

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 14 de octubre de 2010\*

En el asunto C-243/09,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Verwaltungsgericht Halle (Alemania), mediante resolución de 25 de marzo de 2009, recibida en el Tribunal de Justicia el 3 de julio de 2009, en el procedimiento entre

**Günter Fuß**

y

**Stadt Halle,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

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

\* Lengua de procedimiento: alemán.

Abogado General: Sr. P. Mengozzi;  
Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Fuß, por el Sr. M. Geißler, Rechtsanwalt;
  
- en nombre de la Stadt Halle, por el Sr. Willecke, en calidad de agente;
  
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. M. Lumma y C. Blaschke, en calidad de agentes;
  
- en nombre del Gobierno austriaco, por la Sra. C. Pesendorfer, en calidad de agente;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. V. Kreuzschitz y M. van Beek, en calidad de agentes;

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

dicta la siguiente

### **Sentencia**

- <sup>1</sup> La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 22, apartado 1, párrafo primero, letra b), de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299, p. 9).
  
- <sup>2</sup> Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. Fuß y su empresario, la Stadt Halle, relativo a su traslado forzoso a un servicio diferente de aquel en el que anteriormente estaba destinado como bombero.

## Marco jurídico

### *Normativa de la Unión*

- 3 Según su primer considerando, la Directiva 2003/88 procede, en aras de una mayor claridad, a la codificación de las disposiciones de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18), en su versión modificada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000 (DO L 195, p. 41; en lo sucesivo, «Directiva 93/104»). El plazo del que disponían los Estados miembros para adaptar su Derecho interno a las Directivas 93/104 y 2000/34 finalizó el 23 de noviembre de 1996 y el 1 de agosto de 2003, respectivamente.
  
- 4 Según el artículo 1 de la Directiva 2003/88, con la rúbrica «Objeto y ámbito de aplicación»:

«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

[...].»

- 5 Bajo la rúbrica «Duración máxima del tiempo de trabajo semanal», el artículo 6 de la misma Directiva dispone lo siguiente:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores:

- a) se limite la duración del tiempo de trabajo semanal por medio de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales;
- b) la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.»
- 6 A tenor del artículo 15 de dicha Directiva, con la rúbrica «Disposiciones más favorables»:

«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.»

7 Según el artículo 17 de la Directiva 2003/88, con la rúbrica «Excepciones»:

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

[...]

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 [...] bomberos o protección civil».

8 El artículo 22, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva dispone lo siguiente:

«Siempre que respete los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, un Estado miembro podrá no aplicar el artículo 6, a condición de que adopte las medidas necesarias para garantizar que:

- a) ningún empresario solicite a un trabajador que trabaje más de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en la letra b) del artículo 16, salvo que haya obtenido el consentimiento del trabajador para efectuar dicho trabajo;
- b) ningún trabajador pueda sufrir perjuicio alguno por el hecho de no estar dispuesto a dar su consentimiento para efectuar dicho trabajo;
- c) el empresario lleve registros actualizados de todos los trabajadores que efectúen un trabajo de este tipo;
- d) los registros mencionados se pongan a disposición de las autoridades competentes, que podrán prohibir o restringir, por razones de seguridad y/o de salud de los trabajadores, la posibilidad de sobrepasar la duración máxima del tiempo de trabajo semanal;

e) el empresario facilite a las autoridades competentes, a petición de éstas, información sobre el consentimiento dado por los trabajadores para efectuar un trabajo que exceda de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en la letra b) del artículo 16.»

9 Según su artículo 28, la Directiva 2003/88 entró en vigor el 2 de agosto de 2004.

### *Normativa nacional*

10 El artículo 2, apartado 1, del Reglamento del Land de Sajonia-Anhalt sobre el tiempo de trabajo de los funcionarios de los servicios de bomberos de ciudades y municipios (Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst der Städte und Gemeinden des Landes Sachsen-Anhalt), de 7 de octubre de 1998 (en lo sucesivo, «ArbZVO-FW 1998»), vigente hasta el 31 de diciembre de 2007, preveía lo siguiente:

«La duración ordinaria del trabajo de los funcionarios que presten sus servicios en régimen de trabajo por turnos y cuya actividad semanal tenga lugar principalmente en el servicio de guardia será de 54 horas de media. [...]»

11 Con efecto desde el 1 de enero de 2008, el ArbZVO-FW 1998 fue sustituido por el ArbZVO-FW de 5 de julio de 2007 (en lo sucesivo, «ArbZVO-FW 2007»).

<sup>12</sup> El artículo 2, apartado 1, del ArbZVO-FW 2007 dispone lo siguiente:

«La duración ordinaria de trabajo semanal de los funcionarios, horas extraordinarias incluidas, será de 48 horas de promedio en cómputo anual.»

<sup>13</sup> El artículo 4 del mismo ArbZVO-FW 2007, con la rúbrica «Regímenes particulares», es del siguiente tenor:

«1. Siempre que se respeten los principios generales de seguridad y de protección de la salud, la duración del trabajo por turnos podrá exceder de la duración semanal media ordinaria establecida en el artículo 2, apartado 1, siempre que las personas afectadas den su consentimiento y el empresario aporte la prueba del mismo.

2. El consentimiento al que se refiere el apartado 1 podrá ser revocado con un preaviso de seis meses. Los interesados deberán ser informados de ello por escrito.»

<sup>14</sup> El artículo 612 *bis* del Código Civil alemán (Bürgerliches Gesetzbuch) dispone que, ni en los acuerdos a los que llegue con un trabajador ni en las medidas que adopte respecto del mismo, el empleador podrá establecer condiciones menos beneficiosas para el trabajador por haber ejercido éste legítimamente sus derechos.

**Litigio principal y cuestiones prejudiciales**

- 15 El Sr. Fuß trabaja para la Stadt Halle desde el 10 de mayo de 1982. En 1998 adquirió la condición de funcionario con la categoría de oficial del cuerpo de bomberos («Oberbrandmeister»); desde el 15 de diciembre de 2005 ostenta la categoría de oficial superior del cuerpo de bomberos («Hauptbrandmeister»).
  
- 16 Hasta el 4 de enero de 2007, el Sr. Fuß estuvo destinado en el servicio de intervención «prevención de incendios» de los bomberos de la Stadt Halle en calidad de conductor de camión de bomberos. Su horario de servicio preveía una duración semanal media de 54 horas de trabajo.
  
- 17 En una asamblea del personal celebrada a inicios de 2006, la dirección de la Stadt Halle comunicó a los miembros del servicio de intervención que se efectuarían traslados a la unidad central de intervención si se deseaba cumplir la Directiva 2003/88.
  
- 18 Mediante carta de 13 de diciembre de 2006, el Sr. Fuß, invocando el auto de 14 de julio de 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, Rec. p. I-7111), solicitó que en el futuro la duración media de su trabajo semanal no excediera del límite máximo de 48 horas establecido en el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88. En esta misma carta el Sr. Fuß reclamaba su derecho a ser compensado por las horas extraordinarias realizadas, contraviniendo lo dispuesto por las normas, en el período comprendido entre el 1 de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2006.
  
- 19 Mediante decisión de 18 de diciembre de 2006, la Stadt Halle puso en marcha un plan de organización de los puestos de trabajo del personal en virtud del cual, a partir del 1 de abril de 2007, debía proveerse un puesto rotativo que había quedado vacante en la unidad central de intervención de los bomberos para evitar que hubiera infradotaciones en el organigrama.

- 20 El 21 de diciembre de 2006, el Sr. Fuß mantuvo una entrevista con su empleador acerca del proyecto de éste de trasladarle a dicho puesto, en la cual el Sr. Fuß manifestó que deseaba continuar trabajando en el servicio de intervención.
- 21 Mediante decisión de 2 de enero de 2007, la Stadt Halle trasladó al Sr. Fuß a la unidad central, por un período limitado comprendido entre el 5 de enero de 2007 y el 31 de marzo de 2009, alegando que dicho traslado era necesario por razones de organización del servicio (en lo sucesivo, «decisión de traslado»). Según la Stadt Halle, el puesto en cuestión requería una formación de oficial superior de bomberos, una experiencia de varios años como conductor de camión de bomberos y una formación de asistente de ambulancia. Por otra parte, este traslado permitiría al Sr. Fuß, en particular, trabajar un número de horas no superior a la máxima semanal de 48 horas.
- 22 Una vez producido su traslado, el Sr. Fuß trabaja 40 horas semanales y ya no debe atender guardias de 24 horas. Por otra parte, habida cuenta del menor número de horas de servicio con complemento de penosidad (noches, domingos y festivos), percibe un complemento salarial reducido por el servicio realizado en tales horas.
- 23 El 4 de enero de 2007, el Sr. Fuß interpuso un recurso administrativo ante la Stadt Halle contra la decisión de traslado, alegando fundamentalmente que no deseaba trabajar con arreglo a otro programa de organización del servicio.
- 24 Mediante resolución de 23 de enero de 2007, la Stadt Halle desestimó dicho recurso alegando, fundamentalmente, que la decisión de traslado era una medida de carácter personal, basada en el poder de dirección de la autoridad jerárquica, que ésta podía ejercer discrecionalmente.

- 25 El 28 de febrero de 2007, el Sr. Fuß interpuso recurso ante el Verwaltungsgericht Halle solicitando la anulación de la decisión de traslado y su reingreso en el puesto que ocupaba con anterioridad a la misma. El Sr. Fuß sostiene, fundamentalmente, que su traslado obedeció exclusivamente al hecho de que hubiera solicitado la reducción de su tiempo de trabajo con arreglo a lo dispuesto en la Directiva 2003/88. La Stadt Halle sostiene, por el contrario, que dicha decisión no pretendía en absoluto sancionar al Sr. Fuß, sino dar curso a su solicitud de que se respetara la semana de trabajo de 48 horas, evitando así adaptar prematura y exclusivamente para él el plan de servicio, con los consiguientes problemas de organización que se habrían derivado de esta adaptación. En efecto, la adaptación del plan de servicio a la Directiva 2003/88 debía, según la Stadt Halle, llevarse a cabo uniformemente para todos los agentes del servicio.
- 26 En su resolución de remisión, el órgano jurisdiccional nacional observa que la decisión de traslado se ajusta a lo dispuesto en el Derecho nacional. Así, por una parte, el Sr. Fuß fue trasladado a un puesto de la misma categoría y perteneciente al mismo nivel retributivo. Por otra parte, el traslado del Sr. Fuß, incluso suponiendo que no pudiera estar motivado por necesidades de organización del servicio, se basaba en una razón objetiva; esto es, la voluntad de poner fin a la infracción del artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 respecto del interesado sin tener por ello que modificar o adaptar a la misma el plan de servicio o el tiempo de trabajo de los demás bomberos.
- 27 Dicho órgano jurisdiccional alberga dudas, no obstante, acerca de si la decisión de traslado incumple lo dispuesto en el artículo 22, apartado 1, párrafo primero, letra b), de la Directiva 2003/88.

28 Este órgano jurisdiccional observa que, ciertamente, en la fecha en que tuvieron lugar los hechos objeto de litigio, el artículo 2, apartado 1, de la ArbZVO-FW 1998 no estaba concebido como una disposición mediante la que se estableciera la inaplicación del artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 en el sentido de lo dispuesto en el artículo 22, apartado 1, párrafo primero, de ésta, y que ninguna otra disposición de Derecho nacional contemplaba la posibilidad de tal inaplicación cumpliendo la totalidad de los requisitos que imponía esta última disposición, en particular el requisito, enunciado en la letra b) de dicho párrafo, de que ningún trabajador tenga que sufrir perjuicio alguno por el hecho de no estar dispuesto a dar su consentimiento para efectuar un servicio que exceda de la duración máxima de 48 horas semanales de media. No obstante, a menos que se admita que se cercenen los derechos reconocidos por la Directiva 2003/88 y que ésta no alcance sus objetivos, la prohibición de causar un perjuicio a los trabajadores debería aplicarse con mayor motivo cuando el empresario, pese a no estar expresamente autorizado a ello por una disposición de Derecho nacional, exija a un trabajador que realice un trabajo cuya duración excede del límite máximo establecido en dicho artículo 6, letra b), y el trabajador exija el cumplimiento de esta disposición.

29 Según el órgano jurisdiccional remitente, es necesario, no obstante, determinar si el concepto de «perjuicio» contenido en el artículo 22, apartado 1, párrafo primero, letra b), de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en un sentido subjetivo u objetivo. Desde un punto de vista subjetivo, debería apreciarse que el Sr. Fuß ha sufrido un perjuicio ya que éste percibió el cambio de destino como una sanción. Por el contrario, desde un punto de vista objetivo, no se habría causado al Sr. Fuß ningún perjuicio ya que su nuevo destino es menos peligroso que el que tenía anteriormente y se le ofrece la posibilidad de adquirir nuevas competencias profesionales. Ciertamente, el Sr. Fuß sufriría una reducción de su remuneración por el hecho de ver recortado su complemento especial de penosidad por prestar servicios en horas intempestivas. No obstante, este recorte estaría justificado por el hecho de que realizaría un número menor de estas horas y tendría como contrapartida un aumento de su tiempo libre. Por otra parte, la limitación en el tiempo del traslado carecería de relevancia ya que, con arreglo al ArbZVO-FW 2007, tal como se encontraba vigente desde el 1 de enero de 2008, el Sr. Fuß podía ser mantenido en un puesto no adscrito al servicio de intervención si no aceptaba que se sobrepasara el límite semanal de 48 horas.

30 En estas circunstancias, el Verwaltungsgericht Halle decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «1) El perjuicio mencionado en el artículo 22, apartado 1, [párrafo primero], letra b), de la Directiva [2003/88], ¿debe apreciarse de forma objetiva o subjetiva?
  
- 2) ¿Existe un perjuicio en el sentido del artículo 22, apartado 1, [párrafo primero], letra b), de la Directiva [2003/88], cuando un funcionario del servicio de intervención, como consecuencia de su solicitud de que en el futuro se respete la duración máxima del tiempo de trabajo, es trasladado con carácter forzoso a otro puesto en el que se desempeñan esencialmente funciones administrativas?
  
- 3) ¿Debe considerarse que la percepción de un salario inferior constituye un perjuicio en el sentido del artículo 22, apartado 1, [párrafo primero], letra b), de la Directiva [2003/88], cuando el traslado del puesto de trabajo lleva consigo una menor duración del servicio prestado en horarios intempestivos (noches, domingos o días festivos) y, de este modo, se reduce también el importe del complemento por penosidad que se abona por tal servicio?
  
- 4) En caso de respuesta afirmativa a la segunda o a la tercera cuestión, ¿puede compensarse el perjuicio causado por un traslado con otras ventajas del nuevo puesto de trabajo, como un horario de trabajo más corto o una formación continua?»

## Sobre las cuestiones prejudiciales

- 31 Mediante sus cuestiones, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta fundamentalmente si el concepto de «perjuicio» mencionado en el artículo 22, apartado 1, párrafo primero, letra b), de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que permite a un empresario del sector público disponer el traslado forzoso de un trabajador que ocupa un puesto de bombero en un servicio de intervención como consecuencia de su solicitud de que se respete en dicho servicio la duración máxima media de trabajo semanal prevista en el artículo 6, letra b), de esta Directiva.
- 32 Conviene recordar, a este respecto, que, según reiterada jurisprudencia, la Directiva 2003/88 tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante la aproximación de las normativas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo. Esta armonización a nivel de la Unión Europea en materia de ordenación del tiempo de trabajo pretende garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, haciendo que éstos disfruten de períodos mínimos de descanso –diario y semanal–, así como de pausas adecuadas y estableciendo un límite máximo de la duración semanal del tiempo de trabajo (véanse, en particular, las sentencias de 5 octubre 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835, apartado 76; de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros, C-14/04, Rec. p. I-10253, apartados 40 y 41, y de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido, C-484/04, Rec. p. I-7471, apartados 35 y 36).
- 33 De este modo, el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 impone a los Estados miembros la obligación de adoptar las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días. Este límite máximo relativo a la duración media semanal de trabajo constituye una regla del Derecho social de la Unión que reviste especial

importancia y de la que debe disfrutar todo trabajador como disposición mínima destinada a garantizar la protección de su seguridad y su salud (véanse las sentencias, antes citadas, Pfeiffer y otros, apartado 100; Dellas y otros, apartado 49, y Comisión/Reino Unido, apartado 38).

- 34 En el régimen definido por la Directiva 2003/88, si bien el artículo 15 de ésta permite de forma general la aplicación o el establecimiento de disposiciones nacionales más favorables en materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, sólo algunas de sus disposiciones enumeradas taxativamente pueden ser objeto de las excepciones previstas por los Estados miembros o los interlocutores sociales. Por otra parte, la aplicación de tales excepciones está supeditada a estrictos requisitos para asegurar una protección eficaz de la seguridad y de la salud de los trabajadores (véase la sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartados 77 y 96).
- 35 De este modo, el artículo 22, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2003/88, sobre el que versan las cuestiones prejudiciales, permite que los Estados miembros no apliquen el artículo 6 de esta Directiva, siempre que respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y cumplan una serie de condiciones acumulativas mencionadas en esta disposición, en particular la especificada en la letra b) de dicho párrafo, referente a la necesidad de que se adopten medidas para garantizar que ningún trabajador pueda sufrir un perjuicio por el hecho de no estar dispuesto a dar su consentimiento para efectuar un trabajo cuya duración semanal media supere el límite máximo fijado en el artículo 6, letra b), de esta misma Directiva.
- 36 No obstante, consta que en el presente caso ni la República Federal de Alemania, como ya apreció el Tribunal de Justicia en el apartado 85 de la sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, Rec. p. I-8389), y en el apartado 98 de la sentencia

Pfeiffer y otros, antes citada, ni el Land de Sajonia-Anhalt, tal como declaró en su resolución de remisión el órgano jurisdiccional que debe pronunciarse sobre el litigio principal y como confirmaron en el presente procedimiento tanto el Gobierno alemán como la Stadt Halle a través de sus observaciones escritas, habían hecho uso, en el momento en que tuvieron lugar los hechos del litigio principal, de esta posibilidad de introducir una excepción al régimen general, ya que las disposiciones de Derecho interno vigentes en esa fecha no contemplaban ninguna medida adoptada con arreglo al artículo 22, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2003/88 o dirigida a adaptar el Derecho nacional a esta disposición. Interrogados acerca de este extremo mediante una pregunta escrita del Tribunal de Justicia, la Stadt Halle corroboró esta apreciación y tanto el Sr. Fuß como el Gobierno austriaco se manifestaron igualmente en este sentido.

37 En última instancia, el órgano jurisdiccional remitente señala a este respecto que el Land de Sajonia-Anhalt hizo posteriormente uso de esta facultad de establecer excepciones prevista en el artículo 22, apartado 1, párrafo primero, letra b), de la Directiva 2003/88 en el marco de la normativa aprobada posteriormente para adaptar específicamente el Derecho nacional a dicha Directiva en lo concerniente a los bomberos empleados por las ciudades y municipios de este Land. No obstante, esta normativa no entró en vigor hasta el 1 de enero de 2008, es decir, en una fecha posterior a la de la decisión de traslado.

38 De ello se desprende que, no habiéndose adoptado medidas de Derecho interno al amparo de la facultad de establecer un régimen de excepciones concedida a los Estados miembros por el artículo 22, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2003/88, esta disposición carece de toda relevancia a la hora de resolver el litigio principal y que, en consecuencia, únicamente debe tomarse en consideración el artículo 6, letra b), de esta Directiva en cuanto enuncia el principio de que los Estados miembros deben respetar una duración media de trabajo que no exceda de 48 horas por cada período de siete días.

39 A este respecto, es necesario recordar que, en el marco del procedimiento de cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia, establecido

por el artículo 267 TFUE, corresponde a este Tribunal proporcionar al órgano jurisdiccional nacional una respuesta útil que le permita dirimir el litigio del que conoce. Desde este punto de vista, corresponde, en su caso, al Tribunal de Justicia reformular las cuestiones que se le han planteado. En efecto, el Tribunal de Justicia tiene la misión de interpretar cuantas disposiciones de Derecho de la Unión sean necesarias para que los órganos jurisdiccionales nacionales puedan resolver los litigios que se les hayan sometido, aun cuando tales disposiciones no se mencionen expresamente en las cuestiones remitidas por dichos órganos jurisdiccionales (véanse en particular, en este sentido, las sentencias de 8 de marzo de 2007, *Campina*, C-45/06, Rec. p. I-2089, apartados 30 y 31; de 26 de junio de 2008, *Wiedemann y Funk*, C-329/06 y C-343/06, Rec. p. I-4635, apartado 45, y de 2 de septiembre de 2010, *Kirin Amgen*, C-66/09, Rec. p. I-7943, apartado 27).

40 En consecuencia, aunque si bien, desde un punto de vista formal, el órgano jurisdiccional remitente ha limitado sus cuestiones a la interpretación del artículo 22, apartado 1, párrafo primero, letra b), de la Directiva 2003/88, tal circunstancia no obsta para que el Tribunal de Justicia proporcione a este órgano jurisdiccional todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que puedan serle útiles para enjuiciar el asunto del que conoce, con independencia de que dicho órgano haya hecho o no referencia a ellos en el enunciado de su cuestión. A este respecto, corresponde al Tribunal de Justicia extraer del conjunto de elementos aportados por el órgano jurisdiccional nacional y, especialmente, de la motivación de la resolución de remisión, los elementos de Derecho de la Unión que requieren una interpretación, teniendo en cuenta el objeto del litigio (véase la sentencia de 12 de enero de 2010, *Wolf*, C-229/08, Rec. p. I-1, apartado 32 y la jurisprudencia citada).

41 En el asunto que nos ocupa, de la resolución de remisión se desprende que el órgano jurisdiccional que conoce del litigio principal considera que, puesto que la condición, establecida en el artículo 22, apartado 1, párrafo primero, letra b), de la Directiva 2003/88, de que no se cause un perjuicio al trabajador es exigible en el caso de que el empresario, existiendo medidas de Derecho interno de ejecución de esta disposición, no haya obtenido el consentimiento del trabajador para no aplicar el artículo 6, letra b), de la misma Directiva, esta condición es exigible con mayor motivo cuando, como aquí sucede, el empresario impone, pese a no existir disposiciones de Derecho

interno que le reconozcan esta facultad, la inaplicación de esta disposición y el trabajador afectado se opone a ello exigiendo el cumplimiento de dicho artículo 6, letra b).

- 42 De este modo, el órgano jurisdiccional remitente sugiere que, si el trabajador afectado no sufre ningún perjuicio por no haber consentido que se sobrepase el tope de 48 horas fijado por el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 para la duración media de trabajo semanal, no sería contrario a esta Directiva que su empresario pudiera, en virtud del Derecho interno, decidir su traslado forzoso a un servicio que sí se ajusta, por su parte, al límite establecido en esta disposición en la medida en que tal traslado pondría fin a la infracción de la misma respecto de ese trabajador.
- 43 En estas circunstancias y para responder adecuadamente al órgano jurisdiccional remitente, procede reformular las cuestiones planteadas de forma que deba entenderse que, mediante las mismas, dicho órgano jurisdiccional pregunta, fundamentalmente, si el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que permite que un empresario del sector público decida el traslado forzoso a otro servicio de un trabajador que presta sus servicios como bombero en un servicio de intervención por el hecho de que éste haya solicitado el cumplimiento, dentro de este último servicio, de la duración media máxima de trabajo semanal prevista en dicha disposición, cuando dicho trabajador no sufra ningún perjuicio derivado de ese traslado.
- 44 A este respecto, es necesario recordar que, tal como se desprende del apartado 61 del auto *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, antes citado, las actividades desarrolladas por las fuerzas de intervención de un servicio público de bomberos –exceptuando el caso de que concurren circunstancias excepcionales de una gravedad y una magnitud tales que requieran que el objetivo de lograr el buen funcionamiento de los servicios indispensables para la protección de los intereses públicos prevalezca provisionalmente sobre el objetivo de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores destinados a los equipos de intervención y socorro, circunstancias éstas que no se cuestionan en el litigio principal– están comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88, de modo que, en principio, el artículo 6, letra b), de ésta se

opone a que se supere el tope de 48 horas previsto para la duración máxima de trabajo semanal, incluyendo los servicios de guardia.

- <sup>45</sup> Ahora bien, en el caso que nos ocupa, consta que la normativa del Land de Sajonia-Anhalt aplicable en el momento en que se produjeron los hechos del litigio principal imponía a los bomberos, que, como el Sr. Fuß, estaban destinados en un servicio de intervención de las ciudades y municipios de este Land, un tiempo de trabajo que superaba el tope máximo de trabajo semanal establecido en el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88.
- <sup>46</sup> En estas circunstancias, para responder a las cuestiones del órgano jurisdiccional remitente, procede, por una parte, analizar si, como éste apunta, la apreciación de que se ha producido una infracción del artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 está supeditada a la condición de que el trabajador afectado haya sufrido un perjuicio y, por otra parte, determinar cuáles son las consecuencias que para los órganos jurisdiccionales nacionales se derivan de una posible infracción de esta disposición.
- <sup>47</sup> Por lo que se refiere, en primer lugar, a la cuestión de la relevancia, de cara a la apreciación de una infracción del artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88, de la existencia de un perjuicio sufrido por el trabajador afectado, es necesario tener en cuenta que, tal como se desprende del apartado 33 de la presente sentencia, esta disposición constituye una norma del Derecho social de la Unión que reviste especial importancia y que impone a los Estados miembros la obligación de establecer un tope de 48 horas respecto de la duración media semanal de trabajo, quedando incluidas en este límite máximo las horas extraordinarias, tal como se establece expresamente en dicha disposición y respecto de cuya aplicación, fuera de los casos en que se materialice en Derecho interno la posibilidad contemplada en el artículo 22, apartado 1, párrafo primero, de esta Directiva, no cabe establecer excepciones por lo que se refiere a actividades como las que son propias de los bomberos sobre las que versa el litigio principal.

- 48 En efecto, tal como se precisó en el apartado 34 de la presente sentencia, sólo determinadas disposiciones enumeradas taxativamente en la Directiva 2003/88 pueden ser objeto de las excepciones previstas por los Estados miembros o los interlocutores sociales.
- 49 Ahora bien, el artículo 6 de la Directiva 2003/88 sólo se menciona en el artículo 17, apartado 1, de ésta y no resulta controvertido el hecho de que esta última disposición menciona actividades que no presentan relación alguna con las llevadas a cabo por los bomberos. En cambio, el apartado 3, letra c), inciso iii), de dicho artículo 17 se refiere a «las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio», entre las cuales figuran, en particular, los «servicios de [...] bomberos»; si bien esta disposición prevé la posibilidad de establecer excepciones a lo dispuesto en determinados artículos de esta Directiva entre los que no se encuentra su artículo 6 (véase, por analogía, la sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 97).
- 50 Por otra parte, tal como se indicó anteriormente en los apartados 35 y 36 de la presente sentencia, consta que ni la República Federal de Alemania ni el Land de Sajonia-Anhalt han hecho uso de la posibilidad de establecer una excepción contemplada en el artículo 22, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2003/88, la cual permite a los Estados miembros no aplicar el artículo 6 de ésta, siempre que se cumplan determinadas condiciones acumulativas (véase, por analogía, la sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 98).
- 51 En estas circunstancias, para garantizar la plena efectividad de la Directiva 2003/88, es necesario que los Estados miembros impidan que se sobrepase la duración máxima del tiempo de trabajo semanal establecida en el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 (sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 118).

- 52 Tal como declaró el Tribunal de Justicia, los Estados miembros no pueden, pues, determinar unilateralmente el alcance de dicha disposición, sometiendo a condición o restricción alguna la aplicación del derecho de los trabajadores a que la duración media del tiempo de trabajo semanal no exceda de 48 horas (sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 99).
- 53 Por lo tanto, el hecho de que se sobrepase la duración media máxima de trabajo semanal fijada en el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 constituye en sí mismo una infracción de esta disposición, sin que resulte necesario, además, demostrar la existencia de un perjuicio específico. Así pues, al no existir ninguna medida de Derecho interno que materialice la facultad de establecer excepciones contemplada en el artículo 22, apartado 1, párrafo primero, de esta Directiva, el concepto de «perjuicio» contenido en esta disposición carece de toda relevancia de cara a la interpretación y la aplicación de dicho artículo 6, letra b).
- 54 En realidad, tal como se desprende del apartado 32 de la presente sentencia, al perseguir la Directiva 2003/88 el objetivo de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores mediante el reconocimiento de un descanso suficiente, el legislador de la Unión ha considerado que el hecho de sobrepasar la duración media máxima de trabajo semanal fijada en dicho artículo 6, letra b), en la medida en que priva al trabajador de este descanso, le causa, por sí mismo, un perjuicio por cuanto, de este modo, ve mermadas su seguridad y su salud.
- 55 De lo anterior se deduce que una normativa nacional como la analizada en el litigio principal y que contemplaba, respecto de un trabajador que prestaba sus servicios como bombero en un servicio de intervención, un tiempo de trabajo que excedía del tope máximo fijado en el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88, constituye una infracción de esta disposición, sin que sea necesario acreditar, igualmente, la existencia de un perjuicio específico sufrido por ese trabajador.

- 56 Por lo que se refiere, en segundo lugar, a las consecuencias que para los órganos jurisdiccionales nacionales se derivan de tal infracción del artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88, es necesario recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, siempre que las disposiciones de una directiva resulten ser, desde el punto de vista de su contenido, incondicionales y suficientemente precisas, los particulares podrán invocarlas frente al Estado, incluso cuando actúa en su condición de empleador, en particular cuando éste no haya adaptado el Derecho nacional a la Directiva dentro del plazo señalado o cuando haya procedido a una adaptación incorrecta (véanse, en este sentido, las sentencias de 26 de febrero de 1986, Marshall, 152/84, Rec. p. 723, apartados 46 y 49, y de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, Rec. p. I-3071, apartados 193 y 194).
- 57 Pues bien, el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 cumple dichos criterios, dado que pone a cargo de los Estados miembros, en términos inequívocos, una obligación de resultado precisa y que no está sometida a condición alguna en cuanto a la aplicación de la regla que recoge, consistente en establecer un máximo de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por lo que respecta a la duración media del tiempo de trabajo semanal (véase, en este sentido, la sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 104).
- 58 A este respecto, aun cuando la Directiva 2003/88, en su artículo 22, apartado 1, párrafo primero, permite a los Estados miembros establecer excepciones a lo dispuesto en su artículo 6, dicha circunstancia no afecta al carácter preciso e incondicional de la letra b) de este último artículo. En efecto, la facultad de los Estados miembros de no aplicar este artículo 6 está supeditada al cumplimiento de todos los requisitos mencionados en dicho artículo 22, apartado 1, párrafo primero, de forma que puede determinarse la protección mínima que debe en todo caso establecerse (véase, en este sentido, la sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 105).
- 59 En consecuencia, el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88, reúne todos los requisitos para producir efecto directo (véase, en este sentido, la sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 106).

- 60 Por lo tanto, puesto que, en el momento en que se produjeron los hechos del litigio principal, había expirado el plazo para adaptar el Derecho interno a la Directiva 93/104 sin que el Land de Sajonia-Anhalt hubiera, en aquella fecha, realizado tal adaptación de su Derecho interno por lo que a los bomberos destinados en un servicio de intervención se refería, un trabajador como el Sr. Fuß, empleado por la Stadt Halle en este tipo de servicio, puede invocar directamente lo dispuesto en el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 frente a este empresario público con el fin de que se respete el derecho a un tiempo semanal medio de trabajo de 48 horas como máximo que le reconoce esta disposición.
- 61 En este sentido, interesa precisar que, en el caso de que dicha disposición tenga efecto directo, ésta se impone a todas las autoridades de los Estados miembros; esto es, no sólo a los órganos jurisdiccionales nacionales, sino también a todos los órganos de la Administración, incluyendo las autoridades descentralizadas, como los Länder, las ciudades o los municipios, quedando obligadas estas autoridades a aplicar esta disposición (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de junio de 1989, Costanzo, 103/88, Rec. p. 1839, apartados 30 a 33).
- 62 En el asunto principal, la Stadt Halle considera que el traslado forzoso del Sr. Fuß –producido después de que éste solicitara a su empresario que respetara el tiempo máximo semanal establecido en el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88– a un servicio diferente en el que este tope se respetaba permite la plena aplicación de esta Directiva a la situación del Sr. Fuß, ya que este traslado pone fin a la infracción del Derecho de la Unión sufrida por este trabajador.
- 63 A este respecto, debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, los órganos jurisdiccionales nacionales y los órganos de la Administración están obligados a aplicar íntegramente el Derecho de la Unión y tutelar los derechos que éste concede a los particulares, así como abstenerse de aplicar, en su caso, cualquier disposición contraria del Derecho interno (véanse, en este sentido, las sentencias Costanzo, antes citada, apartado 33, y de 11 de enero de 2007, ITC, C-208/05, Rec. p. I-181, apartados 68 y 69 y jurisprudencia citada).

- 64 En el presente caso, es necesario que el efecto directo de los derechos conferidos directamente a los trabajadores por el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 quede completamente asegurado en el ordenamiento jurídico interno (véase la sentencia *Dellas y otros*, antes citada, apartado 53).
- 65 Ahora bien, es necesario señalar que un traslado forzoso, como el de que se trata en el litigio principal, produce el efecto de vaciar de todo contenido el derecho conferido por el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88, y reconocido por el Tribunal de Justicia en el auto *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, antes citado, a un bombero destinado en un servicio de intervención, como el Sr. Fuß, a estar sometido a una duración máxima de trabajo semanal de 48 horas en ese puesto, y que, por lo tanto, tal medida priva a esta disposición de todo efecto útil respecto de este trabajador. Así pues, resulta evidente que esta medida no garantiza ni la aplicación íntegra de dicho artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 ni la tutela de los derechos que esta disposición concede a los trabajadores en el Estado miembro afectado.
- 66 Por otra parte, tal como señaló acertadamente la Comisión, el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, sancionado en el artículo 47 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la cual tiene, según el artículo 6 TUE, apartado 1, párrafo primero, «el mismo valor jurídico que los Tratados», quedaría privado en lo esencial de su eficacia si un empresario, como reacción a una reclamación o al hecho de emprender acciones judiciales por parte de un trabajador con el fin de que se cumplan las disposiciones de una Directiva dirigidas a proteger su seguridad y su salud, pudiera adoptar una medida como la controvertida en el litigio principal. En efecto, el temor a una medida de represalia de estas características y contra la que no se pudiera ejercitar ninguna acción judicial podría disuadir a los trabajadores que se considerasen perjudicados por una medida adoptada por su empresario de hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional y, por tanto, podría poner en peligro gravemente la consecución del objetivo perseguido por la Directiva (véase, por analogía, la sentencia de 22 de septiembre de 1998, *Coote*, C-185/97, Rec. p. I-5199, apartados 24 y 27).
- 67 Por consiguiente, procede responder a las cuestiones planteadas que el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a

una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que permite que un empresario del sector público decida el traslado forzoso a otro servicio de un trabajador que presta sus servicios como bombero en un servicio de intervención por el hecho de que éste haya solicitado que se respete, dentro de este último servicio, la duración media máxima de trabajo semanal prevista en dicha disposición. La circunstancia de que tal trabajador no sufra como consecuencia de este traslado ningún perjuicio específico distinto del que se deriva de la infracción de dicho artículo 6, letra b), carece de relevancia a estos efectos.

## Costas

- <sup>68</sup> Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

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

**El artículo 6, letra b), 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 se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que permite que un empresario del sector público decida el traslado forzoso a otro servicio de un trabajador que presta sus servicios como bombero en un servicio de intervención por el hecho de que éste haya solicitado que se respete, dentro de este último servicio, la duración de trabajo media máxima semanal prevista en dicha disposición. La circunstancia de que tal trabajador no sufra como consecuencia**

**de este traslado ningún perjuicio específico distinto del que se deriva de la infracción de dicho artículo 6, letra b), carece de relevancia a estos efectos.**

Firmas