



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea  
**COMUNICADO DE PRENSA n.º 201/21**  
Luxemburgo, 11 de noviembre de 2021

Sentencia en el asunto C-214/20  
Dublin City Council

## **El Tribunal de Justicia precisa el alcance del concepto de «tiempo de trabajo» para un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial**

MG, bombero del retén empleado a tiempo parcial por el Dublin City Council (Ayuntamiento de Dublín, Irlanda), se pone, en virtud de un sistema de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, a disposición de la brigada del parque de bomberos por el que ha sido formado. Está obligado a participar en el 75 % de las intervenciones de dicha brigada y tiene 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, MG debe llegar al parque de bomberos en un plazo máximo de diez minutos. El período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial abarca, en principio, las 24 horas del día y los 7 días de la semana y solo se interrumpe por los períodos de vacaciones y de indisponibilidad notificados con antelación.

No obstante, MG está autorizado a ejercer una actividad profesional, siempre que dicha actividad no exceda de 48 horas semanales de media. De este modo, ejerce la actividad de taxista por cuenta propia.

Al considerar que las horas de guardia para su empresario deben calificarse de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Ley irlandesa de ordenación del tiempo de trabajo y de la Directiva 2003/88,<sup>1</sup> MG presentó una reclamación a estos efectos ante la Workplace Relations Commission (Comisión de Relaciones Laborales, Irlanda). Al ser desestimada dicha reclamación, interpuso un recurso ante el Labour Court (Órgano tripartito de Resolución de Controversias Laborales y de Seguridad Social, Irlanda).

MG sostiene que debe estar permanentemente en condiciones de responder rápidamente a una llamada de urgencia, lo que le impide dedicarse libremente a sus actividades familiares y sociales, así como a su actividad profesional de taxista. Considera que, al imponer una guardia las 24 horas del día y los 7 días de 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.

El Tribunal de Justicia, a quien el Órgano tripartito de Resolución de Controversias Laborales y de Seguridad Social ha planteado sendas cuestiones prejudiciales, precisa, en particular, en qué medida los períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial pueden calificarse de «tiempo de trabajo» a la luz de la Directiva 2003/88.<sup>2</sup>

### **Apreciación del Tribunal de Justicia**

El Tribunal de Justicia recuerda, en primer lugar, que el concepto de «tiempo de trabajo», que figura en el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, incluye todos los períodos de guardia, incluidos aquellos que se realizan en régimen de disponibilidad no presencial, durante los cuales

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> Artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88.

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.<sup>3</sup>

A continuación, el Tribunal de Justicia proporciona indicaciones al órgano jurisdiccional remitente para que este pueda apreciar si MG se encuentra sujeto a esas grandes limitaciones.

A este respecto, el Tribunal de Justicia observa que la posibilidad de que MG ejerza 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 irlandesa están regulados de manera que permitan el ejercicio efectivo de tal actividad durante una parte considerable de esos períodos.

Las circunstancias de que MG no deba, en ningún momento, encontrarse en un lugar preciso durante sus períodos de guardia, 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 de que se le permita ejercer otra actividad profesional, 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 dedicarles una parte considerable del tiempo de estos, 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.

Las dificultades organizativas que puedan derivarse de las decisiones del trabajador afectado, tales como la elección de un lugar de residencia o de 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.

Así pues, el Tribunal de Justicia concluye 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 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.**

---

**NOTA:** La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

---

*Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.*

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667.

---

<sup>3</sup> Sentencia de 9 de marzo de 2021, *Stadt Offenbach am Main (Período de disponibilidad no presencial)*, [C-580/19](#) (véase el [CP nº 35/21](#)).