



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 9 de marzo de 2021 *

«Procedimiento prejudicial — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Directiva 2003/88/CE — Artículo 2 — Concepto de “tiempo de trabajo” — Período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial — Bomberos profesionales — Directiva 89/391/CEE — Artículos 5 y 6 — Riesgos psicosociales — Deber de prevención»

En el asunto C-580/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Verwaltungsgericht Darmstadt (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Darmstadt, Alemania), mediante resolución de 21 de febrero de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 30 de julio de 2019, en el procedimiento entre

RJ

y

Stadt Offenbach am Main,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, la Sra. R. Silva de Lapuerta, Vicepresidenta, el Sr. A. Arabadjiev, la Sra. A. Prechal y los Sres. M. Vilaras y N. Piçarra, Presidentes de Sala, y el Sr. T. von Danwitz, la Sra. C. Toader, los Sres. M. Safjan, D. Šváby, S. Rodin y F. Biltgen, la Sra. K. Jürimäe, el Sr. C. Lycourgos (Ponente) y la Sra. L. S. Rossi, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Pitruzzella;

Secretario: Sr. M. Longar, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 22 de junio de 2020;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Gobierno belga, por el Sr. S. Baeyens y las Sras. L. Van den Broeck, M. Jacobs y C. Pochet, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno español, por el Sr. S. Jiménez García, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno francés, por los Sres. A. Ferrand, R. Coesme y E. Toutain y por la Sra. A.-L. Desjonquères, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: alemán.

- en nombre del Gobierno neerlandés, por las Sras. M. K. Bulterman y C. S. Schillemans, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno finlandés, inicialmente por la Sra. H. Leppo y el Sr. J. Heliskoski, y posteriormente por la Sra. Leppo, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, inicialmente por los Sres. B.-R. Killmann y M. van Beek, y posteriormente por el Sr. Killmann, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 6 de octubre de 2020; dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 2 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).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre RJ y la Stadt Offenbach am Main (ciudad de Offenbach del Meno, Alemania), en relación con el salario reclamado por aquel por los servicios de guardia en régimen de disponibilidad no presencial prestados por él. Debe precisarse inmediatamente que, en el marco de la presente sentencia, el término «guardia» comprende de manera genérica todos los períodos durante los cuales el trabajador permanece a disposición de su empresario para poder realizar una prestación laboral, a petición de este, mientras que la expresión «guardia en régimen de disponibilidad no presencial» se refiere a aquellos períodos, entre los anteriormente mencionados, durante los cuales el trabajador no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 89/391/CEE

- 3 El artículo 5, 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 1989, L 183, p. 1), establece:

«El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.»

- 4 El artículo 6 de esta Directiva dispone:

«1. En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios.

El empresario deberá velar para que se adapten estas medidas a fin de tener en cuenta el cambio de las circunstancias y tender a la mejora de las situaciones existentes.

2. El empresario aplicará las medidas previstas en el párrafo primero del apartado 1 con arreglo a los siguientes principios generales de prevención:

- a) evitar los riesgos;
- b) evaluar los riesgos que no se puedan evitar;
- c) combatir los riesgos en su origen;

[...]

3. Sin perjuicio de las demás disposiciones de la presente Directiva, el empresario deberá, habida cuenta [d]el tipo de actividades de la empresa [y/o] del establecimiento:

- a) evaluar los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, incluso en lo que se refiere a la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Tras dicha evaluación, y en tanto sea necesario, las actividades de prevención[,] así como los métodos de trabajo y de producción aplicados por el empresario[,] deberán:

- garantizar un mayor nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores;
- integrarse en el conjunto de actividades de la empresa [y/o] del establecimiento y en todos los niveles jerárquicos;

[...]».

Directiva 2003/88

5 El artículo 1 de la Directiva 2003/88 establece:

«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.

[...]»

6 El artículo 2 de la citada Directiva dispone:

«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;

[...]».

7 A tenor del artículo 7, apartado 1, de la citada Directiva:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.»

Derecho alemán

8 El anexo de la Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren (Reglamento de organización, dotación mínima y equipamiento de los cuerpos de bomberos), de 17 de diciembre de 2003 (GVBl, p. 693), dispone lo siguiente:

«Por lo general, las dotaciones de nivel 2, incluido el personal necesario para ello, intervendrán en el plazo de veinte minutos desde la alarma en el lugar de intervención [...]».

9 A tenor de la Einsatzdienstverfügung der Feuerwehr Offenbach (Circular operativa de los cuerpos públicos de bomberos de la ciudad de Offenbach del Meno), en su versión de 18 de junio de 2018, el funcionario que preste el servicio *Beamter vom Einsatzleitdienst* («funcionario del servicio de intervención»; en lo sucesivo, «servicio “BvE”») debe acudir inmediatamente al lugar de la intervención, haciendo uso de las excepciones a las normas de tráfico de aplicación general y de los derechos de preferencia que le asisten.

10 Dicha circular operativa detalla, en la página 6, las obligaciones del funcionario que presta el servicio «BvE»:

«A lo largo de toda la duración del servicio “BvE”, el funcionario debe estar disponible y encontrarse en un lugar que le permita respetar un tiempo de intervención de veinte minutos. Se considerará que esa regla se cumple cuando, haciendo uso de las excepciones a las normas de tráfico de aplicación general y de los derechos de preferencia que le asisten, el tiempo necesario para realizar el trayecto entre el lugar en el que se encuentre y el término municipal de la ciudad de Offenbach del Meno sea inferior o igual a veinte minutos. Este período se aplica en caso de tráfico de densidad media y condiciones viarias y meteorológicas normales.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

11 RJ es funcionario y desempeña sus funciones de bombero, en calidad de jefe de grupo, en el cuerpo de bomberos de la ciudad de Offenbach del Meno. Con arreglo a la normativa aplicable al cuerpo de bomberos de dicha ciudad, además de sus funciones ordinarias, debe prestar periódicamente el servicio «BvE».

12 Durante el servicio «BvE», RJ debe estar localizable en todo momento y tener consigo su uniforme de intervención y un vehículo de servicio facilitado por su empresario. Debe responder a las llamadas que reciba en las que se le informe de los incidentes respecto de los cuales debe tomar decisiones. En determinadas situaciones, debe desplazarse al lugar de la intervención o a su puesto de trabajo. Mientras presta el servicio «BvE», RJ debe elegir el lugar en el que se encuentre de forma que, en caso de aviso, pueda llegar al término municipal de la ciudad de Offenbach del Meno, en uniforme y con el mencionado vehículo, haciendo uso de las excepciones a las normas de tráfico de aplicación general y de los derechos de preferencia que le asisten, en veinte minutos.

- 13 Durante la semana, el servicio «BvE» se presta entre las 17.00 y las 7.00 del día siguiente. Los fines de semana, dicho servicio abarca desde las 17.00 del viernes hasta las 7.00 del lunes. Una semana de 42 horas de trabajo puede ir seguida de tal servicio durante el fin de semana. En promedio, RJ presta el servicio «BvE» entre diez y quince fines de semana al año. Entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2015, RJ prestó el servicio «BvE» ciento veintiséis veces y hubo de atender a avisos o intervenir en veinte ocasiones. Así, en un período de tres años, el número de avisos que se produjeron mientras RJ prestaba el servicio «BvE» ascendió, de media, a 6,67 por año.
- 14 RJ solicitó que el servicio «BvE» se le reconociese como tiempo de trabajo y que se retribuyese en consecuencia. Mediante decisión de 6 de agosto de 2014, su empresario denegó su solicitud.
- 15 El 31 de julio de 2015, RJ interpuso un recurso ante el órgano jurisdiccional remitente en el que sostenía que los períodos de guardia pueden considerarse tiempo de trabajo cuando, a pesar de realizarse en régimen de disponibilidad no presencial y de que, en consecuencia, el trabajador no esté obligado a hallarse físicamente en un lugar determinado por el empresario, este último le obliga a retornar al trabajo en un plazo muy breve. RJ alega, en particular, que el servicio «BvE» constituye una restricción considerable de su tiempo libre, puesto que, en caso de aviso, debe abandonar inmediatamente su domicilio para desplazarse a Offenbach del Meno, a fin de respetar el plazo de veinte minutos al que está sujeto.
- 16 Según el órgano jurisdiccional remitente, las actividades desempeñadas por las fuerzas de intervención de un cuerpo estatal de bomberos están comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88. El referido órgano jurisdiccional estima que, si bien las cuestiones relativas a la retribución de los servicios de guardia están, en cambio, excluidas de dicho ámbito de aplicación, la calificación del servicio «BvE» de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, es, sin embargo, determinante para resolver el litigio pendiente ante él.
- 17 Con arreglo al Derecho alemán, el empresario para el que trabaja RJ únicamente podrá ser condenado a retribuir el servicio «BvE» del modo en que solicita RJ en caso de que este haya trabajado más allá de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal permitida por la Directiva 2003/88. Además, la pretensión de RJ de que se declare específicamente que el servicio «BvE» constituye tiempo de trabajo no se refiere a la eventual retribución de dicho servicio, sino que pretende garantizar que RJ no se verá obligado a trabajar más allá de la duración máxima del tiempo de trabajo permitida por el Derecho de la Unión.
- 18 El órgano jurisdiccional remitente señala que, hasta la fecha, el Tribunal de Justicia ha considerado que un período de guardia solo puede asimilarse a tiempo de trabajo si el trabajador está obligado a encontrarse físicamente en un lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de este para poder realizar inmediatamente las prestaciones adecuadas en caso de necesidad. No obstante, subraya que, en la sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), el Tribunal de Justicia consideró que los servicios de guardia prestados por un trabajador en su propio domicilio también debían calificarse como tiempo de trabajo, basándose, por un lado, en la circunstancia de que el trabajador estaba obligado a permanecer en un lugar determinado por el empresario y, por otro, en la limitación de la capacidad del trabajador para dedicarse a sus intereses personales y sociales derivada de la necesidad de presentarse en su lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos.
- 19 Para el órgano jurisdiccional remitente, esta sentencia no excluye que también se consideren tiempo de trabajo los períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, a saber, aquellos durante los que el trabajador, pese a no estar obligado por su empresario a permanecer en lugar determinado, se halla sometido a importantes limitaciones en lo que concierne a la libre elección de su paradero y a la administración de su tiempo libre.

- 20 En particular, según el órgano jurisdiccional remitente, el hecho de excluir del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, los períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial por el mero hecho de que el empresario no haya fijado un lugar específico en el que el trabajador deba encontrarse físicamente constituye una diferencia de trato injustificada respecto de aquellas situaciones en las que el empresario haya impuesto tal lugar. En efecto, a juicio de dicho órgano jurisdiccional, la obligación que pesa sobre el trabajador de llegar a un lugar concreto en un breve plazo puede tener un efecto igualmente restrictivo en lo que respecta a la administración de su tiempo libre y supone imponer indirectamente a dicho trabajador el lugar en el que debe encontrarse físicamente, limitando así de manera considerable sus posibilidades de dedicarse a sus ocupaciones personales.
- 21 Por último, el órgano jurisdiccional remitente señala que el criterio determinante utilizado por el Bundesverwaltungsgericht (Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Alemania) para dirimir si un período de guardia debe considerarse tiempo de trabajo es la frecuencia con la que el trabajador deba esperar que se le contacte durante sus períodos de guardia. Si estos únicamente se ven interrumpidos de forma esporádica por una necesidad de intervención, no constituyen «tiempo de trabajo».
- 22 En este contexto, el Verwaltungsgericht Darmstadt (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Darmstadt, Alemania) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Debe interpretarse el artículo 2 de la Directiva [2003/88] en el sentido de que los períodos de guardia durante los cuales el trabajador está obligado a presentarse “con el vehículo de intervención en un plazo de veinte minutos dentro del término municipal de su lugar de trabajo con el uniforme de intervención” deben ser considerados tiempo de trabajo si, pese a no haber fijado el empresario al trabajador el lugar en que ha de permanecer, se le restringen considerablemente su elección de paradero y sus posibilidades de dedicarse a sus intereses personales y sociales?
- 2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión prejudicial, ¿debe interpretarse el artículo 2 de la Directiva 2003/88, en una situación como la de la primera cuestión prejudicial, en el sentido de que en la definición del concepto de “tiempo de trabajo” se ha de considerar también si —y en qué medida— durante una guardia de disponibilidad en un lugar no fijado por el empresario es previsible contar con llamamientos periódicos al servicio?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

- 23 Mediante sus cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el período de guardia durante el cual un trabajador debe poder presentarse en el término municipal de la ciudad en la que está destinado en un plazo de veinte minutos, con su uniforme de intervención y el vehículo de servicio puesto a su disposición por su empresario, haciendo uso de las excepciones a las normas de tráfico de aplicación general y de los derechos de preferencia vinculados a ese vehículo, constituye «tiempo de trabajo» en el sentido de dicho artículo, y si debe tomarse en consideración, a efectos de tal calificación, la frecuencia media con la que dicho trabajador es efectivamente llamado a intervenir.
- 24 De la resolución de remisión y de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende más concretamente que el demandante en el litigio principal debe llevar a cabo, aproximadamente, cuarenta períodos de guardia al año tanto por la noche, entre semana, como durante el fin de semana. Estos períodos de guardia se efectúan en régimen de disponibilidad no presencial, lo que implica que no está obligado a estar presente físicamente en su lugar de trabajo. Durante dichos períodos de

guardia, RJ debe tener consigo, en todo momento, su uniforme y su vehículo de intervención, poder responder inmediatamente a las llamadas que reciba y ser capaz de presentarse en el término municipal de la ciudad de Offenbach del Meno, con su uniforme de intervención y su vehículo de servicio, en un plazo de veinte minutos, haciendo uso de las excepciones y derechos de preferencia vinculados a ese vehículo. Este tiempo de trayecto corresponde a un tráfico de densidad media y condiciones viarias y meteorológicas normales.

- 25 Con carácter preliminar, procede recordar que, si bien en último término corresponde al órgano jurisdiccional remitente examinar si los períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial controvertidos en el litigio principal deben calificarse de «tiempo de trabajo» a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88, corresponde, no obstante, al Tribunal de Justicia proporcionarle indicaciones sobre los criterios que deben tomarse en consideración al proceder a dicho examen [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartados 23 y 24, y jurisprudencia citada].
- 26 Hecha esta precisión preliminar, en primer lugar, debe recordarse 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 dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 25 y jurisprudencia citada].
- 27 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 subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 26 y jurisprudencia citada].
- 28 Además, 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 Directiva 2003/88 precisa el derecho fundamental expresamente consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea 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 dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 27 y jurisprudencia citada].
- 29 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, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales. A tenor del artículo 2, punto 2, de esta Directiva, el concepto de «período de descanso» se refiere a todo período que no sea tiempo de trabajo.
- 30 De ello se sigue que estos dos conceptos, que se definían del mismo modo en la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 1993, L 307, p. 18), a la que sucedió la Directiva 2003/88, se excluyen mutuamente. Así pues, el tiempo de guardia 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 [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 29 y jurisprudencia citada].

- 31 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 dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 30 y jurisprudencia citada].
- 32 Por lo tanto, a pesar de la referencia a las «legislaciones y/o prácticas nacionales» contenida en el artículo 2 de la Directiva 2003/88, los Estados miembros no pueden determinar unilateralmente el alcance de los conceptos de «tiempo de trabajo» y «período de descanso», sometiendo a cualesquiera condiciones o restricciones el derecho, reconocido directamente a los trabajadores por esta Directiva, a que se tengan debidamente en cuenta los períodos de trabajo y, correlativamente, los períodos de descanso. Cualquier otra interpretación haría peligrar el efecto útil de la Directiva 2003/88 y desvirtuaría su objetivo [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 31 y jurisprudencia citada].
- 33 En tercer lugar, en lo que atañe más concretamente a los períodos de guardia, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que un período durante el cual el trabajador no lleva a cabo efectivamente ninguna actividad por cuenta del empresario no constituye necesariamente un «período de descanso» a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88.
- 34 Así, por un lado, el Tribunal de Justicia ha declarado, a propósito de los períodos de guardia efectuados en un lugar de trabajo que no se confunde con el domicilio del trabajador, que el 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 (véanse, en este sentido, las sentencias de 3 de octubre de 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, apartado 48; de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartado 63, y de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728, apartado 48).
- 35 Procede señalar, a este respecto, que debe entenderse por lugar de trabajo todo lugar en el que el trabajador deba realizar una actividad por orden del empresario, aun cuando no sea el lugar en el que ejerce habitualmente su actividad profesional.
- 36 El Tribunal de Justicia ha declarado que, durante un período de guardia de tales características, el trabajador, que ha de permanecer en su lugar de trabajo a disposición inmediata del empresario, debe permanecer alejado de su entorno social y familiar y goza de poca libertad para administrar el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales. En consecuencia, todo ese período debe calificarse de «tiempo de trabajo» en sentido de la Directiva 2003/88, independientemente de las prestaciones laborales realmente efectuadas por el trabajador durante ese período (véanse, en este sentido, las sentencias de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartado 65; de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, apartado 93, y de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728, apartados 46 y 58).
- 37 Por otra parte, el Tribunal de Justicia ha declarado que, aunque no obligue al trabajador a permanecer en su lugar de trabajo, un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial debe calificarse igualmente, en su totalidad, de «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88 cuando, habida cuenta de la incidencia objetiva y considerable de las limitaciones impuestas al

trabajador en lo que atañe a la posibilidad de dedicarse a sus intereses personales y sociales, se distingue de un período durante el cual el trabajador solo debe estar a disposición de su empresario a los efectos de que este pueda localizarle (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, apartados 63 a 66).

- 38 Se desprende, tanto de los elementos expuestos en los apartados 34 a 37 de la presente sentencia como de la necesidad, recordada en el apartado 28 de esta, de interpretar el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales, que el concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido de la referida Directiva, incluye todos los períodos de guardia, incluidos aquellos que se realizan en régimen de disponibilidad no presencial, durante los cuales las limitaciones impuestas al trabajador son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses.
- 39 En cambio, cuando las limitaciones impuestas al trabajador durante un determinado período de guardia no alcanzan tal grado de intensidad y le permiten administrar su tiempo y dedicarse a sus propios intereses sin grandes limitaciones, solo constituye «tiempo de trabajo», a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88, el tiempo correspondiente a la prestación laboral efectivamente realizada, en su caso, durante dicho período [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 38 y jurisprudencia citada].
- 40 A este respecto, debe precisarse asimismo que, para apreciar si un período de guardia constituye «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88, solo pueden tomarse en consideración las limitaciones impuestas al trabajador, ya sea por la normativa del Estado miembro de que se trate, por un convenio colectivo o por su empresario, en virtud, en particular, del contrato de trabajo, de la normativa laboral o del sistema de distribución de los turnos de guardia entre los trabajadores [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 39].
- 41 En cambio, no procede tomar en consideración las dificultades organizativas que un período de guardia pueda causar al trabajador que no se deriven de tales limitaciones, sino que sean, por ejemplo, consecuencia de elementos naturales o de la libre elección del trabajador [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 40].
- 42 Así, en particular, el hecho de que el domicilio libremente elegido por el trabajador esté separado por una distancia considerable del lugar en el que debe poder presentarse dentro de un determinado plazo durante su período de guardia no es, como tal, un criterio pertinente para calificar todo ese período como «tiempo de trabajo» en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, al menos cuando dicho lugar es su lugar de trabajo habitual. En efecto, en tal caso, ese trabajador ha tenido la posibilidad de apreciar libremente la distancia que separa ese lugar de su domicilio [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 41 y jurisprudencia citada].
- 43 Además, si el lugar de trabajo engloba o se confunde con el domicilio del trabajador, el mero hecho de que, durante un período de guardia determinado, este último deba permanecer en su lugar de trabajo para poder estar a disposición del empresario en caso de necesidad no basta para calificar dicho período de «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88 [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 43 y jurisprudencia citada].

- 44 Cuando, por no existir una obligación de permanecer en el lugar de trabajo, un período de guardia no pueda calificarse automáticamente de «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88, los órganos jurisdiccionales nacionales deberán verificar, no obstante, si no procede, aun así, aplicar dicha calificación, debido a las consecuencias que todas las limitaciones impuestas al trabajador tengan en lo que atañe a su capacidad para administrar libremente, en ese período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicarse a sus propios intereses.
- 45 En este contexto, debe prestarse especial atención al plazo de que dispone el trabajador durante su período de guardia para reanudar sus actividades profesionales a partir del momento en que el empresario requiere sus servicios, junto con, en su caso, la frecuencia media de las intervenciones que dicho trabajador ha de realizar efectivamente durante ese período [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 46].
- 46 Así, en primer término, tal como señaló, en esencia, el Abogado General en los puntos 89 a 91 de sus conclusiones, los órganos jurisdiccionales nacionales deben tomar en consideración las consecuencias de la brevedad del plazo en el que el trabajador debe volver al trabajo en caso de que sea necesario realizar una intervención —lo que, por regla general, le obliga a presentarse en su lugar de trabajo— en lo que atañe a su capacidad para administrar libremente su tiempo.
- 47 A este respecto, procede subrayar que un período de guardia durante el cual un trabajador puede planificar sus ocupaciones personales y sociales, habida cuenta del plazo razonable que se le concede para retomar sus actividades profesionales, no constituye, *a priori*, «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88. En cambio, un período de guardia durante el cual el plazo impuesto al trabajador para volver al trabajo se limita a algunos minutos debe, en principio, considerarse, en su totalidad, «tiempo de trabajo» en el sentido de esta Directiva, puesto que, en este último caso, se disuade claramente al trabajador, en la práctica, de planificar cualquier actividad de recreo, ni tan siquiera de corta duración [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 48].
- 48 No obstante, el impacto de un plazo de respuesta semejante debe evaluarse tras realizar una apreciación concreta, que tenga en cuenta, en su caso, las demás limitaciones impuestas al trabajador, así como las facilidades que se le conceden durante el período de guardia [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 49].
- 49 Entre las limitaciones que rodean dicho plazo de reacción, resulta pertinente, en particular, la obligación del trabajador de permanecer en su domicilio, sin poder desplazarse libremente, a la espera de ser contactado por su empresario, o la de tener consigo un equipamiento específico cuando, a raíz de una llamada, deba presentarse en su lugar de trabajo. También es pertinente, en lo que concierne a las facilidades concedidas al trabajador, la eventual puesta a su disposición de un vehículo de servicio que le permita hacer uso de excepciones a las normas de tráfico de aplicación general y de derechos de preferencia, o incluso la facultad conferida al trabajador de responder a las peticiones de su empresario sin abandonar el lugar en el que se encuentra.
- 50 En segundo término, los órganos jurisdiccionales nacionales deben tener en cuenta, junto con el plazo de que dispone el trabajador para reanudar su actividad profesional, la frecuencia media de las prestaciones efectivas normalmente realizadas por el trabajador durante cada uno de sus períodos de guardia, siempre que esta pueda estimarse de manera objetiva [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 51].

- 51 En efecto, cuando, por término medio, un trabajador ha de intervenir en numerosas ocasiones durante un período de guardia, este tiene menos margen para administrar libremente su tiempo durante los períodos de inactividad, dado que estos se ven interrumpidos con frecuencia. Más aún cuando las intervenciones que normalmente se exigen al trabajador durante su período de guardia tienen una duración considerable [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 52].
- 52 De ello se sigue que, si, por término medio, el trabajador ha de realizar frecuentemente prestaciones durante sus períodos de guardia, prestaciones que, por regla general, no son de corta duración, la totalidad de estos períodos constituye, en principio, «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88 [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 53].
- 53 No obstante, el hecho de que, por término medio, el trabajador no deba intervenir más que en contadas ocasiones durante sus períodos de guardia no puede tener como consecuencia que dichos períodos se consideren como «períodos de descanso», en el sentido del artículo 2, punto 2, de la Directiva 2003/88, cuando el impacto del plazo impuesto al trabajador para retomar sus actividades profesionales es tal que basta para restringir, objetivamente y de manera considerable, la capacidad del trabajador para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 54].
- 54 En el presente asunto, procede recordar que, según las indicaciones facilitadas en la resolución de remisión, durante los períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial controvertidos en el litigio principal, RJ puede desplazarse libremente, pero debe poder llegar al término municipal de la ciudad de Offenbach del Meno en un plazo de veinte minutos, con su uniforme de intervención y el vehículo de servicio puesto a su disposición por su empresario, haciendo uso de las excepciones a las normas de tráfico de aplicación general y de los derechos de preferencia que le asisten. Tal como se ha señalado en el apartado 13 de la presente sentencia, de la resolución de remisión no se desprende que la frecuencia media de las intervenciones de dicho trabajador haya sido elevada durante esos períodos. Por otra parte, el hecho de que la distancia que separa el domicilio de RJ del término municipal de Offenbach del Meno pueda ser considerable no es, como tal, pertinente.
- 55 No obstante, corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar, a la luz de todas las circunstancias del caso de autos, si RJ está sometido, durante sus períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, a limitaciones de tal intensidad que afectan, objetivamente y de manera considerable, a su capacidad para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses.
- 56 En cuarto lugar, procede recordar 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 dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 57].
- 57 Por consiguiente, el modo de retribución de los trabajadores por los períodos de guardia no se rige por la Directiva 2003/88, sino por las disposiciones pertinentes del Derecho nacional. En consecuencia, dicha Directiva no se opone a la aplicación de una normativa de un Estado miembro, de un convenio colectivo o de una decisión de un empresario que, a efectos de la retribución de un servicio de guardia, trate de forma distinta los períodos durante los cuales se efectúan realmente prestaciones de trabajo y aquellos durante los cuales no se lleva a cabo ningún trabajo efectivo, aun cuando dichos períodos

deban considerarse, en su totalidad, «tiempo de trabajo» a efectos de la aplicación de dicha Directiva [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 58 y jurisprudencia citada].

- 58 Del mismo modo, la Directiva 2003/88 no se opone a aquellas normativas, convenios colectivos o decisiones del empresario que, en lo que concierne a los períodos de guardia que deberían considerarse totalmente excluidos del concepto de «tiempo de trabajo» a efectos de la aplicación de dicha Directiva, prevén, no obstante, que se abone al trabajador afectado una cantidad destinada a compensar los inconvenientes que le causen dichos períodos de guardia en la administración de su tiempo y de sus intereses privados [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartado 59].
- 59 En quinto y último lugar, del apartado 30 de la presente sentencia se desprende que los períodos de guardia que no cumplen los requisitos para ser calificados de «tiempo de trabajo» en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 deben considerarse, a excepción del tiempo vinculado a las prestaciones de trabajo efectivamente realizadas durante dichos períodos, «períodos de descanso» en el sentido del artículo 2, punto 2, de dicha Directiva y que, como tales, deben contabilizarse en el cálculo de los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en los artículos 3 y 5 de esta.
- 60 No obstante, cabe señalar que la calificación de un período de guardia como «período de descanso» a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88 se entiende sin perjuicio del deber de los empresarios de cumplir las obligaciones específicas que les incumben en virtud de los artículos 5 y 6 de la Directiva 89/391, con el fin de proteger la seguridad y la salud de sus trabajadores. De ello se desprende que los empresarios no pueden introducir períodos de guardia tan largos o frecuentes que constituyan un riesgo para la seguridad o la salud de los trabajadores, con independencia de que dichos períodos se califiquen de «períodos de descanso» en el sentido del artículo 2, punto 2, de la Directiva 2003/88. Corresponde a los Estados miembros definir, en su ordenamiento jurídico nacional, las modalidades de aplicación de esta obligación [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, apartados 61 a 65 y jurisprudencia citada].
- 61 De cuanto antecede resulta que procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial durante el cual un trabajador debe poder presentarse en el término municipal de la ciudad en la que está destinado en un plazo de veinte minutos, con su uniforme de intervención y el vehículo de servicio puesto a su disposición por su empresario, haciendo uso de las excepciones a las normas de tráfico de aplicación general y de los derechos de preferencia vinculados a ese vehículo, solo constituye, en su totalidad, «tiempo de trabajo» en el sentido de esta disposición si de una apreciación global de todas las circunstancias del caso de autos, en particular, de las consecuencias de dicho plazo y, en su caso, de la frecuencia media de intervención en el transcurso de ese período, se desprende que las limitaciones impuestas a dicho trabajador durante ese período son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en ese mismo período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicarlo a sus propios intereses.

Costas

- 62 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 (Gran Sala) 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 un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial durante el cual un trabajador debe poder presentarse en el término municipal de la ciudad en la que está destinado en un plazo de veinte minutos, con su uniforme de intervención y el vehículo de servicio puesto a su disposición por su empresario, haciendo uso de las excepciones a las normas de tráfico de aplicación general y de los derechos de preferencia vinculados a ese vehículo, solo constituye, en su totalidad, «tiempo de trabajo» en el sentido de esta disposición si de una apreciación global de todas las circunstancias del caso de autos, en particular, de las consecuencias de dicho plazo y, en su caso, de la frecuencia media de intervención en el transcurso de ese período, se desprende que las limitaciones impuestas a dicho trabajador durante ese período son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en ese mismo período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicarlo a sus propios intereses.

Firmas