

STJUE de 9 de marzo de 2021, asunto C-344/19

La guardia no presencial debe ser considerada tiempo de trabajo si exige estar localizable y disponible (acceso al texto de la sentencia)

Nuevamente **se plantea la calificación que, a efectos de tiempo de trabajo, debe merecer el dedicado por un trabajador a una guardia no presencial, pero que exige estar localizable y disponible** en un determinado plazo, normalmente breve. En este sentido, 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* regula, en el ámbito de la Unión Europea, la duración máxima del trabajo y el tiempo mínimo de descanso, sin que los Estados miembros puedan fijar unilateralmente el alcance de los conceptos de tiempo de trabajo y periodo de descanso.

Así, **el TJUE concluye que en aquellos casos en los que la naturaleza del lugar de trabajo** -mantenimiento de transmisores de televisión alejados de zonas habitadas, en este caso- **impide razonablemente al trabajador administrar libremente su tiempo** durante los periodos de guardia localizable, **tales periodos deben ser considerados tiempo de trabajo**. A estos efectos, es particularmente relevante el tiempo del que se dispone para personarse en el lugar de trabajo en caso de ser requerido para ello durante la guardia no presencial, de modo que si ese tiempo es tan breve que no hay una posibilidad realista de abandonar dicho lugar después de la jornada laboral, solo deben calificarse automáticamente de tiempo de trabajo los periodos durante los cuales el trabajador permanece sometido a limitaciones objetivas y considerables, como las de estar inmediatamente disponible para el empresario.

Consecuentemente, **en el caso de que esos periodos de tiempo de guardias localizables**, con disponibilidad del trabajador en los términos expresados anteriormente, **excedan del tiempo máximo de trabajo establecido, tales excesos deben tener la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos**.

Por otra parte, merezcan o no esos periodos la calificación de tiempo de trabajo, lo cierto es que cuando se prolongan en el tiempo pueden someter al trabajador a **riesgos psicosociales específicos**, lo que deberá ser tenido en cuenta en la planificación y ejecución de la prevención de riesgos laborales.