

Estar de guardia en el domicilio es 'tiempo de trabajo'

Son de aplicación todas las obligaciones derivadas de tal condición

El TJUE valora que impide dedicarse a los "intereses personales"

Pedro del Rosal

21 de febrero de 2018

La obligación de permanecer físicamente en un lugar determinado para poder presentarse en el centro de trabajo, en caso de llamada de la empresa, en un tiempo breve, debe considerarse “tiempo de trabajo” y, en consecuencia, le serán de aplicación todas las obligaciones derivadas de la normativa comunitaria sobre la ordenación del tiempo de trabajo. Así lo determina el Tribunal de Justicia de la UE (TJUE) en una sentencia publicada hoy, que resuelve la demanda de un bombero belga que reclamó contra la ciudad de Nivelles por no considerar tiempo de trabajo las horas de guardia.

Lo determinante para tal consideración, según el TJUE, es la obligación de permanecer físicamente en un lugar determinado por el empresario y la restricción que impone el hecho de tener que presentarse en un breve espacio de tiempo (en el caso enjuiciado era de 8 minutos). Ello, según la sentencia, limita de manera objetiva las posibilidades que tiene un trabajador de dedicarse a sus intereses personales y sociales.

El TJUE recuerda que la Directiva 2003/88, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, distingue entre los conceptos “tiempo de trabajo” y “periodo de descanso”. Los Estados miembros, según la resolución, no pueden adoptar una definición distinta del concepto “tiempo de trabajo” que en ella se contiene.

Ello no quiere decir, sin embargo, que los Estados no puedan establecer en sus ordenamientos una regulación específica de la duración del tiempo de trabajo y los periodos de descanso que resulte más favorable para los trabajadores que lo que marca la Directiva.

La norma comunitaria, asimismo, no regula la cuestión de la retribución de los trabajadores, aspecto ajeno a la competencia de la Unión, tal y como señala el TJUE. Por lo que los Estados pueden determinar que la remuneración durante el tiempo de trabajo y los periodos de descanso no sea la misma.