

Edición provisional

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 11 de noviembre 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” — Bombero del retén — Guardia en régimen de disponibilidad no presencial — Ejercicio, durante el período de guardia, de una actividad profesional con carácter independiente — Limitaciones derivadas del régimen de disponibilidad no presencial»

En el asunto C-214/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Labour Court (Órgano tripartito de Resolución de Controversias Laborales y de Seguridad Social, Irlanda), mediante resolución de 6 de mayo de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 20 de mayo de 2020, en el procedimiento entre

**MG**

y

**Dublin City Council,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por el Sr. E. Regan, Presidente de Sala, el Sr. K. Lenaerts, Presidente del Tribunal de Justicia, en funciones de Juez de la Sala Quinta, el Sr. C. Lycourgos (Ponente), Presidente de la Sala Cuarta, y los Sres. I. Jarukaitis y M. Ilešič, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Pitruzzella;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de MG, por el Sr. B. O’Brien;
- en nombre del Dublin City Council, por el Sr. E. Hunt, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno belga, por las Sras. L. Van den Broeck y M. Van Regemorter, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno francés, por las Sras. E. de Moustier y N. Vincent, en calidad de agentes;

- en nombre del Gobierno neerlandés, por las Sras. Sr. K. Bulterman, C. S. Schillemans y Sr. H. S. Gijzen, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno finlandés, inicialmente por el Sr. S. Hartikainen y la Sra. A. Laine, posteriormente por las Sras. H. Leppo y A. Laine, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, inicialmente por las Sras. D. Recchia y C. Valero y por el Sr. M. Wilderspin, posteriormente por las Sras. D. Recchia y C. Valero, en calidad de agentes;

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

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 MG y el Dublin City Council (Ayuntamiento de Dublín, Irlanda) en relación con el cálculo de las horas trabajadas para este último durante períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial.

### **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, apartado 1, de esta Directiva dispone lo siguiente:

«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.

[...]

##### *Directiva 2003/88*

5 El artículo 1 de la Directiva 2003/88, que lleva por epígrafe «Objeto y ámbito de aplicación», 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.

[...]»

6 El artículo 2 de esta Directiva, titulado «Definiciones», establece:

«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 3 de la citada Directiva, que lleva por rúbrica «Descanso diario»:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.»

8 Bajo el título «Descanso semanal», el artículo 5 de la misma Directiva establece lo siguiente:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3.

[...]»

9 El artículo 6 de la Directiva 2003/88, que lleva por título «Duración máxima del tiempo de trabajo semanal», dispone:

«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.»

### ***Derecho irlandés***

10 La Organisation of Working Time Act 1997 (Ley de 1997 de Ordenación del Tiempo de Trabajo) aplicó en Derecho irlandés 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), que fue derogada y sustituida por la Directiva 2003/88.

11 El artículo 2, apartado 1, de dicha Ley dispone:

«[...]

Se entenderá por “tiempo de trabajo” cualquier período de tiempo en el que el empleado está:

- a) en su lugar de trabajo o a disposición de su empresario, y  
b) realizando o llevando a cabo la actividad o funciones de su trabajo,  
[...].».

### **Litigio principal y cuestiones prejudiciales**

12 MG es un bombero del retén, empleado a tiempo parcial por el Ayuntamiento de Dublín. En virtud de un sistema de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, se pone a disposición de la brigada del parque de bomberos por el que ha sido formado.

13 MG está obligado a participar en el 75 % de las intervenciones de dicha brigada, teniendo la facultad de abstenerse por lo que respecta a las restantes intervenciones. Sin estar obligado, durante sus períodos de guardia, a estar presente en un lugar determinado, cuando recibe una llamada de urgencia para participar en una intervención, debe esforzarse por llegar al parque de bomberos en los cinco minutos siguientes a la llamada y, en cualquier caso, respetar un plazo máximo de presentación de diez minutos.

14 Este período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial abarca, en principio, las 24 horas del día y los 7 días de la semana. Solo se interrumpe por los períodos de vacaciones y por los períodos en los que MG ha notificado con antelación su indisponibilidad, siempre que el Ayuntamiento de Dublín autorice estos últimos períodos.

15 MG percibe un salario base, pagado mensualmente, que tiene por objeto retribuir su guardia en régimen de disponibilidad no presencial, así como una remuneración adicional por cada intervención.

16 Está autorizado a ejercer una actividad profesional por cuenta propia o para un segundo empresario, siempre que dicha actividad no exceda de 48 horas semanales de media. En cambio, se prohíbe a MG ejercer dicha actividad

durante sus «horas de trabajo activas» como bombero del retén, que no solo son aquellas pasadas interviniendo en un siniestro, sino también las dedicadas a otras actividades de la brigada, como la formación.

- 17 MG debe vivir y ejercer sus actividades profesionales a una «distancia razonable» del parque de bomberos de su brigada, para poder respetar el plazo de presentación en dicho parque.
- 18 Al considerar que las horas en las que está de guardia para el Ayuntamiento de Dublín deben calificarse de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Ley de 1997 de Ordenación del Tiempo de Trabajo y de la Directiva 2003/88, MG presentó una reclamación al efecto ante la Workplace Relations Commission (Comisión de Relaciones Laborales, Irlanda).
- 19 Al ser desestimada esa reclamación, interpuso un recurso ante el Labour Court (Órgano tripartito de Resolución de Controversias Laborales y de Seguridad Social, Irlanda), órgano jurisdiccional remitente.
- 20 MG observa ante dicho órgano jurisdiccional que debe estar permanentemente en condiciones de responder rápidamente a una llamada de urgencia. Ello le impide dedicarse libremente a sus actividades familiares y sociales, así como a su actividad profesional de taxista. Indica que el incumplimiento de sus obligaciones frente al Ayuntamiento de Dublín puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluso al despido. Al imponer una guardia de 24 horas al día y de 7 días a la semana, y al negarse a reconocer que las horas de guardia constituyen tiempo de trabajo, el Ayuntamiento de Dublín infringe las normas en materia de descanso diario, de descanso semanal y de duración máxima del tiempo de trabajo semanal.
- 21 El Ayuntamiento de Dublín replica que los bomberos del retén no están obligados a permanecer en un lugar determinado cuando están de guardia. Además, si un bombero del retén no llega al parque en el plazo máximo de presentación, la consecuencia es simplemente que no percibe remuneración alguna. Habida cuenta de la flexibilidad del régimen de disponibilidad no presencial controvertido, no está justificado calificar las horas de guardia como «tiempo de trabajo».
- 22 El órgano jurisdiccional remitente señala que la interpretación del concepto de «tiempo de trabajo» es determinante para la solución del litigio principal, ya que el Ayuntamiento de Dublín está convencido de que respeta las normas en materia de descanso diario, de descanso semanal y de duración máxima del tiempo de trabajo semanal, mientras que MG sostiene que el Ayuntamiento de Dublín infringe estas normas.
- 23 Dicho órgano jurisdiccional recuerda que el Tribunal de Justicia declaró, en la sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), que el tiempo de guardia que un bombero debe pasar en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos restringe considerablemente la posibilidad de que dicho trabajador realice otras actividades y, por lo tanto, debe calificarse de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2 de la Directiva 2003/88.
- 24 Sin embargo, la situación que dio lugar a esa sentencia debe distinguirse de la controvertida en el litigio principal, ya que el Ayuntamiento de Dublín no

exige que MG se encuentre en un lugar determinado cuando esté de guardia y le autoriza, además, a trabajar por cuenta propia, lo que hace como taxista, o a trabajar para otro empresario.

25 En este contexto, el Labour Court (Órgano tripartito de Resolución de Controversias Laborales y de Seguridad Social) 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 un trabajador, cuando está “de guardia” en un lugar o lugares de su elección, sin obligación de notificar al empresario su localización durante la guardia, pero sujeto a la única obligación de poder responder a una llamada en un plazo deseable de presentación de cinco minutos y en un plazo máximo de presentación de diez minutos, está desarrollando tiempo de trabajo mientras está de guardia?
- 2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿puede considerarse que un trabajador que solo está sujeto a la obligación de responder a una llamada en un plazo deseable de presentación de cinco minutos y en un plazo máximo de presentación de diez minutos, y que puede, sin ninguna restricción, trabajar al mismo tiempo por cuenta ajena o por cuenta propia mientras está de guardia, está desarrollando “tiempo de trabajo” por cuenta del empresario para el que está “de guardia”?
- 3) En caso de respuesta afirmativa a la segunda cuestión, ¿el hecho de que el trabajador trabaje efectivamente para un segundo empresario mientras está “de guardia”, con la única obligación de que el segundo empresario permita ausentarse al trabajador cuando sea llamado por el primero, implica que el tiempo en el que el trabajador permanece “de guardia” y trabajando para el segundo empresario debe considerarse tiempo de trabajo en el marco de su relación con el primer empresario?
4. En caso de respuesta afirmativa a la tercera cuestión, ¿acumula tiempo de trabajo el trabajador que trabaja para un segundo empresario, mientras está de guardia para su primer empresario, de manera simultánea con respecto al primer y al segundo empresario?»

## **Sobre las cuestiones prejudiciales**

### ***Sobre la admisibilidad***

26 Es preciso recordar que, en el marco de la cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales establecida en el artículo 267 TFUE, corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional nacional que conoce del litigio y debe asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar su sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieren a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (sentencia de 15 de julio de 2021, *The Department for Communities in Northern Ireland*, C-709/20, EU:C:2021:602, apartado 54 y

jurisprudencia citada).

- 27 No obstante, el Tribunal de Justicia no puede pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional cuando resulta evidente que la interpretación de una norma del Derecho de la Unión, solicitada por el órgano jurisdiccional nacional, no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas (sentencia de 13 de diciembre de 2018, Rittinger y otros, C-492/17, EU:C:2018:1019, apartado 37 y jurisprudencia citada).
- 28 A este respecto, ha de recordarse que la necesidad de llegar a una interpretación del Derecho de la Unión que sea eficaz para el juez nacional exige que este respete escrupulosamente los requisitos relativos al contenido de la petición de decisión prejudicial expresamente mencionados en el artículo 94 del Reglamento del Procedimiento del Tribunal de Justicia. De este modo, es indispensable, en particular, como establece el artículo 94, letras a) y c), de dicho Reglamento, que la propia petición de decisión prejudicial contenga la indicación de los datos fácticos en que se basan las cuestiones, así como de las razones que han llevado al órgano jurisdiccional remitente a preguntarse sobre la interpretación o la validez de determinadas disposiciones del Derecho de la Unión (sentencia de 13 de diciembre de 2018, Rittinger y otros, C-492/17, EU:C:2018:1019, apartados 38 y 39 y jurisprudencia citada).
- 29 En el presente asunto, de la resolución de remisión se desprende que MG es bombero del retén y ejerce, durante el período de guardia cubierto en virtud de dicho empleo, una actividad profesional por cuenta propia como taxista.
- 30 Puesto que con ello consta que la actividad profesional ejercida por MG durante su guardia realizada para el Ayuntamiento de Dublín se lleva a cabo de forma independiente, la resolución de remisión no pone de manifiesto ninguna relación entre las cuestiones prejudiciales tercera y cuarta y la realidad o el objeto del litigio principal.
- 31 En efecto, mediante esas cuestiones, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, cómo debe interpretarse el concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, cuando un trabajador ejerce, durante el período de guardia cubierto para un primer empresario, una actividad profesional para un segundo empresario. Pues bien, a falta de una exposición de datos fácticos que permita comprender de qué manera se presentaría tal situación en el asunto principal, el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos necesarios para responder de manera útil a dichas cuestiones.
- 32 De ello se deduce que las cuestiones prejudiciales tercera y cuarta son inadmisibles.
- 33 En cambio, las cuestiones prejudiciales primera y segunda, que procede examinar conjuntamente, son admisibles, en la medida en que se refieren al supuesto, contemplado expresamente en la segunda cuestión prejudicial, de que un bombero del retén ejerza, durante su guardia en régimen de disponibilidad no presencial, una actividad profesional por cuenta propia.

### ***Sobre el fondo***

- 34 Mediante sus cuestiones prejudiciales primera y segunda, cuyo tratamiento debe circunscribirse del modo indicado en el apartado 33 de la presente sentencia, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial cubierto por un bombero del retén, durante el cual dicho trabajador ejerce, con la autorización de su empresario, una actividad profesional por cuenta propia, pero debe, en caso de llamada de urgencia, incorporarse a su parque de bomberos de adscripción en un plazo máximo de diez minutos, constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición.
- 35 El artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 define el concepto de «tiempo de trabajo» como «todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones». En el artículo 2, punto 2, de esta Directiva, el concepto de «período de descanso» se define negativamente como todo período que no sea tiempo de trabajo. Al excluirse mutuamente estos conceptos, 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de septiembre de 2021, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, C-107/19, EU:C:2021:722, apartado 28 y jurisprudencia citada).
- 36 Si bien en último término incumbe al órgano jurisdiccional remitente examinar si el período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial controvertido en el litigio principal debe calificarse de «tiempo de trabajo» o de «período de descanso», corresponde, no obstante, al Tribunal de Justicia proporcionarle indicaciones sobre los criterios que deben tomarse en consideración al proceder a dicho examen [véase, en este sentido, la sentencia de 9 de marzo de 2021, *Stadt Offenbach am Main* (Período de disponibilidad no presencial de un bombero), C-580/19, EU:C:2021:183, apartado 25, y jurisprudencia citada].
- 37 A este respecto, 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. Estas disposiciones constituyen normas del Derecho social de la Unión de especial importancia de las que debe disfrutar todo trabajador. En particular, 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, dicha Directiva 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. Por ello, en particular, las disposiciones de esa Directiva no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva en perjuicio de los derechos que la Directiva concede al trabajador [sentencia de 9 de marzo de 2021, *Stadt Offenbach am Main* (Período de disponibilidad no presencial de un bombero), C-580/19, EU:C:2021:183, apartados 26 a 28 y jurisprudencia citada].
- 38 En cuanto a la calificación de los períodos de guardia, el Tribunal de Justicia

ha declarado que el concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, incluye todos los períodos de guardia, incluidos aquellos que se cubren 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 facultad 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 [sentencia de 9 de marzo de 2021, Stadt Offenbach am Main (Período de disponibilidad no presencial de un bombero), C-580/19, EU:C:2021:183, apartado 38].

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 de 9 de marzo de 2021, Stadt Offenbach am Main (Período de disponibilidad no presencial de un bombero), C-580/19, EU:C:2021:183, apartado 39 y jurisprudencia citada].

40 Para apreciar si una guardia en régimen de disponibilidad no presencial genera, objetivamente, grandes limitaciones que tienen un impacto muy significativo en la administración, por parte del trabajador afectado, del tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales, debe prestarse especial atención al plazo de que dispone ese trabajador para reanudar sus actividades profesionales con el empresario para el que lleva a cabo esa guardia a partir del momento en que este requiere sus servicios, junto con, en su caso, la frecuencia media de las intervenciones que dicho trabajador ha de realizar efectivamente durante ese período [véase, en este sentido, la sentencia de 9 de marzo de 2021, Stadt Offenbach am Main (Período de disponibilidad no presencial de un bombero), C-580/19, EU:C:2021:183, apartado 45].

41 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha precisado que, cuando ese plazo se limita a algunos minutos durante un período de guardia, dicho período debe considerarse, en principio, en su totalidad, «tiempo de trabajo». No obstante, como también ha precisado el Tribunal de Justicia, es necesario evaluar el impacto de un plazo de respuesta semejante 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 ese mismo período [sentencia de 9 de marzo de 2021, Stadt Offenbach am Main (Período de disponibilidad no presencial de un bombero), C-580/19, EU:C:2021:183, apartados 47 y 48 y jurisprudencia citada].

42 Corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar, a la luz de todas las circunstancias del caso de autos y basándose en las indicaciones recordadas en los apartados 38 a 41 de la presente sentencia, si, durante sus períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, MG está sometido a limitaciones de tal intensidad que afectan, objetiva y muy significativamente, a su facultad para administrar libremente, durante esos períodos, el tiempo en el que no se requieren sus servicios profesionales como bombero del retén.

- 43 A este respecto, la posibilidad ofrecida a MG de ejercer otra actividad profesional durante sus períodos de guardia constituye una indicación importante de que las condiciones del régimen de disponibilidad no presencial no someten a dicho trabajador a grandes limitaciones que tengan un impacto muy significativo en la administración de su tiempo, siempre que se compruebe que sus derechos y obligaciones derivados de su contrato de trabajo, de los convenios colectivos y de la normativa del Estado miembro de que se trate están regulados de un modo que permite el ejercicio efectivo de tal actividad durante una parte considerable de esos períodos.
- 44 Las circunstancias de que MG no deba, en ningún momento, encontrarse en un lugar preciso durante sus períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, no esté obligado a participar en todas las intervenciones realizadas a partir de su parque de adscripción, dado que en el caso de autos una cuarta parte de dichas intervenciones puede tener lugar en su ausencia, y se le permita ejercer otra actividad profesional que no exceda de 48 horas semanales de media, pueden constituir elementos objetivos que permitan considerar que está en condiciones de llevar a cabo, según sus propios intereses, esa otra actividad profesional durante esos períodos y dedicarle una parte considerable del tiempo de tales períodos, a menos que la frecuencia media de las llamadas de urgencia y la duración media de las intervenciones impidan el ejercicio efectivo de una actividad profesional que pueda combinarse con el empleo de bombero del retén, lo que incumbe apreciar al órgano jurisdiccional remitente.
- 45 Asimismo, es necesario precisar que las dificultades organizativas que puedan derivarse de las decisiones del trabajador afectado, tales como la elección de un lugar de residencia o de los lugares para el ejercicio de otra actividad profesional que se encuentren más o menos alejados del lugar en el que debe poder presentarse en el plazo fijado en el marco de su empleo de bombero del retén, no pueden tenerse en cuenta [véase, por analogía, la sentencia de 9 de marzo de 2021, Stadt Offenbach am Main (Período de disponibilidad no presencial de un bombero), C-580/19, EU:C:2021:183, apartados 41 y 42 y jurisprudencia citada].
- 46 Si se comprobara, habida cuenta de todas las circunstancias pertinentes en el asunto principal, que los citados períodos de guardia no cumplen los requisitos para ser calificados de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, de ello se deduciría, como se desprende del apartado 35 de la presente sentencia, que esos mismos períodos deberían considerarse, con excepción del tiempo vinculado a las prestaciones laborales efectivamente realizadas, como «períodos de descanso», en el sentido del artículo 2, punto 2, de dicha Directiva.
- 47 No obstante, 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 de 9 de marzo de 2021, Stadt Offenbach am Main (Período de disponibilidad no presencial de un bombero), C-580/19, EU:C:2021:183, apartado 60 y jurisprudencia citada].

- 48 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda 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 cubierto por un bombero del retén, durante el cual dicho trabajador ejerce, con la autorización de su empresario, una actividad profesional por cuenta propia, pero debe, en caso de llamada de urgencia, incorporarse a su parque de bomberos de adscripción en un plazo máximo de diez minutos, no constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición, si de una apreciación global del conjunto de circunstancias del caso concreto, en particular de la extensión y condiciones de esa facultad de ejercer otra actividad profesional y de la inexistencia de obligación de participar en todas las intervenciones realizadas desde ese parque se desprende que las limitaciones impuestas al citado trabajador durante ese período no son de tal naturaleza que afecten objetiva y muy significativamente su facultad para administrar libremente, en el referido período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales como bombero.

### Costas

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

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) 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 cubierto por un bombero del retén, durante el cual dicho trabajador ejerce, con la autorización de su empresario, una actividad profesional por cuenta propia, pero debe, en caso de llamada de urgencia, incorporarse a su parque de bomberos de adscripción en un plazo máximo de diez minutos, no constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición, si de una apreciación global del conjunto de circunstancias del caso concreto, en particular de la extensión y condiciones de esa facultad de ejercer otra actividad profesional y de la inexistencia de obligación de participar en todas las intervenciones realizadas desde ese parque se desprende que las limitaciones impuestas al citado trabajador durante ese período no son de tal naturaleza que afecten objetiva y muy significativamente su facultad para administrar libremente, en el referido período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales como bombero.**

Firmas

\*    Lengua de procedimiento: inglés.