



Un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial solo constituye, en su totalidad, tiempo de trabajo cuando las limitaciones impuestas al trabajador afectan de manera considerable a su capacidad para administrar su tiempo libre durante ese período

Las dificultades organizativas que un período de guardia pueda causar al trabajador y que son consecuencia de elementos naturales o de la libre elección de este carecen de pertinencia

En el asunto C-344/19, un técnico especializado se encargaba de garantizar el funcionamiento, durante varios días consecutivos, de centros de transmisión de televisión situados en una montaña en Eslovenia. Además de sus doce horas de trabajo ordinario, prestaba servicios de guardia de seis horas diarias en régimen de disponibilidad no presencial. Durante esos períodos, no estaba obligado a permanecer en el centro de transmisión en cuestión, pero debía estar localizable por teléfono y poder presentarse en dicho centro en el plazo de una hora en caso de necesidad. En la práctica, la situación geográfica de los centros de transmisión, difícilmente accesibles, lo obligaba a permanecer en dichos centros durante sus servicios de guardia, en un alojamiento de servicio puesto a su disposición por el empresario, sin grandes posibilidades en lo que a las actividades de ocio de refiere.

En el asunto C-580/19, un funcionario desempeñaba funciones de bombero en la ciudad de Offenbach del Meno (Alemania). Como tal, además de sus funciones ordinarias, debía efectuar regularmente períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial. Durante dichos períodos no estaba obligado a estar presente en un lugar determinado por su empresario, pero debía estar localizable y poder llegar, en caso de aviso, al término municipal de dicha ciudad en 20 minutos, con su uniforme de intervención y el vehículo de servicio que se hallaba a su disposición.

Los dos interesados consideraban que, debido a las limitaciones que les imponían, sus períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial debían considerarse íntegramente tiempo de trabajo y ser retribuidos como tales, con independencia de que hubieran realizado o no un trabajo concreto durante esos períodos. Tras la desestimación de su demanda en primera y segunda instancia, el primer interesado interpuso recurso de casación ante el Vrhovno sodišče (Tribunal Supremo, Eslovenia). El segundo, por su parte, interpuso recurso ante el Verwaltungsgericht Darmstadt (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Darmstadt, Alemania) a raíz de la negativa de su empresario a acceder a su petición.

El Tribunal de Justicia, a quien dichos órganos jurisdiccionales han planteado sendas cuestiones prejudiciales, precisa, en particular, en dos sentencias dictadas en formación de Gran Sala, en qué medida los períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial pueden calificarse de «tiempo de trabajo» o, por el contrario, de «período de descanso», a la luz de la Directiva 2003/88.¹

Apreciación del Tribunal de Justicia

¹ 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 (DO 2003, L 299, p. 9).

Con carácter preliminar, el Tribunal de Justicia recuerda que el tiempo de guardia de un trabajador debe calificarse, bien de «tiempo de trabajo», bien de «período de descanso» en el sentido de la Directiva 2003/88, ya que ambos conceptos se excluyen mutuamente. Además, un período durante el cual el trabajador no lleva a cabo efectivamente ninguna actividad por cuenta del empresario no constituye necesariamente un «período de descanso». Así, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende, en particular, que un período de guardia debe calificarse automáticamente de «tiempo de trabajo» cuando el trabajador debe permanecer, durante ese período, en su lugar de trabajo, distinto de su domicilio, y mantenerse a disposición de su empresario.

Tras realizar estas precisiones, el Tribunal de Justicia declara, en primer lugar, que los períodos de guardia, incluidos aquellos que se realizan en régimen de disponibilidad no presencial, están comprendidos también, en su integridad, en el concepto de «tiempo de trabajo» cuando las limitaciones impuestas al trabajador durante esos períodos afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicarse a sus propios intereses. En cambio, cuando no existen esas limitaciones, solo debe considerarse «tiempo de trabajo» el tiempo correspondiente a la prestación laboral efectivamente realizada, en su caso, durante tales períodos.

A este respecto, el Tribunal de Justicia indica que, para apreciar si un período de guardia constituye «tiempo de trabajo», solo pueden tomarse en consideración las limitaciones impuestas al trabajador, ya sea por una normativa nacional, por un convenio colectivo o por su empresario. En cambio, no resultan pertinentes las dificultades organizativas que un período de guardia pueda causar al trabajador y que son consecuencia de elementos naturales o de la libre elección del trabajador. Tal es el caso, por ejemplo, del carácter poco propicio para las actividades de ocio de la zona de la que el trabajador no puede, en la práctica, alejarse durante un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial.

Además, el Tribunal de Justicia subraya que corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales llevar a cabo una apreciación global de todas las circunstancias de los casos concretos para comprobar si un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial debe calificarse de «tiempo de trabajo», calificación que no tiene carácter automático cuando no existe una obligación de permanecer en el lugar de trabajo. A tal efecto, por un lado, es necesario tomar en consideración el carácter razonable del plazo de que dispone el trabajador para retomar sus actividades profesionales a partir del momento en que su empresario solicita su intervención, lo que, por regla general, implica que ha de presentarse en su lugar de trabajo. No obstante, el Tribunal de Justicia subraya que las consecuencias de tal plazo deben apreciarse de manera concreta, teniendo en cuenta tanto las demás limitaciones impuestas al trabajador —como la obligación de tener consigo un equipamiento específico cuando deba presentarse en su lugar de trabajo—, como las facilidades que se le conceden. Estas facilidades pueden consistir, por ejemplo, en la puesta a disposición de un vehículo de servicio que permita hacer uso de excepciones a las normas de tráfico de aplicación general. Por otra parte, los órganos jurisdiccionales nacionales también deben tener en cuenta la frecuencia media de las intervenciones realizadas por un trabajador durante sus períodos de guardia, siempre que esta pueda estimarse de manera objetiva.

En segundo lugar, el Tribunal de Justicia destaca que el modo de retribución de los trabajadores por los períodos de guardia no se rige por la Directiva 2003/88. En consecuencia, esta no se opone a una normativa nacional, un convenio colectivo o una decisión de un empresario que, a efectos de su retribución, trate de forma distinta los períodos durante los cuales se efectúan realmente prestaciones de trabajo y aquellos durante los cuales no se lleva a cabo ningún trabajo efectivo, aun cuando dichos períodos deban considerarse, en su totalidad, «tiempo de trabajo». Por lo que respecta a la retribución de los períodos de guardia que, por el contrario, no pueden calificarse de «tiempo de trabajo», la Directiva 2003/88 tampoco se opone a que se abone una cantidad al trabajador afectado destinada a compensar los inconvenientes que le causen dichos períodos.

En tercer lugar, el Tribunal de Justicia señala que el hecho de que un período de guardia que no pueda calificarse de «tiempo de trabajo» sea considerado «período de descanso» no influye en las obligaciones específicas previstas en la Directiva 89/391² y que incumben a los empresarios. En particular, estos últimos no pueden establecer períodos de guardia que, por su duración o su frecuencia, 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 de la Directiva 2003/88.

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 las sentencias ([C-344/19](#) y [C-580/19](#)) se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

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

Las imágenes del pronunciamiento de las sentencias se encuentran disponibles en «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106

² Artículos 5 y 6 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).