

STJUE de 9 de març de 2021, assumpte C-344/19

La guàrdia no presencial ha de ser considerada temps de treball si exigeix estar localitzable i disponible (accés al text de la sentència)

Novament **es planteja la qualificació que, a efectes de temps de treball, ha de merèixer aquell que el treballador dedica a una guàrdia no presencial, però que exigeix restar localitzable i disponible** en un determinat termini, normalment breu. En aquest sentit, la *Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre de 2003, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball* regula, a l'àmbit de la Unió Europea, la durada màxima del treball i el temps mínim de descans, sense que els Estats membres puguin fixar unilateralment l'abast dels conceptes de temps de treball i període de descans.

Així, **el TJUE conclou que en aquells casos en què la naturalesa del lloc de treball** -manteniment de transmissors de televisió allunyats de zones habitades, en aquest cas- **impedeix raonablement al treballador administrar lliurement el seu temps** durant els períodes de guàrdia localitzable, **cal considerar que aquests períodes són temps de treball**. A aquests efectes, és particularment rellevant el temps de què es disposa per personar-se al lloc de treball en cas de ser requerit durant la guàrdia no presencial, de manera que si aquest temps és tan breu que no hi ha una possibilitat realista si abandona aquest lloc després de la jornada laboral, únicament s'han de qualificar automàticament de temps de treball els períodes durant els quals el treballador resta sotmès a limitacions objectives i considerables, com les d'estar immediatament disponible per a l'empresari.

En conseqüència, **en el cas que aquests períodes de temps de guàrdies localitzables**, amb disponibilitat del treballador en els termes expressats anteriorment, **excedeixin el temps màxim de treball establert, aquests excessos han de tenir la consideració d'hores extraordinàries a tots els efectes**.

D'altra banda, mereixen o no aquests períodes la qualificació de temps de treball, la veritat és que quan es prolonguen en el temps poden sotmetre el treballador a **riscos psicosocials específics**, i això cal tenir-ho en compte en la planificació i execució de la prevenció riscos laborals.