



## Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima)

de 28 de octubre de 2021 \*

«Procedimiento prejudicial — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Directiva 2003/88/CE — Ordenación del tiempo de trabajo — Artículo 2, puntos 1 y 2 — Conceptos de “tiempo de trabajo” y “período de descanso” — Formación profesional obligatoria cursada a iniciativa del empresario»

En el asunto C-909/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Curtea de Apel Iași (Tribunal Superior de Iași, Rumanía), mediante resolución de 3 de diciembre de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 11 de diciembre de 2019, en el procedimiento entre

**BX**

y

**Unitatea Administrativ Teritorială D.,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima),

integrado por el Sr. C. Lycourgos (Ponente), Presidente de la Sala Cuarta, en funciones de Presidente de la Sala Décima, y los Sres. I. Jarukaitis y M. Ilešič, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Pitruzzella;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Gobierno rumano, por las Sras. E. Gane, A. Wellman y A. Rotăreanu, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. L. Nicolae y el Sr. M. van Beek, en calidad de agentes;

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

\* Lengua de procedimiento: rumano.

dicta la siguiente

### Sentencia

- 1 La presente petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 2, puntos 1 y 2, y 3, 5 y 6 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 2003, L 299, p. 9), así como del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre BX y la Unitatea Administrativ Teritorială D. (Unidad Administrativa y Territorial de D., Rumanía) (en lo sucesivo, «Aministración del municipio de D.») en relación con la retribución de BX por los períodos de formación profesional completados en el marco de su contrato de trabajo.

### Marco jurídico

#### *Derecho de la Unión*

- 3 El artículo 1 de la Directiva 2003/88, titulado «Objeto y ámbito de aplicación», señala, en su apartado 1:  
  
«La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.»
- 4 El artículo 2 de esta Directiva dispone lo siguiente:  
  
«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 El artículo 13 de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO 2019, L 186, p. 105), establece:  
  
«En caso de que la legislación nacional o de la Unión, o los convenios colectivos, requieran que el empleador proporcione formación a un trabajador para que este lleve a cabo el trabajo para el cual ha sido contratado, los Estados miembros velarán por que dicha formación se proporcione gratuitamente al trabajador, se compute como tiempo de trabajo y, a ser posible, tenga lugar durante el horario de trabajo.»

### *Derecho rumano*

- 6 El artículo 111 del Codul muncii (Código de Trabajo) dispone:
- «El tiempo de trabajo comprende cualquier período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las cláusulas del contrato individual de trabajo, del convenio colectivo aplicable y/o de la normativa en vigor.»
- 7 A tenor del artículo 112, apartado 1, de dicho Código, la duración normal del tiempo de trabajo de los trabajadores contratados a tiempo completo es de 40 horas semanales, a razón de 8 horas diarias.
- 8 El artículo 120 del citado Código, relativo a la definición legal y a las condiciones de las horas extraordinarias, establece:
- «1) Las horas de trabajo que se realicen fuera de la duración normal del tiempo de trabajo semanal, establecida en el artículo 112, se considerarán horas extraordinarias.
- 2) Las horas extraordinarias no podrán efectuarse sin que medie acuerdo con el trabajador, salvo en los casos de fuerza mayor o para tareas urgentes destinadas a la prevención de accidentes o a eliminar las consecuencias de un accidente.»
- 9 El artículo 196 del Código de Trabajo, relativo a la regulación de la actividad de formación profesional, dispone:
- «1) La participación en la formación profesional podrá producirse a iniciativa del empresario o del trabajador.
- 2) Las modalidades concretas de formación profesional, los derechos y las obligaciones de las partes, la duración de la formación profesional, así como cualquier otra cuestión relacionada con ella, incluidas las obligaciones contractuales del trabajador frente al empresario que haya soportado los gastos ocasionados por la formación profesional, se establecerán de común acuerdo entre las partes y serán objeto de apéndices a los contratos de trabajo.»
- 10 El artículo 197 de dicho Código, relativo a los gastos de formación profesional y a los derechos del trabajador, tiene el siguiente tenor:
- «1) Cuando la participación en los cursos o acciones de formación profesional sea a iniciativa del empresario, este sufragará todos los gastos ocasionados por dicha participación.
- 2) Mientras participe en los cursos o en las acciones de formación profesional en las condiciones previstas en el apartado 1, el trabajador tendrá derecho, durante toda la formación profesional, a la totalidad de su retribución.
- 3) El período durante el cual el trabajador participe en cursos o acciones de formación profesional en las condiciones previstas en el apartado 1 se tendrá en cuenta para la antigüedad en su puesto y se considerará como período de cotización al sistema de seguridad social del Estado.»

11 A tenor del artículo 2, apartado 1, de la orden nr. 96 pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență (Orden n.º 96, para la aprobación de los criterios de rendimiento relativos a la constitución, asignación y dotación de los servicios voluntarios y de los servicios privados para situaciones de emergencia), de 14 de junio de 2016 (*Monitorul Oficial al României*, n.º 469 de 23 de junio de 2016), en la versión aplicable a los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Orden n.º 96/2016»), la Administración local, los dirigentes de operadores económicos o instituciones que deben constituir servicios voluntarios o servicios privados para las situaciones de emergencia, según los casos, así como los dirigentes de los servicios privados para las situaciones de emergencia constituidos como sociedades proveedoras de servicios deberán garantizar la aplicación de esta Orden.

12 Según el artículo 9, apartado 1, letra j), de los criterios de rendimiento relativos a la constitución, asignación y dotación de los servicios voluntarios y de los servicios privados para situaciones de emergencia, aprobados por la Orden n.º 96/2016 (en lo sucesivo, «criterios de rendimiento»):

«Para la expedición de un dictamen formal de establecimiento del servicio voluntario o del servicio privado, se presentarán los siguientes documentos, según los casos:

[...]

j) documentos que acrediten la cualificación o las competencias profesionales específicas;

[...]».

13 Con arreglo al artículo 14, apartado 1, letra a), de los criterios de rendimiento, el jefe de servicio forma parte de los puestos específicos de los servicios voluntarios y de los servicios privados.

14 A tenor del artículo 17 de los criterios de rendimiento:

«El personal contratado para los puestos específicos a que se refiere el artículo 14, apartado 1, y aquel que acumule puestos de jefe de servicio y de jefe de equipo especializado deberán tener la cualificación o las competencias profesionales específicas, certificadas de conformidad con las normas vigentes.»

15 Del artículo 28, letra a), de los criterios de rendimiento se desprende que el jefe de servicio voluntario debe disponer del dictamen formal de la inspección provincial competente, de conformidad con el modelo previsto en el anexo n.º 4 de la Orden n.º 96/2016.

16 El artículo 50, apartado 1, de la Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (Decreto del Gobierno Rumano n.º 129/2000 relativo a la formación profesional de los adultos), de 31 de agosto de 2000, en su versión consolidada (*Monitorul Oficial al României* n.º 110, de 13 de febrero de 2014), dispone:

«Durante el período en el que participan en programas de formación profesional financiados por los empresarios, los trabajadores percibirán los derechos salariales establecidos en el contrato individual de trabajo para el horario de trabajo normal.»

## Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 17 BX trabaja para la Administración del municipio de D. en el servicio voluntario para las situaciones de emergencia. El puesto mencionado en su contrato de trabajo es el de «jefe del departamento de Prevención (bombero) 541101, de conformidad con la clasificación de las profesiones en Rumanía». El Sr. BX trabaja a tiempo completo, a razón de 8 horas diarias y de 40 horas semanales.
- 18 Para obtener el dictamen formal mencionado en el artículo 28, letra a), de los criterios de rendimiento, como requisito necesario para la organización y el ejercicio de la actividad de servicio público de que se trata en el litigio principal, BX recibió instrucciones de su empresario para cursar 160 horas de formación profesional. Esta formación se cursó durante los meses de marzo y abril de 2017, en virtud de un contrato de formación profesional firmado por la Administración del municipio de D. con una empresa de formación profesional, contrato en el que BX figuraba como beneficiario final. La citada formación se desarrolló en los locales de dicha empresa, de 15 a 20 horas de lunes a viernes, de 13 a 18 horas los sábados y de 13 a 19 horas los domingos. Por último, entre las horas de formación cursadas por BX, 124 tuvieron lugar fuera de su horario de trabajo normal.
- 19 BX demandó a la Administración del municipio de D. ante el Tribunalul Vaslui (Tribunal de Distrito de Vaslui, Rumanía) solicitando, en particular, que se condenara a dicha Administración al pago de esas 124 horas como horas extraordinarias.
- 20 A raíz de la desestimación de su demanda, BX interpuso recurso de apelación ante la Curtea de Apel Iași (Tribunal Superior de Iași, Rumanía), el órgano jurisdiccional remitente.
- 21 Dicho órgano jurisdiccional señala, con carácter preliminar, que, si bien la retribución del trabajador es una cuestión de Derecho nacional, no es menos cierto que la solución del litigio principal depende de la cuestión previa de si el tiempo que el demandante en el litigio principal ha dedicado a la formación profesional, efectuada a petición del empresario, en la sede del proveedor de servicios profesionales y fuera del tiempo de trabajo normal, debe calificarse de tiempo de trabajo o de período de descanso, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 2003/88.
- 22 A este respecto, precisa que de la legislación rumana, tal como ha sido interpretada por los órganos jurisdiccionales nacionales, se desprende que el tiempo dedicado a la formación profesional no se computa en el cálculo del tiempo de trabajo del trabajador, de modo que este último solo tiene derecho a la retribución correspondiente al horario de trabajo normal, con independencia de la duración y del período dedicado a la formación profesional.
- 23 El órgano jurisdiccional remitente indica que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la calificación de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, de un período de presencia del trabajador depende de la obligación de este de permanecer a disposición de su empresario. El factor determinante, a este respecto, es el hecho de que el trabajador se ve obligado a estar físicamente presente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de este para poder realizar inmediatamente las prestaciones adecuadas en caso de necesidad.
- 24 Según el órgano jurisdiccional remitente, en la medida en que de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que la posibilidad de que los trabajadores gestionen su tiempo sin mayores limitaciones y se dediquen a sus propios intereses es un elemento que puede indicar que el

período de tiempo considerado no constituye tiempo de trabajo, en el sentido de la Directiva 2003/88, procede concluir que el tiempo dedicado a la formación profesional, a petición del empresario, constituye tiempo de trabajo.

- 25 El órgano jurisdiccional remitente matiza que tal conclusión no se desprende claramente de la jurisprudencia derivada, en particular, de la sentencia de 9 de julio de 2015, Comisión/Irlanda (C-87/14, EU:C:2015:449), en la que el Tribunal de Justicia estimó que el tiempo de formación de los médicos de hospital no especialistas, controvertido en el asunto que dio lugar a esa sentencia, no cumplía los requisitos exigidos para ser calificado de tiempo de trabajo, en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88.
- 26 No obstante, en el caso de autos, según el órgano jurisdiccional remitente, no cabe duda de que la participación en la formación profesional, completada por el demandante en el litigio principal a iniciativa del empresario fuera de los horarios de trabajo, en un municipio distinto al del domicilio, con el fin de obtener un dictamen formal necesario para la organización y el ejercicio del servicio público de que se trata en el litigio principal, constituye una injerencia en el pleno y libre ejercicio del derecho al descanso, ya que el interesado soporta la obligación derivada, desde un punto de vista geográfico y temporal, de asistir a la formación profesional. Así pues, no puede considerarse que el tiempo dedicado a la formación profesional respete las exigencias de la definición del «período de descanso», en el sentido del artículo 2, punto 2, de la Directiva 2003/88, tal como ha sido interpretado por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.
- 27 Por último, el órgano jurisdiccional remitente hace referencia al artículo 13 de la Directiva 2019/1152, del que se desprende que el legislador de la Unión califica de tiempo de trabajo el tiempo que un trabajador dedica a una formación para llevar a cabo el trabajo para el cual ha sido contratado. Sin embargo, esta Directiva no es aplicable *ratione temporis* al litigio principal.
- 28 Dicho órgano jurisdiccional añade que, si el tiempo dedicado a la formación de un trabajador no estuviera comprendido en el concepto de tiempo de trabajo, en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, habría que concluir que el artículo 2, punto 2, y los artículos 3, 5 y 6 de dicha Directiva, que se refieren, respectivamente, al descanso diario, al descanso semanal y a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, así como el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a tenor del cual todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, son contrarios a cualquier injerencia en el libre disfrute del tiempo de descanso diario y semanal del trabajador, incluso por tareas periféricas, auxiliares o adyacentes a la relación laboral, tales como, en el presente caso, las que implica la participación en una formación profesional.
- 29 Pues bien, según el mismo órgano jurisdiccional, aunque conforme a la legislación rumana la participación en una formación profesional durante el horario de trabajo normal se considera como período de cotización al sistema de seguridad social del Estado, se computa para la antigüedad en el puesto de trabajo y permite al trabajador percibir la retribución correspondiente, esta legislación no contempla el caso en el que la formación profesional se desarrolla fuera del tiempo de trabajo normal y no impone ninguna obligación al empresario en lo que atañe a los horarios de formación ni ninguna limitación relativa al respeto del tiempo de trabajo semanal. Por consiguiente, se pregunta si estas mismas disposiciones se oponen a una normativa nacional que, a la vez que establece una obligación de formación profesional del trabajador, no obliga al empresario de este a respetar el tiempo de descanso del trabajador por lo que respecta al horario de participación en dicha formación.

- 30 En esas circunstancias, la Curtea de Apel Iași (Tribunal Superior de Iași) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Debe interpretarse lo dispuesto por el artículo 2, punto 1, de la Directiva [2003/88] en el sentido de que constituye “tiempo de trabajo” el período durante el cual un trabajador realiza cursos de formación profesional obligatorios tras la finalización del horario de trabajo normal, en la sede del proveedor de los servicios de formación, fuera de su lugar de trabajo y sin ejercer funciones laborales?
  - 2) En caso de respuesta negativa a la primera cuestión prejudicial, ¿deben interpretarse el artículo 31, apartado 2, de la [Carta], y los artículos 2, punto 2, y 3, 5 y 6 de la Directiva [2003/88] en el sentido de que se oponen a una legislación nacional que, pese a establecer la necesidad de la formación profesional del trabajador, no obliga al empresario a respetar el período de descanso del trabajador en lo que se refiere al horario de realización de los cursos de formación?»

### **Sobre las cuestiones prejudiciales**

- 31 Con carácter preliminar, procede señalar que el litigio principal versa sobre la retribución a la que un trabajador afirma tener derecho por los períodos de formación profesional que ha debido completar siguiendo instrucciones de su empresario.
- 32 Ahora bien, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que, a excepción del caso particular de las vacaciones anuales retribuidas, mencionado en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, esta Directiva se limita a regular determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo a fin de garantizar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, de modo que, en principio, no se aplica a su retribución [sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 57 y jurisprudencia citada].
- 33 Dicho esto, dado que, como indica el órgano jurisdiccional remitente, la cuestión de la retribución de los períodos de formación profesional cursados por el demandante depende, en el litigio principal, de la calificación de estos períodos como «tiempo de trabajo» o «período de descanso», en el sentido de la Directiva 2003/88, procede responder a las cuestiones planteadas relativas a dicha calificación.

### ***Primera cuestión prejudicial***

- 34 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el período durante el cual un trabajador cursa una formación profesional que le impone su empresario y que se desarrolla fuera de su lugar habitual de trabajo, en los locales del proveedor de los servicios de formación, y durante el cual no ejerce sus funciones habituales constituye tiempo de trabajo, en el sentido de dicha disposición.
- 35 A este respecto, debe recordarse, en primer lugar, que la Directiva 2003/88 tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las normas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo. Esta armonización en el ámbito de la Unión Europea en materia

de ordenación del tiempo de trabajo tiene como fin promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, permitiendo que estos disfruten de períodos mínimos de descanso —en particular, de períodos de descanso diario y semanal—, así como de períodos de pausa adecuados, y estableciendo una duración máxima del tiempo de trabajo semanal [sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 25 y jurisprudencia citada].

- 36 Las diferentes disposiciones que la Directiva 2003/88 contiene en materia de duración máxima del trabajo y de tiempo mínimo de descanso constituyen normas de Derecho social de la Unión de especial importancia, de las que debe disfrutar todo trabajador y cuyo cumplimiento no puede supeditarse a consideraciones de carácter puramente económico. Al establecer el derecho de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal, la citada Directiva precisa el derecho fundamental expresamente consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta y debe, por consiguiente, interpretarse a la luz de dicho artículo. De ello se sigue, en particular, que las disposiciones de la Directiva 2003/88 no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva en perjuicio de los derechos que la Directiva concede al trabajador [sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartados 26 y 27 y jurisprudencia citada].
- 37 En segundo lugar, procede señalar que el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 define el concepto de «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». En el artículo 2, punto 2, de esta Directiva, el concepto de «período de descanso» se define negativamente como todo período que no sea tiempo de trabajo.
- 38 De este modo, los conceptos de «tiempo de trabajo» y «período de descanso» se excluyen mutuamente. Así pues, el período de formación profesional de un trabajador debe calificarse, bien de «tiempo de trabajo», bien de «período de descanso», a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88, puesto que esta no contempla una categoría intermedia [véase, por analogía, la sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 29 y jurisprudencia citada].
- 39 Además, los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso» constituyen conceptos de Derecho de la Unión que es preciso definir según características objetivas, refiriéndose al sistema y a la finalidad de la Directiva 2003/88. En efecto, solo una interpretación autónoma 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 [sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 30 y jurisprudencia citada].
- 40 A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que un factor determinante para considerar que se dan los elementos característicos del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, es el hecho de que dicho trabajador está obligado a hallarse físicamente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de este para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad [véase, en este sentido, la sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 33].



- 41 En este contexto, debe entenderse que el lugar de trabajo es todo lugar en el que el trabajador deba ejercer una actividad por orden de su empresario, incluso cuando ese lugar no sea el lugar en el que ejerce habitualmente su actividad profesional [sentencia de 9 de marzo de 2021, Raditelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 34].
- 42 Pues bien, cuando un trabajador recibe de su empresario instrucciones de cursar una formación profesional para poder ejercer las funciones que ocupa y, por lo demás, el propio empresario ha firmado el contrato de formación profesional con la empresa que debe impartir dicha formación, procede considerar que, durante los períodos de formación profesional, dicho trabajador está a disposición de su empresario, en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88.
- 43 Es preciso subrayar que carece de pertinencia a este respecto la circunstancia de que, en el caso de autos, la obligación de BX de realizar un curso de formación profesional se derive de la normativa nacional, dado que, como se desprende de la petición de decisión prejudicial, por una parte, BX ya estaba empleado por la Administración del municipio de D. en el puesto para el que se requería la formación profesional y, por otra, dicha Administración estaba obligada a exigir a BX que realizara ese curso de formación para poder mantenerlo en su puesto.
- 44 Carece igualmente de pertinencia la circunstancia, subrayada por el órgano jurisdiccional remitente, de que los períodos de formación profesional se desarrollen, total o parcialmente, fuera del horario normal de trabajo, puesto que, a efectos del concepto de «tiempo de trabajo», la Directiva 2003/88 no realiza distinción alguna según que dicho tiempo se preste o no dentro de las horas de trabajo normales (véase, por analogía, la sentencia de 3 de octubre de 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, apartado 51).
- 45 Asimismo, el hecho de que la formación profesional de que se trata no se desarrolle en el lugar habitual de trabajo del trabajador, sino en los locales de la empresa que presta los servicios de formación, no obsta en absoluto para que, de este modo, como se desprende de la jurisprudencia citada en el apartado 41 de la presente sentencia, el trabajador se vea obligado a estar físicamente presente en el lugar determinado por el empresario y, por consiguiente, no impide, conforme a la jurisprudencia citada en el apartado 40 de la presente sentencia, calificar los períodos de formación profesional de que se trata como «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88.
- 46 Por último, el hecho de que la actividad que un trabajador lleva a cabo durante los períodos de formación profesional sea distinta de la que ejerce en el marco de sus funciones habituales tampoco es óbice para que dichos períodos se califiquen de tiempo de trabajo en el caso de que la formación profesional se curse por iniciativa del empresario y, por consiguiente, el trabajador esté sometido, en el contexto de la citada formación, a sus instrucciones.
- 47 Es preciso añadir que la interpretación que se hace se ve corroborada por el objetivo de la Directiva 2003/88, recordado en el apartado 35 de la presente sentencia, así como por la jurisprudencia, mencionada en el apartado 36 de la presente sentencia, según la cual las disposiciones de la Directiva 2003/88 no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva en perjuicio de los derechos que la Directiva concede al trabajador. En efecto, una interpretación del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de dicha Directiva, en la que no cupiesen los períodos de formación profesional completados por el trabajador a iniciativa de su empresario podría permitir a este imponer al trabajador, que es la parte débil de la relación laboral (véanse, en este sentido, las sentencias de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402,

apartado 44, y de 17 de marzo de 2021, Academia de Studii Economice din București, C-585/19, EU:C:2021:210, apartado 51), obligaciones de formación fuera de las horas normales de trabajo, en perjuicio del derecho del trabajador a disfrutar de un reposo suficiente.

- 48 A la vista de estos elementos, resulta que los períodos de formación profesional de BX deben considerarse tiempo de trabajo, en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, extremo que, no obstante, corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.
- 49 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el período durante el cual un trabajador cursa una formación profesional que le impone su empresario y que se desarrolla fuera de su lugar habitual de trabajo, en los locales del proveedor de los servicios de formación, y durante el cual no ejerce sus funciones habituales constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición.

### *Segunda cuestión prejudicial*

- 50 Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial, no procede responder a la segunda.

### **Costas**

- 51 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este 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 Décima) declara:

**El artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que el período durante el cual un trabajador cursa una formación profesional que le impone su empresario y que se desarrolla fuera de su lugar habitual de trabajo, en los locales del proveedor de los servicios de formación, y durante el cual no ejerce sus funciones habituales constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición.**

Firmas