COMENTARIOS

Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala), de 9 de marzo de 2021

Tiempo de trabajo y guardias no presenciales

9 Abril 2021

(Nº 32)

SERVICIO DE ESTUDIOS UGT

CONTENIDO

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales

Con fecha 9 de marzo pasado, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha emitido dos sentencias, Asuntos C-344/19 y C-580/19, en las que aborda el tema de la realización de guardias en régimen de disponibilidad no presencial y su calificación como tiempo de trabajo o tiempo de descanso, a efectos de lo dispuesto en 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.

En ambas sentencias[1] el TJUE (Gran Sala) analiza los criterios que se deben tener en consideración para determinar su calificación (tiempo de trabajo/tiempo de descanso), teniendo en cuenta que son conceptos excluyentes.

Antecedentes

En los dos asuntos, el origen se encuentra en la reclamación que efectúan los respectivos trabajadores para que los periodos en los que realizan guardias en régimen de disponibilidad no presencial - hubieran prestado o no servicio-, se les retribuyan como tiempo de trabajo.

En el **Asunto C- 344/19**, se trata de un técnico especialista en los centros de transmisión de televisión de Eslovenia que, por la naturaleza del trabajo, la distancia entre esos centros de transmisión y su domicilio y las dificultades periódicas para acceder a los citados centros, le obligaban a residir en las inmediaciones de esos lugares. Uno de estos dos lugares estaba tan alejado de su domicilio que le habría sido imposible llegar allí diariamente, incluso en las condiciones meteorológicas más favorables. El empresario acondicionó, en las propias instalaciones de esos dos centros de transmisión, la residencia de este y de otro técnico, ambos presentes simultáneamente en cada uno de los citados centros de transmisión. Después de desarrollar la actividad laboral, los dos técnicos podían descansar en la sala de estar o relajarse en las proximidades.

Realizaba doce horas de trabajo ordinario de las que seis exigían presencia en el lugar de trabajo, y las otras seis horas se consideraban período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial. Podía abandonar el centro de transmisión, pero debía estar localizable en caso de llamada y, de ser necesario, presentarse en su lugar de trabajo en el plazo de una hora. Por este período de guardia el empresario le abonaba una compensación equivalente al 20 % del salario base y si debía intervenir, el tiempo empleado se contabilizaba y remuneraba como tiempo de trabajo ordinario.

El trabajador solicitó que las horas durante las que debía prestar ese servicio de guardia en régimen de disponibilidad no presencial se le abonasen sobre la base de la misma tarifa prevista para las horas extraordinarias, con independencia de si realizaba o no un trabajo concreto durante ese servicio de guardia.

Interpuso recurso basado en que: vivía en el mismo lugar en el que desarrollaba su actividad laboral y estaba presente en su lugar de trabajo veinticuatro horas al día; no podía disponer libremente de su tiempo, debido, entre otras circunstancias, a que,

[1] CURIA - Documentos (europa.eu)
CURIA - Documentos (europa.eu)

cuando estaba de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, debía responder, cada vez que fuera necesario, a las llamadas y presentarse en su puesto de trabajo en el plazo de una hora; tampoco había muchas posibilidades de dedicarse a actividades de ocio dadas las características del lugar.

Desestimado en primera y segunda instancia, recurre en casación y el Tribunal Supremo plantea las cuestiones prejudiciales ante el TJUE sobre si el artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el período de guardia durante el cual un trabajador debe estar localizable por teléfono y poder presentarse en su lugar de trabajo, en caso de necesidad, en el plazo de una hora constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicho artículo, y si procede tomar en consideración, a efectos de esta calificación, el hecho de que se haya puesto a disposición de ese trabajador un alojamiento de servicio a causa del carácter difícilmente accesible de su lugar de trabajo, y de que el entorno inmediato de dicho lugar de trabajo sea poco propicio para las actividades de ocio.

En el **Asunto C-580/19**, se trata de bombero que debe estar localizable en todo momento, tener el uniforme de intervención y un vehículo de servicio facilitado por su empresario. Debe responder a las llamadas que reciba en las que se le informe de los incidentes y tomar decisiones. En determinadas situaciones, debe desplazarse al lugar de la intervención o a su puesto de trabajo. En caso de aviso, tiene que llegar al término municipal de la ciudad de Offenbach del Meno (Alemania), en uniforme y con el mencionado vehículo, haciendo uso de las excepciones a las normas de tráfico de aplicación general y de los derechos de preferencia que le asisten, en veinte minutos.

En un período de tres años, el número de avisos que se produjeron mientras prestaba el servicio de guardia ascendió, de media, a 6,67 por año.

Solicitó que tal servicio se le reconociese como tiempo de trabajo y se retribuyese en consecuencia. Su empresario se lo denegó por lo que interpuso recurso ante el Tribunal de lo Contencioso- administrativo, que es el que presenta las cuestiones prejudiciales que versan sobre si el artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el período de guardia durante el cual un trabajador debe poder presentarse en el término municipal de la ciudad en la que está destinado en un plazo de veinte minutos, con su uniforme de intervención y el vehículo de servicio puesto a su disposición por su empresario, haciendo uso de las excepciones a las normas de tráfico de aplicación general y de los derechos de preferencia vinculados a ese vehículo, constituye «tiempo de trabajo» en el sentido de dicho artículo, y si debe tomarse en consideración, a efectos de tal calificación, la frecuencia media con la que dicho trabajador es efectivamente llamado a intervenir.

Análisis

En las dos Sentencias lo primero que hace el Tribunal de Justicia es recordar que “no es competente para apreciar los hechos del litigio principal o aplicar a las medidas o situaciones nacionales las normas de la Unión sobre cuya interpretación debe pronunciarse, ya que estas cuestiones pertenecen a la competencia exclusiva de los órganos jurisdiccionales nacionales”, pero sí le corresponde “proporcionar al órgano

jurisdiccional remitente una respuesta que le permita dirimir el litigio del que conoce, proporcionándole todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que puedan ser útiles a tal fin", es decir, darle "indicaciones sobre los criterios que deben tomarse en consideración al proceder a dicho examen".

Asimismo, recuerda 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 en relación a la duración del tiempo de trabajo**, que a su vez tiene como fin **promover la mejora de la seguridad y de la salud** de los trabajadores, permitiendo que disfruten de períodos mínimos de descanso -en particular, descanso diario y semanal-, y períodos de pausa adecuados, y estableciendo una duración máxima del tiempo de trabajo semanal. Son **normas de Derecho social de la Unión** de especial importancia, de las que **debe disfrutar todo trabajador** y son **derechos consagrados** en el artículo 31.2 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.**

Entrando en el artículo 2.1 de la Directiva 2003/88, se define como **«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, mientras que **«período de descanso» se refiere a todo período que no sea tiempo de trabajo** (art.2.2 de la Directiva). Por tanto, el tiempo de guardia, o es de trabajo o es de descanso. No existen zonas intermedias.

Aclara que los Estados miembros no pueden determinar unilateralmente el alcance de los conceptos de «tiempo de trabajo» y «período de descanso» pues, de lo contrario, peligraría el efecto útil de la Directiva 2003/88 y desvirtuaría su objetivo.

Sobre **los periodos de guardia**, repasa la jurisprudencia del Tribunal, que ya ha determinado que **el hecho de no llevar a cabo durante ese tiempo actividad por cuenta del empresario no constituye necesariamente un «período de descanso»** a efectos de la Directiva 2003/88.

Si esos <u>periodos se efectúan en un lugar de trabajo</u> (aun cuando no sea en el que ejerce habitualmente su actividad profesional), ajeno al domicilio del trabajador, es determinante, para considerarlos como «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva, que el trabajador esté obligado a hallarse físicamente en el lugar indicado por el empresario y a permanecer a disposición de este para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad. Además, se han de considerar factores como que esté alejado de su entorno social y familiar y con poca libertad para administrar el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales.

Si <u>no se obliga al trabajador a permanecer en su lugar de trabajo</u>, un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial debe calificarse igualmente, en su totalidad, de «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva cuando "habida cuenta de la incidencia objetiva y considerable de las limitaciones impuestas al trabajador en lo que atañe a la posibilidad de dedicarse a sus intereses personales y sociales, se distingue de un período durante el cual el trabajador solo debe estar a disposición de su empresario a los efectos de que este pueda localizarle".

Conforme a la Interpretación que lleva a cabo sobre el artículo 2.1 de la Directiva 2003/88, y al artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales, **el concepto de «tiempo de trabajo» comprende:**

- ✓ **Todos los períodos de guardia, incluidos aquellos que se realizan 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 capacidad 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.**

- ✓ **Si 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 el correspondiente a la prestación laboral efectivamente realizada,** en su caso, durante ese período.

- ✓ Especialmente importante es el **plazo del que dispone el trabajador, durante su período de guardia, para reanudar sus actividades profesionales** a partir del momento en que el empresario requiere sus servicios.

- ✓ También es fundamental la **frecuencia media de las intervenciones** que ha de realizar durante ese período.

Aquellos **períodos de guardia que no reúnen los requisitos** para su calificación como «tiempo de trabajo», y a excepción del tiempo vinculado a las prestaciones de trabajo efectivamente realizadas durante dichos períodos, **han de considerarse «períodos de descanso**» en el sentido de la Directiva, y **deben contabilizar en el cálculo de los períodos mínimos de descanso diario y semanal** previstos en la propia Directiva (artículos 3 y 5).

Pero, aclara el Tribunal de Justicia, lo anterior es compatible con el **deber de los empresarios** de cumplir las obligaciones específicas (evaluar y a prevenir los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores vinculados a su entorno laboral, entre los que figuran ciertos riesgos psicosociales, como el estrés o el agotamiento profesional) **que les impone la Directiva 89/391, para proteger la seguridad y la salud de sus trabajadores.** Directiva que se aplica plenamente en materia de períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de duración máxima del trabajo semanal, sin perjuicio de las disposiciones más exigentes o específicas de la Directiva 2003/88.

Siendo estos los criterios, en los casos concretos que dan lugar a la presentación de las cuestiones prejudiciales, el TJUE, tras insistir en que todas las circunstancias que concurren en cada caso han de ser valoradas por el órgano jurisdiccional nacional, declara:

- ⇒ En el **Asunto C-344/19**, que un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial durante el cual un trabajador solo debe estar **localizable por teléfono** y poder **presentarse en su lugar de trabajo, en caso de necesidad, en el plazo de una hora**, pudiendo residir en un **alojamiento de servicio puesto a**

su disposición por el empresario en dicho lugar de trabajo, pero **sin estar obligado a permanecer en él**, **solo constituye, en su totalidad, tiempo de trabajo** en el sentido de esta disposición **si de** una **apreciación global de todas las circunstancias** del caso de autos, en particular de las consecuencias de dicho **plazo y, en su caso, de la frecuencia media de intervención** en el transcurso de ese período, se desprende que las **limitaciones impuestas a dicho trabajador durante ese período son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en ese mismo período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicarlo a sus propios intereses**. El hecho de que el **entorno inmediato del lugar en cuestión sea poco propicio para el ocio carece de pertinencia** a efectos de dicha apreciación.

⇒ **En el asunto C-580/19,** que un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial durante el cual un trabajador debe poder **presentarse en el término municipal de la ciudad en la que está destinado en un plazo de veinte minutos**, **con su uniforme de intervención** y el **vehículo de servicio puesto a su disposición por su empresario**, haciendo uso de las **excepciones a las normas de tráfico de aplicación general y de los derechos de preferencia** vinculados a ese vehículo, **solo constituye, en su totalidad, «tiempo de trabajo» en el sentido de esta disposición si de una apreciación global de todas las circunstancias** del caso de autos, en particular, de las consecuencias de dicho **plazo** y, en su caso, de la **frecuencia media de intervención** en el transcurso de ese período, se desprende que las **limitaciones impuestas a dicho trabajador durante ese período son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en ese mismo período, el tiempo** durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicarlo a sus propios intereses.

No entra el Tribunal en el tema de la retribución por los períodos de guardia, porque expresamente señala que no se rige por la Directiva 2003/88 sino por las disposiciones pertinentes del Derecho nacional.

Comentarios de las Sentencias

El TJUE se ha pronunciado en numerosas ocasiones sobre los conceptos contenidos en 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*.

Una de las conclusiones más importantes que se desprende de todos sus pronunciamientos es la inexistencia de una situación intermedia entre tiempo de trabajo y periodo de descanso. Son conceptos que se excluyen mutuamente.

Ello significa que las “guardias” -es decir, los periodos de tiempo durante los que la persona trabajadora permanece a disposición del empresario para poder prestar sus servicios cuando éste se lo requiera-, han de incluirse en uno u otro concepto. Una tarea que se complica cuando esas guardias se realizan en régimen de disponibilidad no

presencial, a diferencia de la situación en la que se está obligado a permanecer en el lugar de trabajo.

Las dos Sentencias dictadas recientemente por el TJUE abordan esos supuestos tras haberse planteado por los órganos jurisdiccionales correspondientes las cuestiones prejudiciales acerca de la interpretación que ha de darse al art. 2 de la citada Directiva, y que, como señalan los propios órganos remitentes, se trata de casos que difieren de otros asuntos sobre los que ya había sentencias del Tribunal de Justicia: bien porque los períodos de guardia se realizaban en régimen de disponibilidad no presencial, por la mayor limitación para administrar libremente el tiempo para los propios intereses, por la naturaleza de su lugar de trabajo o por el tiempo de reacción significativamente mayor para presentarse en su lugar de trabajo. [2]

El TJUE procede a realizar el análisis a la luz, también, del artículo 31, apartado 2, de la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea* y de la *Directiva 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 (89/391/CEE)*.

Los criterios que fija, en virtud del artículo 267 TFUE, para que los órganos jurisdiccionales nacionales puedan apreciar los hechos del litigio principal, esto es, para apreciar si un período de guardia constituye «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88, se resumen en los siguientes:

- Solo pueden tomarse en consideración las limitaciones impuestas al trabajador, ya sea por la normativa del Estado miembro de que se trate, por un convenio colectivo o por su empresario, en virtud del contrato de trabajo, de la normativa laboral o del sistema de distribución de los turnos de guardia entre los trabajadores.

- Se han de apreciar de forma global todas las circunstancias del caso. En particular, periodo de guardia, plazo para atender el requerimiento empresarial, las consecuencias de dicho plazo y, en su caso, frecuencia media de intervención en el transcurso de ese período. De todo ello se va a desprender si las limitaciones impuestas a la persona trabajadora durante ese período son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en ese mismo período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicarlo a sus propios intereses.

- El hecho de que el entorno inmediato del lugar en cuestión sea poco propicio para el ocio carece de pertinencia a efectos de dicha apreciación.

La conclusión es que **el concepto de «tiempo de trabajo» comprende todos los períodos de guardia, incluidos aquellos que se realizan en régimen de disponibilidad no presencial,** cuando las limitaciones impuestas son de tal naturaleza que **afectan objetivamente y de manera considerable a la capacidad para administrar libremente**

[2] La STJUE de 21/02/2018, asunto C-510/15, Matzak, determinó que el tiempo de guardia que un bombero belga permanece en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos debe considerarse «tiempo de trabajo»

el tiempo y dedicarlo a lo que se desee durante esos periodos en los que no se requiere prestación de servicios.

Para determinar si se dan esas circunstancias, tarea que a veces puede no resultar sencilla, hay que tener en cuenta todos los elementos que concurren y examinarlos de una manera conjunta, teniendo presente el poder de dirección del empresario. Además, no se puede perder de vista que con las tecnologías actuales (teletrabajo, plataformas digitales…) el lugar al que la persona trabajadora ha de reincorporarse al trabajo puede pasar a un segundo plano.

Por otra parte, es importante destacar que los conceptos de tiempo de trabajo y de descanso, se han venido interpretando por el TJUE desde la necesaria **protección de la seguridad y salud** de las personas trabajadoras, siempre por encima de cualquier interés económico y que los Estados miembros podrán adoptar **disposiciones más favorables** porque la Directiva actúa con carácter de mínimos.

En definitiva, los criterios interpretativos contenidos en estas dos Sentencias de 9 de marzo, más allá de su incidencia en los tribunales, van a tener un impacto relevante en las relaciones laborales. Algunas patronales ya se están planteando sus posibles consecuencias (económicas, de control de jornada, incremento de plantilla).

No hay duda que son criterios que han marcado el tratamiento que la negociación colectiva debe dar a esta materia.

Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo

UGT