva al Derecho interno ni, en particular, de las disposiciones que establecen la definición de «tiempo de trabajo» y «período de descanso».

Segunda cuestión prejudicial

29. Mediante la segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea esclarecer si, dado que la Directiva 2003/88 sólo establece disposiciones mínimas, puede interpretarse en el sentido de que no se opone a que un Estado miembro adopte una definición menos estricta del concepto de «tiempo de trabajo».

30. El Gobierno belga alega que esta cuestión es inadmisible, dado que la Cour de cassation belga (Tribunal de Casación, Bélgica) ha señalado en reiteradas ocasiones que el concepto de tiempo de trabajo debe interpretarse del mismo modo con arreglo al Derecho belga y al Derecho de la Unión, y que el órgano jurisdiccional remitente dispone de todo el material necesario para entender dicho concepto. Se basa, en particular en la sentencia Dzodzi,[24] y aduce que de su apartado 42 se desprende que debe existir un riesgo real de discrepancia entre el Derecho de la Unión, por un lado, y una disposición de Derecho interno que se refiera a una disposición del Derecho de la Unión, por el otro, para que el Tribunal de Justicia sea competente para conocer de un asunto con arreglo al artículo 267 TFUE en tales circunstancias.

31. Ya se ha indicado que las cuestiones relativas al Derecho de la Unión sometidas a la interpretación del Tribunal de Justicia disfrutan de una presunción de pertinencia.[25] Considero que, en este caso, no existen motivos para apartarse de tal presunción. El órgano jurisdiccional remitente ha señalado que las cuestiones relativas a la retribución de los bomberos del retén en virtud del Derecho nacional pueden resolverse sobre la base de la definición del concepto de «tiempo de trabajo» que establece el Derecho de la Unión.[26] La respuesta que se dé a la segunda cuestión podrá ayudar al órgano jurisdiccional remitente a resolver el asunto que le ha sido sometido. Por tanto, el Tribunal de Justicia debe facilitar dicha respuesta. En lo que respecta a la aplicación de la sentencia Dzodzi, el Tribunal de Justicia se ha

21 Véase, en este sentido, la sentencia de 14 de octubre de 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609), apartados 34 y 48 y jurisprudencia citada.

22 Véase, en relación con el artículo 17 de la Directiva 2003/88, la sentencia de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), apartado 40.

23 Véanse la sentencia de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros (C-14/04, EU:C:2005:728), apartado 61, y el auto de 4 de marzo de 2011, Grigore (C-258/10, no publicado, EU:C:2011:122), apartado 45, en los que el Tribunal de Justicia confirmó esta interpretación.

24 Sentencia de 18 de octubre de 1990 (C-297/88 y C-197/89, en lo sucesivo, «sentencia Dzodzi», EU:C:1990:360).

25 Véase el punto 17 de las presentes conclusiones.

26 Véase el punto 13 de las presentes conclusiones.

declarado competente en la jurisprudencia posterior para pronunciarse sobre situaciones de las que conocen los órganos jurisdiccionales nacionales en las que los hechos del litigio principal se sitúan fuera del ámbito de aplicación del Derecho de la Unión, pero en las que las correspondientes disposiciones de este Derecho han sido declaradas aplicables por el Derecho nacional (por remisión al Derecho de la Unión) y en las que las disposiciones nacionales en cuestión no limitan la aplicación de las disposiciones del Derecho de la Unión.[27] A mi juicio, en el presente asunto, la disposición nacional descrita en la resolución de remisión incluye una remisión al Derecho de la Unión que no limita su aplicación. Por este motivo, no comparto la alegación del Gobierno belga. Considero que se trata de una cuestión con respecto a la cual el Tribunal de Justicia es competente para responder y que, por tanto, éste debe pronunciarse.

32. Volviendo a la propia cuestión, a primera vista podría parecer que su respuesta debe ser afirmativa. Es cierto que, según el artículo 1 de la Directiva 2003/88, dicha Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud, y que, como señalan tanto el Sr. Matzak como la Comisión, el artículo 15 faculta a los Estados miembros para aplicar o establecer disposiciones más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Además, la definición de «tiempo de trabajo» contenida en el artículo 2 indica expresamente que deben tenerse en cuenta «las legislaciones y/o prácticas nacionales».

33. En mi opinión, un análisis correcto debe ser más complejo. Al adoptar la Directiva 2008/33, el (entonces) legislador comunitario pretendía establecer una serie de normas mínimas aplicables en el territorio de la actual Unión Europea.[28] Para ello, entre otros términos, estableció una definición de «tiempo de trabajo» asociada a la de «período de descanso», con el objetivo de que el significado de estos conceptos fuera uniforme en todos los Estados miembros. De ello se deduce que ambas definiciones deben interpretarse según características objetivas, refiriéndose al sistema y a la finalidad de la Directiva, puesto que sólo una interpretación semejante puede garantizar la plena eficacia de la Directiva, así como una aplicación uniforme de los mencionados conceptos en la totalidad de los Estados miembros.[29] Por tanto, al aplicar la Directiva, los Estados miembros no tienen libertad para adoptar una versión menos estricta de ninguna de las dos definiciones.

34. Ello no significa, por supuesto, que los Estados miembros no estén facultados para reforzar la protección que reconoce la Directiva mediante distintas técnicas legislativas. Por ejemplo, los Estados miembros, en el ejercicio de los derechos que les reconoce el artículo 15 de la Directiva, pueden establecer períodos de descanso mínimos más largos que los que se prevén en los artículos 3 a 7. Lo mismo cabe afirmar de las disposiciones que regulan el trabajo nocturno y el trabajo por turnos previstas en los artículos 8 a 13. Ahora bien, en este supuesto, los Estados miembros están obligados a respetar las *definiciones* de «tiempo de trabajo» y «período de descanso» que figuran en el artículo 2.

35. Por los motivos expuestos, considero que debe responderse a la segunda cuestión prejudicial que la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que el legislador nacional de un Estado miembro mantenga o adopte una definición de «tiempo de trabajo» que sea menos estricta que la que establece la Directiva. No obstante, el legislador de dicho Estado miembro está facultado para reforzar la protección que se reconoce a los trabajadores siempre que, para ello, respete el contenido de dicha definición.

27 Véase la sentencia de 17 de julio de 1997, Leur-Bloem (C-28/95, EU:C:1997:369), apartado 27 y jurisprudencia citada. Véase la sentencia de 21 de diciembre de 2011, Cicala (C-482/10, EU:C:2011:868), apartado 17.

28 Véase el artículo 1 de la Directiva.

29 Véase en este sentido, en particular, la sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), apartados 58 y 59 y jurisprudencia citada.

Tercera cuestión prejudicial

36. Mediante la tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si el artículo 2 de la Directiva 2003/88, en la medida en que define lo que el órgano jurisdiccional remitente califica como «los principales conceptos que en ella se utilizan» y, en particular, el de «tiempo de trabajo» y «período de descanso», puede interpretarse en el sentido de que no es aplicable al concepto de tiempo de trabajo que debe tomarse en consideración para establecer la retribución satisfecha a bomberos como el Sr. Matzak.

37. Para responder a esta cuestión, es necesario delimitar los términos que en ella se utilizan. En primer lugar, en lo que concierne al presente asunto, el artículo 2 de la Directiva 2003/88 no define ningún concepto temporal más que el de «tiempo de trabajo» y el de su corolario, el «período de descanso». Determinar si la definición de «tiempo de trabajo» se extiende a circunstancias como las de los trabajadores que se encuentran en la situación del Sr. Matzak es objeto de la cuarta cuestión planteada por el órgano jurisdiccional remitente.

38. En segundo lugar, es un hecho más que pacífico que la función del Tribunal de Justicia con arreglo al procedimiento del artículo 267 TFUE se limita exclusivamente a la interpretación del Derecho de la Unión. No le corresponde pronunciarse sobre el Derecho nacional, pues la competencia para ello se reserva exclusivamente a los órganos jurisdiccionales del Estado miembro en cuestión.[30] Por tanto, aunque el órgano jurisdiccional remitente indica que, por lo general, la jurisprudencia nacional se ha pronunciado sobre la retribución de los bomberos del retén basándose en la definición del concepto de «tiempo de trabajo» que establece el Derecho de la Unión,[31] la aplicación de estas normas con arreglo al Derecho interno no es una cuestión sobre la que pueda pronunciarse el Tribunal de Justicia. Siempre que dichas normas nacionales observen el Derecho de la Unión, los Estados miembros están facultados para estructurar la normativa interna controvertida como estimen conveniente, y sus órganos jurisdiccionales nacionales son competentes para interpretarla. Por tanto, en el presente análisis (únicamente) abordaré las cuestiones concernientes al Derecho de la Unión.

39. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, en mi opinión, debe entenderse que, mediante la tercera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente desea saber si la definición de «tiempo de trabajo» contenida en el artículo 2 de la Directiva 2003/88 también es aplicable automáticamente y sin necesidad de adoptar ninguna otra medida a la retribución de los trabajadores que tienen derecho a disfrutar de la protección en materia de seguridad y salud que confiere dicha Directiva.

40. A mi juicio, no puede deducirse una vinculación automática como la descrita.

41. La Directiva 2003/88 se adoptó sobre la base del actual artículo 153 TFUE, apartado 2. Esa disposición faculta al legislador de la Unión para adoptar directivas que establezcan las disposiciones mínimas para lograr una armonización gradual en relación (en lo que concierne a las presentes conclusiones) con la salud y seguridad [artículo 153, apartado 1, letra a)], las condiciones de trabajo [artículo 153, apartado 1, letra b)] y la seguridad social y la protección social de los trabajadores [artículo 153, apartado 1, letra c)]. El apartado 5 prevé expresamente que «las disposiciones del presente artículo no se aplicarán a las remuneraciones». Por tanto, se trata de una cuestión que compete exclusivamente a los Estados miembros.[32]

30 Véase en este sentido, en particular, la sentencia de 19 de febrero de 2009, Schwarz (C-321/07, EU:C:2009:104), apartado 48.

31 Véase el punto 13 de las presentes conclusiones.

32 Véase en este sentido la sentencia de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartado 40.

42. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia también refleja esa división de competencias. En la sentencia Dellas y otros, el Tribunal de Justicia observó, en relación con la Directiva 93/104, que la finalidad y el propio tenor de sus disposiciones permitían concluir que dicha Directiva no se aplicaba a la remuneración de los trabajadores. Además, añadió que tal interpretación se derivaba sin ambigüedad del actual artículo 153 TFUE, apartado 5.[33] En el auto Vorel, el Tribunal de Justicia confirmó la aplicación de dicho principio en relación con la Directiva 2003/88.[34]

43. Las observaciones anteriores bastarían para responder a la tercera cuestión. No obstante, como señala acertadamente el Gobierno neerlandés, pese a que la Directiva 2003/88 no obliga a los Estados miembros a aplicar la definición de «tiempo de trabajo» a cuestiones relativas a la retribución, tampoco les prohíbe hacerlo. Por tanto, los Estados miembros tienen competencia para promulgar una normativa interna que base la retribución de una o varias categorías de trabajadores en dicha definición. Es habitual que los contratos de trabajo y convenios colectivos recurran al «tiempo de trabajo» junto con el número de horas trabajadas y el salario acordado para establecer la retribución total. El citado salario puede variar en función del tipo de tiempo de trabajo en cuestión (servicio activo o tiempo de guardia).[35] Todo ello incumbe a la legislación nacional.

44. Por consiguiente, debe responderse a la tercera cuestión prejudicial que la definición de «tiempo de trabajo» contenida en el artículo 2 de la Directiva 2003/88 no es aplicable automáticamente y sin necesidad de adoptar ninguna otra medida a la retribución de los trabajadores que tienen derecho a disfrutar de la protección en materia de seguridad y salud que confiere dicha Directiva. No obstante, pese a que la Directiva no obliga a los Estados miembros a aplicar la definición de «tiempo de trabajo» a cuestiones relativas a la retribución, tampoco les prohíbe hacerlo. Por tanto, los Estados miembros están facultados para promulgar una normativa interna que base la retribución de una o varias categorías de trabajadores en dicha definición.

Cuarta cuestión prejudicial

45. Mediante la cuarta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente trata de saber, en esencia, si la definición de «tiempo de trabajo» contenida en el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se extiende a los trabajadores que, como el Sr. Matzak, permanecen en situación de disponibilidad y tienen la obligación de responder a llamadas del empleador en un período breve de tiempo (en el presente caso, ocho minutos), sin estar obligados al mismo tiempo a estar presentes físicamente en el establecimiento de dicho empresario, y cuya capacidad de llevar a cabo otras actividades durante ese tiempo puede, por tanto, estar limitada.

46. Como observación preliminar, cabe señalar que, aunque el órgano jurisdiccional remitente formula la cuestión sobre la base de que el tiempo de guardia «se desarroll[a] en el domicilio del trabajador», la resolución de remisión en realidad no se refiere tanto al tiempo que el trabajador pasa en su domicilio como a su capacidad de llegar a su centro de trabajo en ocho minutos.[36] Dicho esto, en el caso de autos es muy posible que, en la práctica, los trabajadores sí permanezcan en su domicilio durante los períodos de guardia localizada y que, como consecuencia directa de ese requisito, se vean obligados a fijar su residencia dentro del área que tal limitación requiere.

33 Véase, en este sentido, la sentencia de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros (C-14/04, EU:C:2005:728), apartados 38 y 39.

34 Auto de 11 de enero de 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23), apartados 32 y 35. Véanse asimismo el auto de 4 de marzo de 2011, Grigore (C-258/10, no publicado, EU:C:2011:122), apartados 81 a 84, y 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 La única excepción a este principio se halla en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, que regula las vacaciones anuales retribuidas.

35 Véase, por ejemplo, el auto de 11 de enero de 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23), apartados 11 y ss.

36 Véase el punto 9 de las presentes conclusiones.

47. Volviendo al fondo de la cuestión, el Sr. Matzak alega que de las circunstancias del caso y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se deduce que los períodos de guardia localizada constituyen claramente tiempo de trabajo. En particular, el hecho de que no tenga la obligación de desempeñar ninguna función real durante las guardias localizadas es irrelevante. Se le exige estar a disposición del empleador y localizable en todo momento, de modo que su libertad de movimiento y de organizar sus propias actividades durante estos períodos de disponibilidad se ve muy limitada. El incumplimiento de estos requisitos puede conllevar sanciones disciplinarias e incluso penales. La situación del Sr. Matzak, que está obligado a presentarse en su centro de trabajo en un plazo muy breve es, de hecho, más restrictiva que la de un trabajador que está de guardia pero dispone de mucho más tiempo para acudir a dicho centro o que puede prestar sus servicios a distancia. Por consiguiente, debe interpretarse que, en todos los períodos examinados, está a disposición del empleador.

48. Aunque, al menos en cierto modo, entiendo la lógica de estas alegaciones, no creo que la situación sea tan clara como la describe el Sr. Matzak.

49. En mi opinión, el punto de partida del análisis debe ser el tenor del artículo 2, apartados 1 y 2, de la Directiva 2003/88. Estos preceptos definen «tiempo de trabajo» 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 […]» y «período de descanso» como «todo período que no sea tiempo de trabajo». Como han señalado varias partes que han presentado observaciones, y de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, únicamente hay dos opciones: el tiempo puede ser de trabajo o no serlo.[37] El legislador no considera oportuno establecer ninguna categoría intermedia que dé cabida a matices o sutilezas. Posiblemente quepa lamentar esta falta de flexibilidad, pero éste es el único tenor de la normativa.

50. Dado que, por definición, la categoría de «período de descanso» es residual, me centraré en el análisis del concepto de «tiempo de trabajo». El Tribunal de Justicia ya ha facilitado orientaciones sobre cómo interpretar dicho concepto.

51. Así, según reiterada jurisprudencia, el concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, constituye un concepto autónomo de Derecho de la Unión que es preciso definir según características objetivas, refiriéndose al sistema y a la finalidad de dicha Directiva, que es establecer unas disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores.[38] Exige el cumplimiento de tres condiciones. En primer lugar, el trabajador debe «permanece[r] en el trabajo». en segundo lugar, debe estar a disposición del empresario y, por último, debe encontrarse en ejercicio de su actividad o de sus funciones.[39]

52. La primera ocasión en la que se solicitó al Tribunal de Justicia que interpretase tales requisitos fue en la sentencia Simap.[40] El asunto versaba sobre las guardias o períodos de atención continuada prestados por los médicos de equipos de atención primaria en un centro sanitario. Durante algunas horas, tenían que estar presentes en su centro de trabajo, si bien el resto del tiempo únicamente debían permanecer «en régimen de localización». El Tribunal de Justicia señaló que existía una diferencia esencial entre ambas situaciones. En lo que concierne a la primera, aun cuando la actividad realizada podía variar según las circunstancias, la obligación impuesta a dichos médicos de estar presentes y disponibles en los centros de trabajo para prestar sus servicios profesionales debía considerarse comprendida en el ejercicio de sus funciones. Por consiguiente, en ese caso se reúnen los

37 Véase la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartados 25 y 26 y jurisprudencia citada.

38 Véase la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 27 y jurisprudencia citada.

39 Véase la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 25 y jurisprudencia citada.

40 Sentencia de 3 de octubre de 2000 (C-303/98, en lo sucesivo, «sentencia Simap», EU:C:2000:528).

requisitos que establece el artículo 2, apartado 1. En lo que respecta a la segunda, no obstante, si bien estaban a disposición de su empresario, puesto que debían estar localizables, en dicha situación, los médicos podían organizar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus asuntos personales. Ese tiempo se consideró un «período de descanso».[41]

53. La sentencia Jaeger[42] examinó la situación del médico de un hospital que tenía la obligación de pasar los períodos de guardia dedicados a atención continuada en el establecimiento del empresario. Dicho médico disponía en el hospital de una habitación dotada de una cama, donde se le permitía dormir cuando no se requerían sus servicios. El Tribunal de Justicia reprodujo sus observaciones de la sentencia Simap,[43] si bien matizó que dicho asunto no se pronunció sobre unas circunstancias en las que el trabajador podía descansar o dormir en el establecimiento del empresario durante el tiempo de guardia dedicado a atención continuada. En su opinión, esa cuestión carecía de relevancia. El «factor determinante» era el hecho de que el trabajador estaba obligado a hallarse físicamente presente en el lugar determinado por el empresario para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad. De ello dedujo que el trabajador no se hallaba «descansando» durante dichos períodos.[44] No obstante, en su respuesta al órgano jurisdiccional remitente, el Tribunal de Justicia dejó claro que su pronunciamiento era aplicable a una situación en la que el trabajador efectúa un servicio «en régimen de presencia física en el hospital».[45] Los trabajadores en cuestión veían muy limitada su capacidad de gestionar su tiempo y estaban separados de su familia y entorno social. El Tribunal de Justicia añadió que su interpretación del concepto de «tiempo de trabajo» no podía quedar desvirtuada por las objeciones basadas en las consecuencias económicas y organizativas que, según algunos Estados miembros, se derivarían de considerar esas horas «tiempo de trabajo».[46]

54. En la sentencia Dellas y otros,[47] relativa asimismo al requisito impuesto a los trabajadores especializados de pasar los períodos de guardia en el centro laboral, el Tribunal de Justicia alcanzó una conclusión similar a la de la sentencia Jaeger.

55. Grigore[48] versaba sobre un agente forestal al que el empresario proporcionaba un alojamiento de servicio situado en la parcela forestal de la que se hacía cargo y donde se le obligaba a pasar determinados períodos.[49] El Tribunal de Justicia señaló que la puesta a disposición de dicho alojamiento no era por sí sola una prueba concluyente de que el tiempo que pasaba allí constituía tiempo de trabajo por el mero hecho de estar ubicada dentro de la zona de la que era responsable; sin embargo, si, en efecto, debía estar a disposición inmediata del empresario para prestar los servicios adecuados en caso de necesidad, ese tiempo sí estaría comprendido en la definición del citado concepto.[50]

56. Por último,[51] en Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras,[52] se solicitó al Tribunal de Justicia que examinase si el tiempo destinado por los trabajadores que carecen de centro de trabajo fijo o habitual a desplazarse entre su domicilio y el centro de los clientes del empresario que éste les indicase constituía «tiempo de trabajo». El Tribunal de Justicia consideró que sí. Señaló, en

41 Véanse los apartados 48 a 50 de la sentencia.

42 Sentencia de 9 de septiembre de 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437).

43 Véanse los apartados 48 a 51 de la sentencia.

44 Véanse, en este sentido, los apartados 60 a 65 de la sentencia.

45 Véanse el apartado 71 y el punto 1 del fallo de la sentencia.

46 Véase el apartado 66 de la sentencia.

47 Sentencia de 1 de diciembre de 2005 (C-14/04, EU:C:2005:728).

48 Auto de 4 de marzo de 2011 (C-258/10, no publicado, EU:C:2011:122).

49 El auto hace hincapié en la falta de claridad del alcance preciso de tal obligación. Véase, en particular, el apartado 35.

50 Véanse, en particular, los apartados 64 a 70 del auto de 4 de marzo de 2011, Grigore (C-258/10, no publicado, EU:C:2011:122).

51 En aras de la exhaustividad, es preciso señalar que, en la sentencia de 23 de diciembre de 2015, Comisión/Grecia (C-180/14, no publicada, EU:C:2015:840), el Tribunal de Justicia reiteró las conclusiones presentadas en los asuntos Simap y Jaeger (véanse los apartados 36 y 37 de dicha sentencia).

52 Sentencia de 10 de septiembre de 2015 (C-266/14, EU:C:2015:578).

particular, el principio desarrollado en el asunto Jaeger (sentencia de 9 de septiembre de 2003, C-151/02, EU:C:2003:437) según el cual el factor determinante para saber si se reúnen las condiciones que establece la definición es el hecho de que el trabajador tiene la obligación de estar físicamente presente en el lugar que determine el empresario y de realizar de manera inmediata las prestaciones adecuadas. Asimismo, se refirió a la jurisprudencia Simap, según la cual la posibilidad de que los trabajadores se dediquen a sus asuntos personales es un elemento que permite afirmar que el período de tiempo examinado no constituye tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88. Sin embargo, ese no era el caso de los trabajadores del procedimiento principal, quienes, pese a disfrutar de cierta libertad al desplazarse, estaban obligados a acatar las instrucciones de su empresario durante los períodos examinados.[53]

57. En mi opinión, la afirmación según la cual «la obligación de estar físicamente presente en el lugar que determine el empresario y de realizar de manera inmediata las prestaciones adecuadas» constituye el «factor determinante» para establecer qué es tiempo de trabajo y qué no lo es debe examinarse con cierta cautela. Sin lugar a dudas, dicho principio era aplicable en asuntos como Jaeger (sentencia de 9 de septiembre de 2003, C-151/02, EU:C:2003:437) y Dellas y otros (sentencia de 1 de diciembre de 2005, C-14/04, EU:C:2005:728), en los que se obligaba a pasar tiempo de guardia en el establecimiento del empresario. El hecho de que, en la práctica, el trabajador pudiera no trabajar durante parte de ese tiempo no era pertinente. Ahora bien, la citada afirmación no fue determinante en el caso de Grigore (auto de 4 de marzo de 2011, C-258/10, no publicado, EU:C:2011:122), en el que el Tribunal de Justicia también puso de manifiesto el grado de libertad que disfrutaba el trabajador. De hecho, este aspecto constituye un elemento crucial en la sentencia Simap. En mi opinión, la calidad del tiempo del que el trabajador puede disfrutar cuando permanece en situación de disponibilidad (como acredita, por ejemplo, su capacidad de dedicarse a sus intereses personales o a su familia)[54] es igual de relevante. El hecho de que, en un caso en particular, un trabajador pueda necesitar pasar el período de guardia localizada dentro de un radio que se halle relativamente cerca de su centro de trabajo no impide, desde mi punto de vista, que deba tomarse debidamente en consideración la calidad del tiempo que tiene a su disposición. Salvo en caso de que el trabajador deba prestar sus servicios a distancia, la propia naturaleza de ese tipo de obligación le exige permanecer cerca de su centro de trabajo. En este contexto, lo más importante no es la proximidad al centro de trabajo exigida, sino la calidad del tiempo. Incumbe al órgano jurisdiccional remitente, por ser el único competente para apreciar los hechos, determinar si la calidad del tiempo en el que el Sr. Matzak se hallaba en situación de guardia localizada se vio perjudicada por las restricciones impuestas por su empresario de tal manera que deba considerarse tiempo de trabajo.

58. Por consiguiente, considero que debe responderse a la cuarta cuestión prejudicial que la definición de «tiempo de trabajo» contenida en el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no debe interpretarse en el sentido de que se extiende automáticamente a los trabajadores que permanecen en situación de disponibilidad y tienen la obligación de responder a llamadas del empresario en un período breve de tiempo (sin estar obligados al mismo tiempo a estar presentes físicamente en el establecimiento de dicho empresario), y cuya capacidad de llevar a cabo otras actividades durante ese tiempo puede, por tanto, estar limitada. Por el contrario, es preciso atender a la calidad del tiempo del que el trabajador puede disfrutar cuando permanece en tal situación de disponibilidad, que se traduce, por ejemplo, en su capacidad de dedicarse a sus intereses personales o a su familia. En este contexto, lo más importante no es la proximidad al centro de trabajo exigida, sino la calidad del tiempo. Si dicho tiempo puede calificarse o no como «tiempo de trabajo» en un caso particular es una cuestión que debe determinar el órgano jurisdiccional nacional en función de los hechos.

53 Véanse los apartados 35, 37 y 39 de la sentencia.

54 Véanse las conclusiones del Abogado General Saggio presentadas en el asunto Simap (C-303/98, EU:C:1999:621), punto 37. Véase asimismo la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 37, en la que el Tribunal de Justicia subrayó que «la posibilidad de que los trabajadores gestionen su tiempo con menos limitaciones y se dediquen a sus asuntos personales es un elemento que permite afirmar que el período de tiempo examinado no constituye tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88».

Conclusión

59. A la vista de las consideraciones anteriores, considero que el Tribunal de Justicia debería responder a las cuestiones prejudiciales planteadas por la Cour du travail de Bruxelles (Tribunal Laboral Superior de Bruselas, Bélgica) del siguiente modo:

«1) El artículo 17, apartado 3, letra c), inciso iii), de la Directiva 2003/88 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 faculta a los Estados miembros para excluir determinadas categorías de bomberos contratados por los servicios públicos de protección contra incendios únicamente de la aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 17, apartado 3. No faculta a los Estados miembros para excluir a dichos trabajadores de todas las disposiciones por las que se transpone dicha Directiva al Derecho interno ni, en particular, de las disposiciones que establecen la definición de "tiempo de trabajo" y "período de descanso".

2) La Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que el legislador nacional de un Estado miembro mantenga o adopte una definición de "tiempo de trabajo" menos estricta que la que establece la Directiva. No obstante, el legislador de dicho Estado miembro está facultado para reforzar la protección que se reconoce a los trabajadores siempre que, para ello, respete el contenido de dicha definición.

3) La definición de "tiempo de trabajo" contenida en el artículo 2 de la Directiva 2003/88 no es aplicable automáticamente y sin necesidad de adoptar ninguna otra medida a la retribución de los trabajadores que tienen derecho a disfrutar de la protección en materia de seguridad y salud que confiere dicha Directiva. No obstante, pese a que la Directiva no obliga a los Estados miembros a aplicar la definición de "tiempo de trabajo" a cuestiones relativas a la retribución, tampoco les prohíbe hacerlo. Por tanto, los Estados miembros están facultados para promulgar una normativa interna que base la retribución de una o varias categorías de trabajadores en dicha definición.

4) La definición de "tiempo de trabajo" contenida en el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no debe interpretarse en el sentido de que se extiende automáticamente a los trabajadores que permanecen en situación de disponibilidad y tienen la obligación de responder a llamadas del empresario en un período breve de tiempo (sin estar obligados al mismo tiempo a estar presentes físicamente en el establecimiento de dicho empresario), y cuya capacidad de llevar a cabo otras actividades durante ese tiempo puede, por tanto, estar limitada. Por el contrario, es preciso atender a la calidad del tiempo del que el trabajador puede disfrutar cuando permanece en situación de disponibilidad, que se traduce, por ejemplo, en su capacidad de dedicarse a sus intereses personales o a su familia. En este contexto, lo más importante no es la proximidad al centro de trabajo exigida, sino la calidad del tiempo. Si dicho tiempo puede calificarse o no como "tiempo de trabajo" en un caso particular es una cuestión que debe determinar el órgano jurisdiccional nacional en función de los hechos.»