

RELACIONES LABORALES

## El tiempo de la pausa del café debe pagarse si no se disfruta

La justicia considera que, si hay opción de que el empleado reciba órdenes del jefe, es parte de la jornada de trabajo

PATRICIA ESTEBAN

Madrid 8 JUN 2020

Estar a disposición del empresario, aunque sea durante la pausa laboral, es trabajo y, por tanto, se debe pagar en la nómina. Así lo establece el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Castilla y León en una reciente sentencia en la que condena a la Consejería de Fomento y Medio Ambiente a pagar cerca de 1.000 euros a un empleado del servicio de extinción de incendios por las horas de descanso no disfrutadas. El trabajador tenía que permanecer alerta a las órdenes de sus superiores.

El fallo, que confirma la sentencia de instancia, concluye que las pausas se realizaron en unas condiciones tales que “impiden considerarlas como tiempo de descanso, tratándose, por el contrario, de tiempo de trabajo”. Los magistrados aplican así la jurisprudencia europea, que señala que durante la pausa laboral el trabajador debe poder gestionar su tiempo y dedicarlo, si quiere, a asuntos personales.

El empleado, conductor del servicio de incendios, tenía derecho por convenio a media hora de descanso por jornada. Sin embargo, las condiciones fijadas por el organismo impedían, de facto, la parada. Debido a las características de su trabajo tenía que estar localizable y en disposición de incorporarse inmediatamente al servicio si le requerían para una emergencia, interrumpiendo su descanso para recuperarlo más tarde si era posible.

Los magistrados analizan las condiciones impuestas y concluyen que este periodo se asemeja a las guardias médicas o demás servicios de atención continuada. En este sentido, recuerdan los criterios fijados por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea para distinguir si el tiempo de parada es efectivamente descanso o, por el contrario, tiempo de trabajo. Así, se considera laboral si el trabajador está obligado a permanecer físicamente en el lugar indicado por el empresario para poder responder a sus órdenes y realizar las tareas que se le encomienden en cualquier momento.

La clave del litigio es, por tanto, determinar si el empleado podía o no abandonar el puesto durante el descanso. El tribunal considera probado que era imposible dada la inmediatez con la que debía responder si era requerido. Por tanto, concluye, debe considerarse tiempo de trabajo. Por otro lado, aclara que el tiempo de descanso mínimo es innegociable, y que la consejería es responsable de organizar el servicio para mantener “su efectividad y atención”.