

Asunto C-214/20

Petición de decisión prejudicial

Fecha de presentación:

20 de mayo de 2020

Órgano jurisdiccional remitente:

The Labour Court (Órgano tripartito de resolución de controversias laborales y de seguridad social, Irlanda)

Fecha de la resolución de remisión:

6 de mayo de 2020

Parte recurrente

MG

Parte recurrida:

Dublin City Council (Ayuntamiento de Dublín)

[omissis]

RESOLUCIÓN DE REMISIÓN

1. La presente petición de decisión prejudicial se deriva de un recurso interpuesto por el recurrente contra la resolución del Adjudication Officer of the Workplace Relations Commission (persona encargada de resolver los litigios en la Comisión de Relaciones Laborales, Irlanda) en relación con su reclamación contra la parte recurrida que figura en el título del presente procedimiento. El recurrente sostiene que el tiempo que pasó «de guardia» constituía tiempo de trabajo en el sentido del artículo 2 de la Organisation of Working Time Act 1997 (Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo de 1997) y del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. La reclamación fue desestimada por la persona encargada de resolver los litigios en la Comisión de Relaciones Laborales.
2. La Comisión de Relaciones Laborales es un órgano establecido por la ley con competencia en primera instancia para conocer y resolver las reclamaciones en las que se aleguen infracciones de la Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo.

3. El recurrente interpuso un recurso contra la resolución del Adjudication Officer ante la Labour Court (Órgano tripartito de resolución de controversias laborales y de seguridad social, Irlanda), que es el órgano jurisdiccional nacional competente para conocer y resolver sobre los recursos interpuestos contra las resoluciones de la Comisión de Relaciones Laborales en materia laboral, incluidos los asuntos relacionados con la Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo de 1997.

Hechos del litigio principal

4. El recurrente es un bombero del retén contratado por el recurrido, para el que trabaja desde septiembre de 2005. Un bombero del retén es un bombero a tiempo parcial formado por la estación de bomberos a la que está adscrito y que está al servicio de esta para hacer frente a una llamada de emergencia cuando es alertado de ello. Cuando se recibe una llamada en el cuerpo de bomberos, se activan las alarmas de una brigada determinada y los bomberos, que llevan cada uno un dispositivo de alarma, responden inmediatamente a la estación de bomberos. Posteriormente, los bomberos deben dirigirse a la estación sin demora en un plazo de diez minutos después de haber sido alertados. Un bombero del retén, como el recurrente, percibe, aproximadamente, una retribución básica de 10 000 euros anuales, abonada mensualmente. Esta retribución tiene como fin compensar al bombero del retén por estar en situación de disponibilidad. Además de esta retribución, un bombero del retén, como el recurrente, percibe una cantidad acordada cuando se le exige que acuda a la estación de bomberos. El recurrente está de servicio las 24 horas (con exclusión de los períodos de vacaciones anuales y los períodos en los que notifica a su empresario por adelantado su indisponibilidad y este la autoriza) para responder a las emergencias cuando sea avisado por el empresario mediante un buscapersonas. El recurrente está obligado a responder al buscapersonas del empresario en un plazo de cinco minutos. El tiempo máximo en el que debe presentarse en la estación de bomberos es de diez minutos. El recurrente debe asistir al 85 % de las prácticas de entrenamiento normales y al 75 % de los incendios.
5. El recurrente está autorizado a realizar otros trabajos, siempre que no trabaje más de 48 horas semanales de promedio durante un período de cuatro, seis o doce meses según su categoría de empleo. El recurrente trabaja como taxista. Su contrato de trabajo con la estación de bomberos exige que el recurrente proporcione una certificación de que su segundo empresario le autorizará a acudir a los incidentes cuando sea necesario. Otra obligación que impone su contrato de trabajo es que el recurrente no puede realizar ningún otro trabajo durante sus horas (activas)* de trabajo como bombero del retén. El recurrente debe vivir y trabajar a una distancia razonable de la estación de bomberos para la que presta sus servicios. Una distancia se considerará razonable en función del plazo de

* Las horas activas de trabajo se definen como las horas dedicadas a acudir a los incendios o a entrenamientos, prácticas en la estación, etc. El recurrente acumuló 221 horas y 17 minutos de horas activas en 2019.

presentación en la estación de bomberos en la que trabajan. Un cambio de residencia o de lugar de trabajo que los lleve a una distancia no razonable de la estación dará lugar al cese automático de sus servicios. Los bomberos de guardia que respondan dentro del plazo de presentación percibirán, en cualquier circunstancia, la retribución íntegra por el incidente. Todo bombero que no responda dentro del plazo deseable de presentación, pero que responda dentro del plazo máximo de presentación fijado por el jefe de bomberos, percibirá una retribución fija por una hora y permanecerá en la estación a menos que se le requiera en un incidente.

6. El empleo debe entenderse a tiempo parcial. Es una condición para el empleo que los bomberos del retén estén disponibles cuando sea necesario.

Alegaciones de las partes en el procedimiento principal

Parte recurrente

7. El recurrente sostiene, principalmente, que el tiempo en el que debe estar en situación de disponibilidad o de guardia equivale a tiempo de trabajo. En efecto, el recurrente permanece de guardia las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana (con exclusión de los períodos de vacaciones anuales y otros períodos de permiso, como la baja por enfermedad, y cuando notifica al empresario por adelantado su indisponibilidad y este la autoriza), debido a la obligación de presentarse en la estación de bomberos en el plazo deseable de cinco minutos o en el plazo máximo de presentación de diez minutos tras haber sido alertado. Por ello, el recurrente alega que el recurrido ha infringido los artículos 11 a 17 y los artículos 20 y 23 de la Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo de 1997 en lo relativo, entre otras cosas, a los períodos de descanso diarios y semanales y al tiempo de trabajo que excede las 48 horas semanales. El recurrente sostiene que, debido a la restricción de estar de guardia o en situación de disponibilidad, no puede dedicarse a actividades familiares, a su trabajo como taxista o a actividades sociales que puedan afectar a su capacidad de estar disponible en caso de ser alertado. La falta de respuesta a la alarma puede dar lugar a medidas disciplinarias y a un eventual despido. La Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo de 1997 transpuso la Directiva 93/104/CE del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, modificada y posteriormente consolidada en la Directiva 2003/88/CE.
8. Además, se sostiene, en nombre del recurrente, que, en aplicación de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea Ville de Nivelles/Matzak (C-518/15) y, en particular, de su respuesta a la cuarta cuestión prejudicial, el tiempo que pasó de guardia equivale a tiempo de trabajo.

Parte recurrida

9. El recurrido sostiene que la obligación del recurrente de estar disponible a una distancia determinada de la estación de bomberos para responder a una alerta y movilizarse en un plazo determinado no constituye tiempo de trabajo. Durante este período, el recurrente puede trabajar, y de hecho trabaja, y es libre de ejercer otras actividades. No se le exige que permanezca en un lugar concreto cuando está en situación de disponibilidad. La única exigencia es que cumpla con el plazo máximo de presentación cuando sea alertado. Hay un plazo deseable de presentación de cinco minutos y uno máximo de diez minutos. Esto refleja el hecho de que los bomberos del retén harán todo lo posible por responder a su alarma, pero pueden retrasarse por razones ajenas a su voluntad. Todo bombero que llegue después de diez minutos no será retribuido. Si un bombero es alertado, debe acudir a la estación de bomberos. El oficial superior de la estación decide entonces cuántos miembros del cuerpo son necesarios para el incidente. Normalmente ese número está limitado a cinco. El recurrente será entonces designado o no. Si el recurrente no es designado, es libre de irse y reanudar sus propias actividades. En 2019, el recurrente acudió a la estación para el 64 % de las alertas y fue designado para el 33 % de estas. Hubo un total de 648 alertas en 2019. La duración máxima del tiempo de trabajo semanal del recurrente en 2019, por la que percibió una retribución, fue de 26 horas con un promedio semanal de 4,61 horas.

Derecho nacional

10. La Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo de 1997 relativa a la ordenación del tiempo de trabajo (en lo sucesivo, «Ley de 1997») transpone al Derecho nacional la Directiva 93/104/CE del Consejo, posteriormente derogada y sustituida por 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.
11. Constituye un principio jurídico bien establecido que la Ley de 1997 debe interpretarse y aplicarse, en la medida de lo posible, con el objetivo de lograr la finalidad de la Directiva.
12. El artículo 2, apartado 1, de la Ley de 1997 estipula que «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,
- y el concepto de “trabajo” se entenderá de manera consecuente.»

El texto de la Ley de 1997, en su versión modificada, puede obtenerse en: <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1997/act/20/front/revised/en/html>.

Disposiciones relevantes de Derecho de la Unión

13. Las disposiciones relevantes del Derecho de la Unión Europea se encuentran en el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE. El artículo 2, apartado 1, dispone: «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».
14. No se invoca ninguna infracción de la Ley de 1997 respecto a las horas en las que el recurrente fue efectivamente llamado para trabajar. El asunto se basa en la tesis de que el «tiempo de guardia» es «tiempo de trabajo» en el sentido de la Ley de 1997 y de la Directiva, habida cuenta de la interpretación del artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE establecida en el punto 4 del fallo del TJUE en el asunto C-518/15 — Ville de Nivelles (Bélgica)/Rudy Matzak.
15. Sobre esa base, el demandante sostiene que trabaja veinticuatro horas al día durante los 365 días del año, con exclusión de los períodos de vacaciones anuales y otros períodos de permiso, así como los períodos en los que notifica a su empresario por adelantado su indisponibilidad, en violación de los artículos 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20 y 21 de la Ley de 1997.
16. El elemento clave de la controversia es el concepto de «tiempo de trabajo». La Directiva recoge, en su artículo 2, una definición de «tiempo de trabajo» y una definición de los «períodos de descanso», y es la interpretación de estas definiciones la que sustenta esta controversia.
17. El punto 4 del fallo del TJUE es el siguiente: *«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”».*

Observaciones del órgano jurisdiccional remitente

18. La decisión del TJUE en el punto 4 del fallo responde a la cuestión con respecto a un trabajador que está en situación de disponibilidad en un lugar designado por el empresario, que, en el asunto Matzak, es el domicilio de este. El TJUE se refiere específicamente a la diferencia que supone la restricción impuesta a un trabajador por la obligación de estar en situación de disponibilidad en un lugar fijado por el empresario. El TJUE se refiere asimismo a la restricción impuesta por la obligación de encontrarse a ocho minutos del lugar de trabajo al ser llamado.
19. Las características de las obligaciones del recurrente, que distinguen las condiciones de sus «guardias» de las del asunto Matzak, son que aquel no estaba

obligado a encontrarse en un lugar concreto fijado por el empresario y solo estaba obligado a responder dentro del plazo exigido de presentación al ser alertado.

20. En el asunto Matzak, el recurrente no podía ejercer ningún trabajo o actividad económica mientras estaba «de guardia», mientras que, en el presente asunto, el recurrente no está sujeto a tal restricción. El recurrente puede ejercer una actividad económica por cuenta propia como taxista, lo que de hecho hace, durante el tiempo de «guardia». Puede trabajar por cuenta ajena o por cuenta propia mientras está «de guardia». No se discute que, durante los períodos de «guardia», que según él son «tiempo de trabajo», el recurrente podía tener, y efectivamente tenía, un empleo con respecto al cual otro empresario tendría o podría tener obligaciones en virtud de la Ley de 1997 relativas a la organización de su tiempo de trabajo.

Resultado

21. Por los motivos expuestos en la presente resolución, el órgano jurisdiccional remitente ha llegado a la conclusión de que necesita la orientación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la interpretación del Derecho de la Unión para poder resolver el presente asunto. En consecuencia, dicho órgano jurisdiccional ha decidido suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 267 TFUE:

Cuestiones prejudiciales

1. ¿Debe interpretarse el artículo 2 de la [Directiva 2003/88/CE] 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 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?

Así lo acuerda la Labour Court

[*omissis*]

A 7 de mayo de 2020

[*omissis*]

DOCUMENTO DE TRABAJO