



GUARDIAS Y TIEMPO DE TRABAJO.

Al hilo de la Sentencia del Tribunal Supremo de
18 de abril de 2023.

AP Abdón Pedrajas | Littler

Miguel Arberas López
Socio Abdón Pedrajas Littler.
Abogado

1 La regulación del tiempo de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico resulta una de las cuestiones más complejas a las que nos enfrentamos los abogados laboristas en nuestro día a día ordinario. Todo aquello vinculado con la jornada, horario, descansos y su distribución y computo, plantea una problemática con líneas difusas que cuesta fijar.

No se trata de aspectos exentos de previsión normativa, pero la enorme casuística, y la evolución del trabajo, de la forma de prestar servicios, genera situaciones que exigen nuestros mejores esfuerzos para darles una respuesta adecuada.

Probablemente, quien no haya profundizado en el tema se mostrará incrédulo respecto a mi introducción. A fin de cuentas, por tiempo de trabajo podemos entender el tiempo que debe cumplir un trabajador realizando las actividades para las que fue contratado. El propio Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 34.5, establece que *“El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.”*

Sin embargo, existen realidades no expresamente contempladas por la Ley, que históricamente no se consideraban tiempo de trabajo, pero cuya consideración ha ido evolucionando con los tiempos. Entre ellas, principalmente, las conocidas como “guardias”.

2 Con un origen que se sitúa a mediados del siglo XIX y una implantación absoluta en el sector sanitario, pero extensiva a otros sectores, cada vez surgen más voces que cuestionan su idoneidad. En este contexto, en el que además el control de la jornada, y la necesidad de permitir una separación de la vida profesional y personal, ganan peso entre las prioridades de nuestra sociedad, su consideración desde la perspectiva jurídico laboral como tiempo de trabajo puede condicionar de forma definitiva su pervivencia, ya que atendiendo a la sinalagmaticidad entre jornada y salario, y a los estrictos límites legales en materia de jornada, si estos periodos deben considerarse tiempo de trabajo pierden todo su sentido.

A partir de aquí, y entrando de lleno en la cuestión objeto de este comentario, desde un punto de partida en el que, como decíamos, la guardia no era tiempo de trabajo, puesto que la persona trabajadora no estaba propiamente realizando una actividad productiva, si no únicamente disponible para hacerlo (nadie discute que cuando se “activa” la guardia, estamos ante tiempo de trabajo), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha ido matizando esa consideración sobre la base de cómo se desarrolla ese tiempo de guardia o espera.

Las líneas interpretativas clásicas con respecto al tiempo de trabajo se definen en Sentencias como la de 3 de octubre de 2000, C. 303/98, Sinap; 9 de septiembre de 2003, C. 151/02, Jaeger; 1 de diciembre de 2005, C. 14/04, Dellas y otros; y 10 de septiembre de 2015, C. 266/14, Tyco, y se sintetiza en:

■ *“Los conceptos de tiempo de trabajo y de periodo de descanso se excluyen mutuamente, sin que exista una categoría intermedia”.* Es decir, los tiempos de guardia de disponibilidad que desarrolle cualquier trabajador en el marco de su actividad laboral no admiten otra calificación que no sea la

del tiempo de trabajo o periodo de descanso.

■ *“La presencia física y la disponibilidad del trabajador en el lugar de trabajo, durante el periodo 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”.*

En tales condiciones es *“irrelevante que no exista prestación efectiva de servicios, sin que admita la equiparación entre inactividad laboral y descansos, aunque pueda el trabajador incluso dormir en el centro de trabajo, puesto que existe una limitación prácticamente absoluta de su libertad personal”.* Es decir, entre los elementos característicos del concepto de tiempo de trabajo no figuran *“la intensidad del trabajo desempeñado por el trabajador por cuenta ajena ni el rendimiento de éste”.*

■ *“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 periodos de guardia, deben considerarse comprendidas en el ejercicio de sus funciones.*

■ En cambio, no son tiempo de trabajo las guardias no presenciales o de localización, porque ***“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 tales circunstancias, sólo debe considerarse tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88 el tiempo dedicado a la prestación efectiva de servicios”.***

En tales condiciones no se limita la libertad de deambulación ni impide administrar prácticamente a voluntad el tiempo para dedicarse a sus intereses personales y la libre realización de las actividades que considere oportunas.

Partiendo de estos planteamientos generales, lo que sucede en el supuesto examinado en la

3 STJUE de 21 de febrero de 2018 -caso Matzak- de gran impacto mediático y doctrinal, es que el trabajador tenía que pasar la guardia *“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”*. Lo que supone, de una parte, la obligación de estar en un lugar determinado por el empresario -su vivienda- y, de otro, la necesidad de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo muy breve, concluyendo la sentencia en este caso las restricciones, geográfica y temporal, son tales que se puede equiparar a una guardia de presencia al estar completamente limitado para poder realizar sus intereses personales y de ocio y consecuentemente debe considerarse como tiempo de trabajo efectivo.

Ahora bien, no podemos tratar de extender el fallo del caso Matzak a todos los supuestos, obviando el resto de la construcción doctrinal consolidada del TJUE, y debemos estar a las específicas condiciones en que se desarrolla la guardia de disponibilidad.

Por su parte, el Tribunal Supremo no se ha separado de estas líneas interpretativas, tal y como podemos repasar en la reciente sentencia de 18 de abril de 2023 (Rec. 185/2021), en la que recuerda sus pronunciamientos de 18 de junio de 2020 (Rec. 242/2018) y 2 de diciembre de 2020 (Rec. 28/2019) que ya rechazaban la aplicación del caso Matzak de forma generalizada. En aquellos casos, concretamente, porque los trabajadores *“no están obligados a permanecer en ningún concreto lugar durante las guardias de disponibilidad, ni tampoco a atender la incidencia en un determinado breve plazo temporal desde que reciben el aviso, por lo que pueden dedicarse libremente a las actividades sociales, personales y de ocio que estimen oportunas”*.

En esta reciente sentencia se confirma también la doctrina de la STS de 6 de abril de 2022 (Rec. 85/2020), y siguiendo siempre pronunciamientos del TJUE, ahora más recientes que los enunciados anteriormente, se insiste en que *“El periodo de guardia en régimen de disponibilidad no presencial sólo deberá ser considerado tiempo de trabajo si «las limitaciones impuestas (al) 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”* (STJUE 9 de marzo de 2021, C-344/19, y STJUE 9 de marzo de 2021, C-580/19).

4 Aplicando esta misma doctrina sobre el tiempo de trabajo y de descanso, aunque alejándonos del supuesto de las guardias, me resulta muy interesante citar la STJUE 19 de septiembre de 2021 (C-107-19) que valora la consideración de determinadas pausas durante el trabajo diario, e insiste en que la clave para determinar la naturaleza de estos tiempos, como de trabajo o de descanso, es si *“esas pausas son tales que afectan objetivamente y de manera considerable a la capacidad (del trabajador) para administrar libremente el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses”*. Esta doctrina en mi opinión es plenamente aplicable por ej. a los viajes de trabajo, y demuestra que la clasificación del tiempo entre trabajo y descanso, va más allá de las guardias, y resulta un elemento clave de la gestión de las relaciones laborales.

Para cerrar este comentario, y a modo de resumen se puede afirmar que (i) *“Los conceptos de tiempo de trabajo y de periodo de descanso se excluyen mutuamente, sin que exista una categoría intermedia”*, y que (ii) la determinación de si un tiempo en el que el trabajador no está prestando servicios, en los términos del artículo 34 ET, pero está a disposición del empleador es de trabajo o de descanso, *“dependerá del nivel de las limitaciones que encuentre para dedicar ese tiempo a sus propios intereses”*.

