Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 21 de febrero de 2018*

«Procedimiento prejudicial — Directiva 2003/88/CE — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Artículo 2 — Conceptos de "tiempo de trabajo" y de "período de descanso" — Artículo 17 — Excepciones — Bomberos — Tiempo de guardia — Guardia domiciliaria»

En el asunto C-518/15,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Cour du travail de Bruxelles (Tribunal Laboral Superior de Bruselas, Bélgica), mediante resolución de 14 de septiembre de 2015, recibida en el Tribunal de Justicia el 28 de septiembre de 2015, en el procedimiento entre

Ville de Nivelles

y

Rudy Matzak,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por el Sr. J.L. da Cruz Vilaça, Presidente de Sala, y los Sres. E. Levits (Ponente) y A. Borg Barthet, la Sra. M. Berger y el Sr. F. Biltgen, Jueces;

Abogado General: Sra. E. Sharpston;

Secretario: Sra. V. Giacobbo-Peyronnel, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 15 de diciembre de 2016;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de la Ville de Nivelles, por la Sra. L. Markey, avocate;

– en nombre del Sr. Matzak, por el Sr. P. Joassart y las Sras. A. Percy y P. Knaepen, avocats;

– en nombre del Gobierno belga, por las Sras. M. Jacobs y L. Van den Broeck, en calidad de agentes, asistidas por la Sra. F. Baert y el Sr. J. Clesse, avocats;

– en nombre del Gobierno francés, por los Sres. D. Colas y R. Coesme, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: francés.

– en nombre del Gobierno neerlandés, por las Sras. M.K. Bulterman y M. Noort y por el Sr. J. Langer, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno del Reino Unido, por las Sras. G. Brown y S. Simmons y por el Sr. D. Robertson, en calidad de agentes, asistidos por los Sres. R. Hill y B. Lask, Barristers;

– en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. D. Martin y J. Tomkin, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 26 de julio de 2017;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 2 y 17, apartado 3, letra c), inciso iii), 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 la Ville de Nivelles (municipio de Nivelles, Bélgica) y el Sr. Rudy Matzak, relativo a la retribución de las prestaciones efectuadas por éste en el servicio de protección contra incendios de esa ciudad.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 El artículo 1 de la Directiva 2003/88 dispone:

«1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

2. La presente Directiva se aplicará:

a) a los períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo semanal, y

b) a determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo.

3. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividad, privados y públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE [del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO 1989, L 183, p. 1)], sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14, 17, 18 y 19 de la presente Directiva.

[…]

4. Las disposiciones de la Directiva 89/391 […] se aplicarán plenamente a las materias a que se refiere el apartado 2, sin perjuicio de las disposiciones más exigentes y/o específicas contenidas en la presente Directiva.»

4 El artículo 2 de la Directiva 2003/88, titulado «Definiciones», establece, en sus puntos 1 y 2:

«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 15 de dicha Directiva, titulado «Disposiciones más favorables», tiene el siguiente tenor:

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

6 El artículo 17 de la Directiva 2003/88, titulado «Excepciones», dispone lo siguiente:

«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 […]

[…]

3. De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, podrán establecerse excepciones a los artículos 3, 4, 5, 8 y 16:

[…]

b) para las actividades de guardia y vigilancia que exijan una presencia continua con el fin de garantizar la protección de bienes y personas, y en particular cuando se trate de guardianes, conserjes o empresas de seguridad;

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

[…]

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

[…]»

Derecho belga

7 La loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (Ley de 14 de diciembre de 2000, por la que se regulan determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el sector público) (*Moniteur belge* de 5 de enero de 2001, p. 212), transpone la Directiva 2003/88 en lo que se refiere al sector público.

8 El artículo 3 de esta Ley dispone:

«A efectos de la aplicación de la presente ley, se entenderá por:

1. trabajadores: aquellas personas que, en el marco de una relación de servicio o laboral, incluido el trabajo en prácticas y el temporal, desempeñan un trabajo bajo la dirección de otra persona;

2. empresarios: aquellas personas que emplean a las personas a que se refiere el punto 1.»

9 El artículo 8 de dicha Ley define el tiempo de trabajo como «el período de tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empresario».

10 El artículo 186 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses (Ley de 30 de diciembre de 2009 sobre disposiciones diversas) (*Moniteur belge* de 31 de diciembre de 2009, p. 82925) establece lo siguiente:

«El artículo 3 de la Ley de 14 de diciembre de 2000, por la que se regulan determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el sector público, se interpretará en el sentido de que los voluntarios de los servicios públicos de protección contra incendios y de las zonas de emergencia establecidas con arreglo a la Ley de 15 de mayo de 2007 relativa a la seguridad civil y los voluntarios de las unidades operativas de protección civil no están comprendidos en la definición de trabajadores.»

11 El Reglamento interno del servicio de protección contra incendios del municipio de Nivelles, adoptado en virtud del arrêté royal du 6 mai 1971 fixant les types de règlements communaux relatifs à l'organisation des services communaux d'incendie (Real Decreto de 6 de mayo de 1971 por el que se establecen los tipos de reglamentos municipales relativos a la organización de los servicios municipales de protección contra incendios) (*Moniteur belge* de 19 de junio de 1971, p. 7891), regula las cuestiones relativas al personal de dichos servicios.

12 Este Reglamento contiene disposiciones específicas para el personal profesional y para el personal voluntario. En lo que respecta a la contratación, cuyos requisitos son los mismos para las dos categorías, el artículo 11 *bis*, punto 1, de dicho Reglamento establece lo siguiente:

«Finalizado el primer año de prácticas, el trabajador voluntario en prácticas […] deberá cumplir el requisito de domicilio siguiente:

1. Para el personal del parque de bomberos de Nivelles:

Tener su domicilio o residir en un lugar que le permita presentarse en el parque de bomberos de Nivelles, en condiciones de tráfico fluido y respetando el Código de la Circulación, en no más de ocho minutos.

Durante el período de guardia localizada, cada miembro del personal voluntario asignado al parque de bomberos de Nivelles se compromete a:

– permanecer a una distancia del parque de bomberos que le permita presentarse en éste, en condiciones de tráfico fluido, en no más de ocho minutos;

– hacer gala de una diligencia particular a efectos de estar permanentemente en condiciones de hacer uso de los diferentes medios técnicos utilizados para convocar al personal y de ponerse en camino inmediatamente, en la forma más adecuada, cuando el personal en período de guardia localizada sea convocado».

13 En cuanto a las retribuciones y compensaciones del personal, el artículo 39 del Reglamento interno del servicio de protección contra incendios del municipio de Nivelles establece que el personal profesional será retribuido con arreglo a las condiciones determinadas por el régimen económico del personal del municipio de Nivelles.

14 El personal voluntario recibe las asignaciones que se detallan en el artículo 40 de dicho Reglamento. Estas asignaciones se calculan a prorrata de las horas de prestación. Para las «guardias domiciliarias» de los oficiales se establece una compensación anual, que equivale a la del personal profesional.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

15 El servicio de protección contra incendios del municipio de Nivelles está compuesto por bomberos profesionales y bomberos voluntarios.

16 Los bomberos voluntarios participan en las intervenciones. Entre las restantes misiones que tienen asignadas, garantizan en particular las guardias y las permanencias en el parque de bomberos conforme a un calendario establecido a principios de año.

17 El Sr. Matzak comenzó a prestar sus servicios para el municipio de Nivelles el 1 de agosto de 1980 y adquirió la condición de bombero voluntario un año más tarde. Por otro lado, trabaja para una empresa privada.

18 El 16 de diciembre de 2009, el Sr. Matzak entabló un procedimiento judicial en el que solicitaba que se condenara al ayuntamiento de Nivelles a pagarle un importe, fijado provisionalmente en un euro, en concepto de indemnización de daños y perjuicios por no haberle pagado, durante sus años de servicio, las retribuciones relativas a sus prestaciones como bombero voluntario, en particular sus servicios de guardia domiciliaria.

19 Mediante sentencia de 22 de marzo de 2012, el Tribunal du travail de Nivelles (Tribunal Laboral de Nivelles, Bélgica) estimó en gran parte la demanda del Sr. Matzak.

20 El ayuntamiento de Nivelles interpuso recurso de apelación contra esta sentencia ante la Cour du travail de Bruxelles (Tribunal Laboral Superior de Bruselas, Bélgica).

21 Mediante sentencia de 14 de septiembre de 2015, el órgano jurisdiccional remitente estimó parcialmente este recurso de apelación. En lo referente a la retribución reclamada por los servicios de guardia domiciliaria, que, según el Sr. Matzak, deben considerarse tiempo de trabajo, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si tales servicios pueden considerarse comprendidos en la definición de tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88.

22 En estas circunstancias, la Cour du travail de Bruxelles (Tribunal Laboral Superior de Bruselas) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

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

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

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

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

Sobre las cuestiones prejudiciales

Consideraciones preliminares

23 Con carácter preliminar, es necesario señalar, en primer lugar, que tanto el municipio de Nivelles como la Comisión Europea alegan que las cuestiones prejudiciales son inadmisibles, por cuanto se refieren al concepto de retribución. En efecto, sostiene que, en virtud del artículo 153 TFUE, apartado 5, la Directiva 2003/88, cuya base es el apartado 2 de dicho artículo, no es aplicable a la cuestión de las retribuciones de los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación. Consideran, pues, que el objeto del litigio es resolver la cuestión de la retribución del Sr. Matzak por los servicios de guardia domiciliaria que presta como bombero voluntario para el municipio de Nivelles.

24 A este respecto, es preciso destacar que, a excepción del supuesto particular relativo a 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 la retribución de éstos (sentencia de 26 de julio de 2017, Hälvä y otros, C-175/16, EU:C:2017:617, apartado 25 y jurisprudencia citada).

25 No obstante, esta afirmación no implica que no proceda responder a las cuestiones prejudiciales planteadas al Tribunal de Justicia en el presente asunto.

26 En efecto, como señaló la Abogado General en el punto 20 de sus conclusiones, de la resolución de remisión se desprende que el órgano jurisdiccional nacional desea que se le aclare la interpretación de los artículos 2 y 17, apartado 3, letra c), inciso iii), de la Directiva 2003/88, interpretación que dicho tribunal considera necesaria para resolver el litigio del que conoce. El hecho de que este litigio, *in fine*, se refiera a una cuestión de retribución carece de pertinencia en este contexto, puesto que corresponde al órgano jurisdiccional nacional y no al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre esta cuestión en el marco del litigio principal.

27 En segundo lugar, el Tribunal de Justicia ha declarado que la Directiva 2003/88 debe aplicarse a las actividades de los bomberos, aun cuando éstas se ejerzan por las fuerzas de intervención sobre el terreno, y poco importa que tengan por objeto combatir un incendio o prestar socorro de otra forma, dado que se realizan en condiciones habituales, conforme a la misión encomendada al servicio de que se trata, y ello aun cuando las intervenciones derivadas de dichas actividades sean, por su propia naturaleza, imprevisibles y puedan exponer a los trabajadores que las realicen a algunos riesgos para su seguridad o su salud (auto de 14 de julio de 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, EU:C:2005:467, apartado 52).

28 En tercer lugar, en lo que atañe a la condición de «trabajador» del Sr. Matzak, ha de señalarse que, a los efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88, este concepto no puede ser objeto de una interpretación variable según los Derechos nacionales, sino que tiene un alcance autónomo propio del Derecho de la Unión (sentencia de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, apartado 28). Según reiterada jurisprudencia en la materia, se ha de considerar «trabajador» a cualquier persona que ejerza actividades reales y efectivas, con exclusión de aquellas actividades realizadas a tan pequeña escala que tengan un carácter meramente marginal y accesorio. La característica esencial de la relación laboral radica en la circunstancia de que una persona realice, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución (sentencia de 26 de marzo de 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, apartado 27 y jurisprudencia citada).

29 El Tribunal de Justicia también ha precisado que la naturaleza jurídica de una relación laboral con respecto al Derecho nacional no puede tener consecuencias de ningún tipo en cuanto a la condición de trabajador a efectos del Derecho de la Unión (sentencia de 20 de septiembre de 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, apartado 26 y jurisprudencia citada).

30 Así pues, en lo que respecta al asunto principal, el hecho de que el Sr. Matzak no tenga, con arreglo al Derecho nacional, la condición de bombero profesional, sino la de bombero voluntario, carece de pertinencia para calificarlo de «trabajador», en el sentido de la Directiva 2003/88.

31 Habida cuenta de las consideraciones precedentes, ha de considerarse que una persona que se encuentra en la situación del Sr. Matzak debe tener la condición de «trabajador», en el sentido de la Directiva 2003/88, en la medida en que de la información de que dispone el Tribunal de Justicia se desprende que pasó a formar parte del servicio de protección contra incendios del municipio de Nivelles, en el que ejerció determinadas actividades reales y efectivas bajo la dirección de otra persona, a cambio de las cuales percibió una retribución, extremos que deberá comprobar el órgano jurisdiccional remitente.

32 En cuarto lugar, dado que los artículos 1 a 8 de la Directiva 2003/88 están redactados en términos sustancialmente idénticos a los de los artículos 1 a 8 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 1993, 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 2000, L 195, p. 41), la interpretación de estos últimos realizada por el Tribunal de Justicia es extrapolable a los artículos antes mencionados de la Directiva 2003/88 (auto de 4 de marzo de 2011, Grigore, C-258/10, no publicado, EU:C:2011:122, apartado 39 y jurisprudencia citada).

Sobre la primera cuestión prejudicial

33 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 17, apartado 3, letra c), inciso iii), de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que los Estados miembros pueden establecer excepciones, con respecto a determinadas categorías de bomberos contratados por los servicios públicos de protección contra incendios, al conjunto de obligaciones derivadas de esta Directiva, incluido su artículo 2, que define, en particular, los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso».

34 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que el artículo 2 de la Directiva 2003/88 no figura entre las disposiciones de ésta en relación con las cuales puede establecerse una excepción (auto de 4 de marzo de 2011, Grigore, C-258/10, no publicado, EU:C:2011:122, apartado 45).

35 En efecto, a tenor del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88, los Estados miembros podrán establecer excepciones a lo dispuesto en los artículos 3 a 6, 8 y 16 de esta Directiva, y el apartado 3 de dicho artículo precisa que podrán establecerse excepciones a los artículos 3, 4, 5, 8 y 16 de dicha Directiva en relación con los servicios a los que hace referencia, entre ellos los servicios de bomberos.

36 Así pues, el propio tenor del artículo 17 de la Directiva 2003/88 impide establecer excepciones a su artículo 2, que define los conceptos principales contenidos en esta Directiva.

37 Además, como indicó la Abogado General en el apartado 27 de sus conclusiones, no existe ningún margen para adoptar una interpretación extensiva del artículo 17 de dicha Directiva, que pudiera ir más allá de los propios términos de las excepciones que autoriza.

38 En efecto, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que, en lo que atañe a las posibilidades para establecer excepciones previstas en la Directiva 2003/88, en particular en su artículo 17, como excepciones al régimen de la Unión Europea en materia de ordenación del tiempo de trabajo establecido por esta Directiva, éstas deben ser objeto de una interpretación que limite su alcance a lo estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que dichas excepciones permiten proteger (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, apartados 39 y 40).

39 Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 17, apartado 3, letra c), inciso iii), de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que los Estados miembros no pueden establecer excepciones, con respecto a determinadas categorías de bomberos contratados por los servicios públicos de protección contra incendios, al conjunto de obligaciones derivadas de esta Directiva, incluido su artículo 2, que define, en particular, los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso».

Sobre la segunda cuestión prejudicial

40 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 15 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que permite a los Estados miembros mantener o adoptar una definición del concepto de «tiempo de trabajo» menos restrictiva que la que contiene el artículo 2 de esta Directiva.

41 Para responder a esta cuestión, debe examinarse el tenor del artículo 15 de la Directiva 2003/88 a la vista del sistema establecido por esta última y de su finalidad.

42 Según el tenor del artículo 15 de la Directiva 2003/88, los Estados miembros tienen la facultad de aplicar o de introducir disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas más favorables a la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores. De este artículo resulta que las disposiciones nacionales a las que se refiere son las que pueden compararse con las previstas en la Directiva 2003/88 dirigidas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

43 Ahora bien, estas últimas disposiciones sólo pueden ser aquellas que, debido a su función y objeto, están dirigidas a establecer un nivel mínimo de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores. Éste es el caso de las disposiciones comprendidas en los capítulos 2 y 3 de esta Directiva. En cambio, las disposiciones del capítulo 1 de dicha Directiva, que comprende los artículos 1 y 2 de ésta, tienen una naturaleza diferente. En efecto, no determinan períodos mínimos de tiempo de descanso ni se refieren a otros aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, sino que establecen las definiciones necesarias para delimitar el objeto de la Directiva 2003/88 y su ámbito de aplicación.

44 Por tanto, del tenor del artículo 15 de la Directiva 2003/88, a la luz del sistema establecido por ésta, se desprende que la facultad que este último artículo prevé no puede aplicarse a la definición del concepto de «tiempo de trabajo» que figura en el artículo 2 de esta Directiva.

45 Esta afirmación resulta corroborada por la finalidad de la Directiva 2003/88. En efecto, según señaló la Abogado General en el punto 33 de sus conclusiones, esta Directiva tiene por objeto garantizar, en los ámbitos comprendidos en su ámbito de aplicación, una protección mínima, aplicable a todos los trabajadores de la Unión. A tal fin, y al objeto de garantizar la plena eficacia de dicha Directiva, las definiciones que proporciona su artículo 2 no pueden recibir una interpretación variable en función de los Derechos nacionales, sino que, según se ha precisado en el apartado 28 de la presente sentencia en lo que respecta al concepto de «trabajador», tienen un alcance autónomo propio del Derecho de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728, apartado 44 y jurisprudencia citada).

46 En este contexto, sin embargo, ha de precisarse que aunque los Estados miembros no pueden alterar la definición del «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2 de la Directiva 2003/88, siguen teniendo la facultad de adoptar, según se ha recordado en el apartado 42 de la presente sentencia, en sus respectivos Derechos nacionales, disposiciones que establezcan una duración del tiempo de trabajo y de los períodos de descanso más favorable para los trabajadores que la determinada por esta Directiva.

47 Habida cuenta de las consideraciones precedentes, ha de responderse a la segunda cuestión prejudicial que el artículo 15 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no permite a los Estados miembros mantener o adoptar una definición del concepto de «tiempo de trabajo» menos restrictiva que la que contiene el artículo 2 de esta Directiva.

Sobre la tercera cuestión prejudicial

48 Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que obliga a los Estados miembros a determinar la retribución de períodos de guardia domiciliaria como los controvertidos en el litigio principal en función de la calificación de estos períodos como «tiempo de trabajo» y «períodos de descanso».

49 A este respecto, como indica el órgano jurisdiccional remitente, procede recordar que no se discute que la Directiva 2003/88 no regula la cuestión de la retribución de los trabajadores, aspecto que es ajeno a la competencia de la Unión en virtud del artículo 153 TFUE, apartado 5.

50 Por tanto, aunque los Estados miembros tengan la facultad de determinar la retribución de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88 en función de la definición de los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso», que figuran en el artículo 2 de esta Directiva, no tienen la obligación de hacerlo.

51 Así pues, los Estados miembros pueden establecer en su Derecho nacional que la retribución de un trabajador en «tiempo de trabajo» no sea la misma que la de un trabajador en «período de descanso», hasta el punto de que pueden no reconocer retribución alguna durante este último período.

52 Habida cuenta de lo anterior, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que el artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no obliga a los Estados miembros a determinar la retribución de períodos de guardia domiciliaria como los controvertidos en el litigio principal en función de la calificación de estos períodos como «tiempo de trabajo» y «períodos de descanso».

Sobre la cuarta cuestión prejudicial

53 Mediante su cuarta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el tiempo de guardia que un trabajador pasa en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos, plazo que restringe considerablemente la posibilidad de realizar otras actividades, debe considerarse «tiempo de trabajo».

54 A este respecto, es preciso recordar que el Tribunal de Justicia ya ha tenido la ocasión de pronunciarse sobre la cuestión de la calificación del tiempo de guardia como «tiempo de trabajo» o «período de descanso», en lo que se refiere a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la 2003/88.

55 En este contexto, el Tribunal de Justicia ha precisado, en primer lugar, que los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso» se excluyen mutuamente (véanse, en este sentido, las sentencias de 3 de octubre de 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, apartado 47, y de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, apartado 26 y jurisprudencia citada). Así pues, debe señalarse que, en el estado actual del Derecho de la Unión, el tiempo de guardia que un trabajador pasa en el marco de las actividades que realiza para su empresario debe calificarse, bien de «tiempo de trabajo», bien de «período de descanso».

56 Además, entre los elementos característicos del concepto de «tiempo de trabajo» en el sentido del artículo 2 de la Directiva 2003/88 no figuran la intensidad del trabajo desempeñado por el trabajador por cuenta ajena ni el rendimiento de éste (sentencia de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728, apartado 43).

57 En segundo lugar, se ha declarado que la presencia física y la disponibilidad del trabajador en el lugar de trabajo, durante el período de guardia, a los efectos de prestar sus servicios profesionales debe considerarse comprendida en el ejercicio de sus funciones, aun cuando la actividad efectivamente desempeñada varíe según las circunstancias (véase, en este sentido, la sentencia de 3 de octubre de 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, apartado 48).

58 En efecto, excluir del concepto de «tiempo de trabajo» el período de guardia en régimen de presencia física equivaldría a poner en peligro el objetivo de la Directiva 2003/88, que es garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, de manera que puedan disfrutar de períodos mínimos de descanso y de períodos de pausa adecuados (véase, en este sentido, la sentencia de 3 de octubre de 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, apartado 49).

59 Por otro lado, de la jurisprudencia de Tribunal de Justicia se desprende que el factor determinante para la calificación de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, es el hecho de que el trabajador está obligado a hallarse físicamente presente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad. En efecto, estas obligaciones, que impiden que los trabajadores afectados elijan su lugar de estancia durante los períodos de guardia, deben considerarse comprendidas en el ejercicio de sus funciones (véanse, en este sentido, la sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartado 63, y el auto de 4 de marzo de 2011, Grigore, C-258/10, no publicado, EU:C:2011:122, apartado 53 y jurisprudencia citada).

60 Finalmente, debe señalarse que no ocurre lo mismo en la situación en la que el trabajador efectúa una guardia según el sistema de guardia localizada, que implica que esté accesible permanentemente sin no obstante deber estar presente en el lugar de trabajo. En efecto, aunque esté a disposición de su empresario en la medida en que debe estar localizable, en esta situación el trabajador puede administrar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus intereses personales. En estas

circunstancias, sólo debe considerarse «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88 el tiempo dedicado a la prestación efectiva de servicios (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartado 65 y jurisprudencia citada).

61 En el asunto principal, según la información a disposición del Tribunal de Justicia, que el órgano jurisdiccional remitente deberá comprobar, el Sr. Matzak no sólo debía estar localizable durante sus tiempos de guardia. Por una parte, debía responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos y, por otra parte, estaba obligado a estar presente físicamente en el lugar determinado por el empresario. Sin embargo, este lugar era el domicilio del Sr. Matzak y no su lugar de trabajo, como sucedía en los asuntos que dieron lugar a la jurisprudencia citada en los apartados 57 a 59 de la presente sentencia.

62 A este respecto, es preciso recordar que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso», en el sentido de la Directiva 2003/88, constituyen conceptos de Derecho de la Unión que es preciso definir según características objetivas, refiriéndose al sistema y a la finalidad de dicha Directiva, que es establecer unas disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores (sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, apartado 27).

63 Pues bien, la obligación de permanecer presente físicamente en el lugar determinado por el empresario y la restricción que, desde un punto de vista geográfico y temporal, supone la necesidad de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos, limitan de manera objetiva las posibilidades que tiene un trabajador que se encuentra en la situación del Sr. Matzak de dedicarse a sus intereses personales y sociales.

64 Habida cuenta de tales limitaciones, la situación del Sr. Matzak se distingue de la de un trabajador que, durante su servicio de guardia, simplemente debe estar a disposición de su empresario a los efectos de que éste pueda localizarle.

65 En estas circunstancias, el concepto de «tiempo de trabajo», establecido en el artículo 2 de la Directiva 2003/88, debe interpretarse en el sentido de que se aplica a una situación en la que un trabajador tiene la obligación de permanecer en su domicilio durante el período de guardia, de estar a la disposición del empresario y de poder presentarse en su lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos.

66 De todo lo anterior resulta que procede responder a la cuarta cuestión prejudicial que el artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el tiempo de guardia que un trabajador pasa en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos, plazo que restringe considerablemente la posibilidad de realizar otras actividades, debe considerarse «tiempo de trabajo».

Costas

67 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, 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 Quinta) declara:

1) **El artículo 17, apartado 3, letra c), inciso iii), 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 los Estados**

miembros no pueden establecer excepciones, con respecto a determinadas categorías de bomberos contratados por los servicios públicos de protección contra incendios, al conjunto de obligaciones derivadas de esta Directiva, incluido su artículo 2, que define, en particular, los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso».

2) **El artículo 15 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no permite a los Estados miembros mantener o adoptar una definición del concepto de «tiempo de trabajo» menos restrictiva que la que contiene el artículo 2 de esta Directiva.**

3) **El artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no obliga a los Estados miembros a determinar la retribución de períodos de guardia domiciliaria como los controvertidos en el litigio principal en función de la calificación de estos períodos como «tiempo de trabajo» y «períodos de descanso».**

4) **El artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el tiempo de guardia que un trabajador pasa en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos, plazo que restringe considerablemente la posibilidad de realizar otras actividades, debe considerarse «tiempo de trabajo».**

Firmas