

# **EL CONCEPTO DE TIEMPO DE TRABAJO EN SU RELACIÓN BINARIA CON EL DE TIEMPO DE DESCANSO**

Jaime Cabeza Pereiro

*Professor Catedrático de Direito  
do Trabalho e da Segurança Social*

*Universidade de Vigo*

*Espanha*

*Investigador Colaborador do CEJEA*

*<https://doi.org/10.34628/s4dr-7b68>*



## **EL CONCEPTO DE TIEMPO DE TRABAJO EN SU RELACIÓN BINARIA CON EL DE TIEMPO DE DESCANSO**

THE CONCEPT OF WORKING TIME IN ITS  
BINARY RELATIONSHIP WITH REST TIME

Jaime Cabeza Pereiro

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Vigo  
Investigador Colaborador do CEJEA*

**RESUMEN:** Los conceptos de tiempo de trabajo y período de descanso se excluyen recíprocamente en la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. No existe, así pues, una categoría intermedia entre ellos. Esa dialéctica ha producido, como cabía esperar, una densa jurisprudencia del TJUE que hasta ahora se ha centrado en el asunto de las guardias de localización en contraposición con las guardias presenciales. Sobre ese particular aspecto, el Tribunal de Justicia ha producido una doctrina llena de matices que debe considerarse suficiente para una adecuada orientación de los jueces nacionales. Sin embargo, otros temas necesitan mayor clarificación, como el de los desplazamientos del domicilio a la primera empresa cliente y el regreso, sobre el cual apenas hay una sentencia referencial. En este artículo se estudia la dialéctica entre el TJUE y el TS español y cómo aquél ha modificado la doctrina de este y se concluye que, sin duda, la impronta de la normativa de la UE, interpretada por el Tribunal de Justicia, está cambiando de forma decisiva un

concepto tan central como es el tiempo de trabajo. La revolución tecnológica y la digitalización producirán en el futuro nuevas sentencias que den respuesta a cuestiones prejudiciales y que adapten a la realidad una normativa que, en su aplicación práctica, está mostrando una gran ductilidad.

**ABSTRACT:** The concepts of working time and rest period are mutually exclusive in Directive 2003/88/EC, concerning certain aspects of the organization of working time. Thus, there is no intermediate category between them. This dialectic has produced, as might be expected, a dense jurisprudence of the CJEU that until now has focused on the issue of location guards as opposed to guards developed in the establishment. On this particular aspect, the Court of Justice has produced a doctrine full of nuances that must be considered sufficient for an adequate orientation of national judges. However, other issues need further clarification, such as moving from home to the first client company and the return, on which there is hardly a referential ruling. This article studies the dialectic between the CJEU and the Spanish SC and how the former has modified the doctrine of the latter and it is concluded that, without a doubt, the imprint of the EU regulations, interpreted by the Court of Justice, is changing decisively a concept as central as working time. The technological revolution and digitization will produce new judgments in the future that respond to preliminary rulings and that adapt to reality a regulation that, in its practical application, is showing great ductility.

**PALABRAS CLAVES:** Tiempo de trabajo, tiempo de descanso, disponibilidad, llamada.

**KEY WORDS:** Working time, rest period, availability, call.

Índice: 1. Ideas generales. 2. Posición de partida del TS y el problema del espacio de configuración del convenio colectivo. 3. Las precisiones del TJUE en su jurisprudencia reciente en torno al período de guardia. a) Las limitaciones para la libre organización de las actividades privadas. b) El plazo máximo de respuesta. c) La ubicación del servicio y el domicilio de las personas trabajadoras. d) Consideración de otros factores. e) Las pausas intra-jornada. 4. Precisiones de seguridad y salud con respecto a los períodos de guardia que no merecen la consideración de tiempo de trabajo. 5. El tiempo dedicado a la formación profesional. 6. La jurisprudencia interna derivada del asunto Tyco y otros asuntos conexos. 7. Breve reflexión para concluir.

## **1. Ideas generales**

La relación dialéctica entre uno y otro concepto, tal y como han sido enunciados por la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 noviembre 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, ha sido objeto de una atención muy intensa por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Su art. 2, números 1 y 2 los define en aparente contraposición: “se entenderá por 1) tiempo de trabajo todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales, [y por] 2) período de descanso: todo período que no sea tiempo de trabajo”.

Entre ambos, no existe un concepto intermedio, como sí existe en cuanto a sectores específicos. A modo de ejemplo, el art. 3 de la Directiva 2002/15/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 marzo 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera incorpora entre ambos un tercero, “tiempo de disponibilidad” que produce unas relaciones más complejas, visualizadas incluso en el carácter minucioso de la descripción de “trabajo” y “disponibilidad”.

Al deslinde entre el tiempo de trabajo y el de descanso se van a dedicar las reflexiones que siguen, a partir de un análisis crítico de la jurisprudencia del TJUE y de la del TS. Esta última se caracteriza, como no podía ser de otro modo, por un acatamiento genérico de las pautas de aquélla, aunque, en ocasiones, con ciertas resistencias que pueden dar lugar, al menos en apariencia, a discordancias que deben ser analizadas. No cabe duda de la trascendencia de encuadrar unas situaciones determinadas en uno u otro concepto, en particular a los efectos de los límites legales, en sus distintas referencias temporales, de la jornada laboral. La sensación de partida puede definirse en términos de una progresiva complejidad, si bien la acumulación de sentencias permite enunciar ya, con un aceptable grado de precisión, el deslinde entre ambos.

Antes de entrar en una descripción más cuidadosa de la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo, es muy conveniente formular, de forma descriptiva, algunas de sus afirmaciones más genéricas y reiteradas, porque constituyen un marco referencial que permite aplicarlo a la elaboración de criterios específicos. Esas afirmaciones pueden sintetizarse como sigue:

1.- La Directiva se limita a regular determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo a fin de garantizar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Quizá sea la regla de principio más importante. Como es sabido, la Directiva 2003/88/CE es una de las específicas dictadas a partir de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 junio 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Habiendo sido dictada al amparo del art. 118A del Tratado de Roma, y dejando ahora al margen esa, por aquel entonces, discutida habilitación competencial<sup>1</sup>, ciertamente se impregna de todas las consideraciones inherentes a dicha materia. Lo cual, por lo que aquí importa, se traduce en un importante grado de imperatividad y en una perspectiva de tutela de las condiciones de trabajo, como principio fundamental de protección de las personas trabajadoras.

2.- Los conceptos de tiempo de trabajo y de tiempo de descanso se excluyen recíprocamente. Como ya se ha anticipado, la inexistencia de un concepto intermedio produce la necesidad de catalogar una situación concreta en uno

---

<sup>1</sup> Discusión que terminó con la sentencia de 12 noviembre 2006, asunto C-84/94, *Comisión y Reino Unido*.

u otro. Las consecuencias pueden ser valoradas de un modo u otro, pero implican, desde luego, que dos circunstancias más o menos próximas se amparen en todo el manto protector de la normativa general de la UE sobre tiempo de trabajo o queden desprotegidas.

3.- La Directiva incluye disposiciones que constituyen normas del Derecho social de la Unión de especial importancia de las que debe disfrutar toda persona trabajadora. Esta afirmación, muy reiterada en particular en las sentencias referidas a vacaciones, pero no solo en ellas, genera una interpretación exigente de sus preceptos. La limitación del tiempo de trabajo se configura como un principio fundamental de la UE que los órganos judiciales deben aplicar con rigor y velar por su observancia.

4.- La Directiva precisa el derecho fundamental expresamente consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y debe, por consiguiente, interpretarse a la luz de dicho artículo. El juego de la Carta de Derechos Fundamentales en relación con la normativa de la UE es suficientemente conocido, pero, por lo que aquí interesa, desempeña un papel muy relevante en el caso de las disposiciones de Derecho interno que puedan ser contradictorias con la Directiva: como quiera que es desarrollo de un derecho fundamental garantizado por la Carta de Niza, en consecuencia, se desencadena la eficacia directa horizontal de la misma, incluso cuando produzca la inaplicación o el desplazamiento de la norma interna inaplicable, y por supuesto también en los litigios entre particulares<sup>2</sup>.

5.- Las disposiciones de esa Directiva no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva en perjuicio de los derechos que concede al trabajador. Aunque ya se haya sugerido anteriormente de algún modo, conviene subrayar la exigibilidad de una exégesis suficientemente protectora de los límites de la jornada de trabajo. Conviene no olvidarlo, porque también afecta a la propia operación de deslinde a la que se dedican estas reflexiones. No sería posible entender en términos extensivos el concepto “descanso” y aplicar restrictivamente qué es tiempo de trabajo, pues una operación así generaría una

---

<sup>2</sup> Sobre este tema, CABEZA PEREIRO, J., *Interpretación conforme, eficacia directa y otras técnicas al servicio de la primacía del derecho de la Unión Europea en el entorno de una legislación laboral contradictoria con las directivas de política social*, Derecho de las Relaciones Laborales, nº 6, 2017, pp. 491 ss.

incompatibilidad evidente con los principios rectores de la materia, tal y como han sido interpretados por el TJUE.

6.- No es adecuado tomar en consideración factores puramente económicos. Es una máxima interpretativa repetida por el Tribunal de Justicia también en cuanto a otras materias, por ejemplo, y muy señaladamente, en el ámbito de la discriminación por razón de sexo. Ahora bien, la máxima de experiencia permite tomar en consideración otros intereses, si no puramente económicos, colindantes con ellos. Por ejemplo, la sostenibilidad de ciertas políticas sociales públicas podría ser considerada justificación adecuada, aunque sin perjuicio del juego de los principios de necesidad y de proporcionalidad.

7.- Hay que apelar a una interpretación autónoma, “comunitaria”, del concepto tiempo de trabajo, que se superpone a los conceptos de Derecho interno. Se trata de admitir características objetivas y uniformes en la categorización de la jornada laboral, de impronta propia del acervo de la UE. Los Estados miembros no pueden determinar unilateralmente el alcance de ambos conceptos -«tiempo de trabajo» y «período de descanso»-, sometiendo a cualesquiera condiciones o restricciones los derechos reconocidos directamente a los trabajadores por esta Directiva. De otro modo, se socavaría su efecto útil y se abriría un importante haz de dispersión normativa. Es una línea de interpretación sistemática que está utilizando el TJUE, en términos generales y para otras materias de política social, con el fin de generar una más adecuada armonización de las normas internas que trasponen Directivas. En efecto, la opción normativa de confiar a los EEMM las definiciones básicas, como productos de sus tradiciones legislativas propias, ha redundado en una fragmentación notable que ha condicionado el desarrollo de las normas de la UE.

8.- Un período en el que la persona trabajadora no lleva a cabo ninguna actividad no es necesariamente tiempo de descanso. Aunque el concepto expresado en el art. 2, nº 1 de la Directiva podría llevar a una concusión distinta, lo cierto es que la prestación efectiva de servicios no ha sido la clave de bóveda para distinguir el trabajo del descanso. Antes bien, como va a describirse a lo largo de estas páginas, ha habido una serie de circunstancias superpuestas



que han tenido una importancia más decisiva. En particular, la presencia de la persona interesada en el lugar de trabajo.

9.- En efecto, la clave, a partir del asunto SIMAP<sup>3</sup>, de la presencia física en el lugar de trabajo para el inicio inmediato de la actividad ha sido la más determinante. La localización, como condición accesoria, ha sido tenida en cuenta como circunstancia de consideración, pero partiendo de que, en sí misma, no era suficiente para concluir que durante su transcurso debía interpretarse que se consumía tiempo de trabajo.

10.- Debe entenderse por lugar de trabajo todo lugar en el que el trabajador deba realizar una actividad por orden del empresario, aun cuando no sea la ubicación en la que ejerce habitualmente su actividad profesional. No es un entendimiento particularmente novedoso, ni diferente del que, vg., se expresa en el sistema jurídico español, pero tiene interés para relativizar el de centro de trabajo, que no es pertinente a los efectos de la delimitación de la jornada laboral, por lo menos como concepto decisivo.

## **2. Posición de partida del TS y el problema del espacio de configuración del convenio colectivo**

La tradicional dicción del art. 34.5 ET –“el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo”- ha dado lugar a una doctrina del TS en constante evolución, afectada de forma creciente por la que en paralelo ha ido elaborando el TJUE. No se trata ahora de apelar a pronunciamientos anteriores y actuales sobradamente conocidos, en los que se ha planteado, muy en particular, la dialéctica entre el art. 7 de la Directiva y el art. 38 del ET, pero sí de volver la vista a las sentencias recientes del TS. Debe hacerse notar que la mayoría de ellas se han producido en el contexto de procesos de conflicto colectivo, de tal modo que su doctrina hay que entenderla siempre matizada por tratarse de la interpretación y aplicación de cláusulas de convenios colectivos relativas al tiempo de trabajo.

---

<sup>3</sup> Asunto C-303/98, sentencia de 3 octubre 2000.

Con todo, puede identificarse, con carácter general, una clara delimitación entre trabajo y descanso que se centra en que haya disposición del tiempo de trabajo de la persona trabajadora en favor de la parte empresaria. Así se afirma, vg., en STS de 4 mayo 2016<sup>4</sup>: “cuando no hay disposición del tiempo de trabajo del trabajador al empresario, no puede hablarse de que pueda existir prestación de trabajo efectivo”. La sentencia concede que en ocasiones la ley otorga dicha consideración a lapsos temporales en los que no hay dicho trabajo ni tampoco puesta a disposición, en atención a determinadas circunstancias que producen, generalmente, que esos lapsos redunden en beneficio de la empresa. También pone de manifiesto que el convenio colectivo introduce matizaciones al respecto. Y concluye que, al margen de las reglas convencionales, hay que estar a las circunstancias de cada caso concreto. Pero que no es ilegal que un convenio colectivo excluya de la consideración de tiempo de trabajo el invertido por las personas trabajadoras en el cumplimiento de un requisito previsto legalmente para el desempeño de la prestación de servicios – en el caso concreto, cambio a la vestimenta prevista en la normativa aeronáutica-.

Más tarde se apelará a otras sentencias del TS, pero basta esa alusión a doctrina legal para poner de relieve que el concepto de jornada está revestido, de acuerdo con ella, de una fuerte contingencia derivada, de una parte, de la normativa convencional aplicable y, de otra, de las circunstancias fácticas concurrentes. Ahora bien, en estos márgenes inestables, tiene una gran importancia que se vayan perfilando los límites de aquello que, necesariamente, tenga que ser calificado como tiempo de trabajo. En tal sentido, puede decirse que la pugna de delimitación que se produce continuamente a través del diálogo entre el TJUE y el TS es, a la postre, una pugna de arrinconamiento de la capacidad que la ley le ha conferido a la negociación colectiva.

---

<sup>4</sup> Relativa a la impugnación de ciertos preceptos del XVII Convenio Colectivo de Iberia y sus tripulantes de cabina de pasajeros (BOE de 8 mayo 2014). De acuerdo con una de sus cláusulas controvertidas, la recogida, prueba y cambios de uniforme se realizarían fuera de la jornada laboral. El TS muestra su acuerdo con la postura de la AN en la sentencia recurrida, conforme a la que la exigencia del uniforme deriva de la normativa aeronáutica y que, en realidad, el tiempo que se consume en la recogida, prueba o cambios de uniforme no es tiempo de trabajo puesto que se trata de espacios temporales en los que los trabajadores no están en sus puestos de trabajo a disposición del empresario, sin cuyo requisito no puede estarse realmente en presencia de tiempo de trabajo efectivo.

En tal sentido, es relevante preguntarse acerca de los espacios que, razonablemente, la norma heterónoma debe permitirle a la norma autónoma. Porque, en efecto, puede cuestionarse el avance en la delimitación que ha desarrollado y desarrolla la jurisprudencia desde la perspectiva de cierta asfixia de la autonomía colectiva. En tal sentido, si se admite -como va a concluirse- que el diálogo entre el TJUE y los órganos judiciales internos -y no solo ni predominantemente españoles- va a proseguir, puede afirmarse que el deslinde quedará progresivamente fuera de las manos de la negociación colectiva. La experiencia en torno al tiempo de presencia y de los llamamientos que va a comentarse en las páginas que siguen, es la de una precisión progresiva.

En definitiva, es adecuado un amplio común denominador mínimo para que se garantice la suficiente protección de valores tales como la seguridad y la salud en el trabajo y, en definitiva, la limitación de la jornada. Como consecuencia necesaria, resulta pertinente el establecimiento y desarrollo de un concepto autónomo y propio por parte del TJUE que garantice unas reglas armónicas entre los Estados Miembros y la eficacia útil de la Directiva de tiempo de trabajo<sup>5</sup>. Pero del mismo modo da la impresión de que, al menos en determinados sectores, debería de reservárseles a los convenios colectivos un mínimo espacio de configuración diferenciada.

### **3. Las precisiones del TJUE en su jurisprudencia reciente en torno al período de guardia**

#### **a) Las limitaciones para la libre organización de las actividades privadas**

Si un problema ha estado reiteradamente presente en la interpretación de la Directiva 2003/88/CE en cuanto a la delimitación entre tiempo de trabajo y período de descanso, ése es el de las guardias no presenciales. A partir

---

<sup>5</sup> Como expresa la doctrina del TJUE (asunto C-518/15, *Matzak*, sentencia de 21 febrero 2018), "el artículo 15 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no permite a los Estados miembros mantener o adoptar una definición del concepto de «tiempo de trabajo» menos restrictiva que la que contiene el artículo 2 de esta Directiva".

del iniciático asunto *SIMAP*, en el que el Tribunal de Justicia falló que “por lo que respecta a la prestación de servicios de atención continuada por dichos médicos en régimen de localización, sólo debe considerarse tiempo de trabajo el correspondiente a la prestación efectiva de servicios de atención primaria”, la línea divisoria parecía estar clara: el tiempo de presencia física se computaba íntegramente como de trabajo, en tanto que el de localización sin trabajo efectivo era período de descanso. Sin embargo, las matizaciones se han ido acumulando a lo largo los últimos años, a partir de que se produjera la sentencia relativa al asunto *Matzak*. En ella, se expresó una idea que iba a ser muy fértil para posteriores pronunciamientos: en atención a la incidencia objetiva y considerable de las limitaciones impuestas al trabajador en lo que atañe a la posibilidad de dedicarse a sus intereses personales y sociales, un tiempo de disponibilidad inmediata se distingue de un período durante el cual el trabajador solo debe estar a disposición de su empresario a los efectos de que este pueda localizarle<sup>6</sup>. Sobre ella se superpusieron cuestiones prejudiciales que han puesto al TJUE en la tesitura de tener que manifestarse con creciente precisión.

En términos generales, debe reconocerse que la clave de bóveda de la delimitación se establece en la posibilidad que le resta a la persona trabajadora de planificar sus intereses personales y sociales ante los constreñimientos que la empresa le establece durante esos períodos. Como se ha expresado, los períodos que transcurren en régimen de disponibilidad no presencial, durante los cuales las limitaciones impuestas al trabajador o trabajadora son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicarlo a sus propios intereses, no puede encuadrarse dentro del concepto de período de descanso<sup>7</sup>.

En consecuencia, la circunstancia de que la persona interesada esté meramente localizable no implica, debe insistirse, que esté en tiempo de trabajo.

---

<sup>6</sup> De tal modo que falló que “el artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el tiempo de guardia que un trabajador pasa en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos, plazo que restringe considerablemente la posibilidad de realizar otras actividades, debe considerarse «tiempo de trabajo»”.

<sup>7</sup> Asunto C344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, sentencia de 9 marzo 2021.

Esta afirmación ha producido cierta controversia en el ámbito del sector de la seguridad privada. El TS<sup>8</sup>, a este respecto, se ha referido al caso de escoltas en situación de “días activables”, caracterizados por situarse en régimen de disponibilidad y localización a través de teléfono móvil, sin que se estableciera un tiempo prefijado para atender las incidencias ni se exigiese por la empresa la localización en un espacio geográfico determinado, de modo tal que había, a priori, una libertad plena para el desarrollo de quehaceres privados y familiares. Sucedió, además, que las intervenciones para las que las personas afectadas eran requeridas podían desarrollarse en modalidad remota, sin necesidad de desplazamiento, pero, en todo caso, tenían que disponer del arma reglamentaria en tal situación. La sentencia, repasando la doctrina del TJUE y del propio TS, llega a la conclusión de que no puede considerarse que los “días activables” tengan la condición de tiempo de trabajo, a menos que haya que prestar servicios efectivos durante los mismos. La circunstancia de la disposición del arma no contradecía esa conclusión, porque el trabajador o trabajadora afectados no tenía que custodiarla permanentemente, sino que le bastaba con mantenerla en un lugar seguro, a fin de reducir al mínimo el riesgo de que personas no autorizadas accediesen a ella y de evitar su pérdida, robo o sustracción.

Claramente, en este pronunciamiento del TS se aprecia una sustancial comunión de criterio con el TJUE. La situación controvertida no limitaba de forma apreciable la libertad de los y las escoltas en “días activables” para organizar su tiempo y sus ocupaciones privadas al margen de la posible activación a que podían exponerse.

## **b) El plazo máximo de respuesta**

Estrechamente vinculada con esa libertad de organización, se plantea la circunstancia del lapso temporal máximo en el que ha de comparecerse cuando, en situación de disponibilidad o localización, la persona trabajadora ha de comparecer en el caso de ser llamada para una intervención. Como es sobradamente conocido, el primer planteamiento al respecto se formuló en el

---

<sup>8</sup> STS de 6 abril 2022 (rc. 85/2020)

asunto *Matzak*, en el que el TJUE concluyó que la obligación de responder a las convocatorias en un plazo de ocho minutos restringía gravemente la posibilidad de desarrollar otras actividades, de modo que la guardia así establecida merecía la consideración de tiempo de trabajo.

Aunque sea *a sensu contrario*, alguna sentencia del TS ha aplicado la doctrina así expresada. Se trataba de un servicio de prevención y extinción de incendios y de la denominada “disponibilidad grado I”, que no se consideró tiempo de trabajo<sup>9</sup>. El tiempo de respuesta -treinta minutos de reacción- previsto para el desplazamiento desde el lugar desde donde se recibiese la llamada al lugar de encuentro no se podía calificar como tiempo muy limitado, breve o de respuesta inmediata. Más bien, debía considerarse como suficiente para poder programarse el resto del tiempo de descanso, tal y como la propia parte recurrente parecía entender y admitir. Debe tenerse en cuenta que el convenio colectivo de aplicación establecía dicho plazo, en el que las personas afectadas debían presentarse totalmente equipadas. En todo caso, el TS insiste en el concepto de “libertad de deambulación y de administración del tiempo” para poder dedicarse a intereses personales. Y, después de un repaso por su doctrina anterior, entiende que se trata de período de descanso. El tiempo de respuesta no era muy limitado ni se restringía en exceso la referida libertad de deambulación. Debe hacerse notar que la sentencia otorga cierta relevancia al domicilio del colectivo afectado, normalmente ubicado en zonas rurales próximas a la de prestación del servicios, pero en unos términos que enseguida rebatió el TJUE, como más adelante se describe.

A partir del asunto *Matzak*, el TJUE ha insistido en la entidad de ese plazo para reanudar las actividades profesionales a partir del momento en el que la empresa requiere los servicios de quien está de guardia localizable. Pero esa dimensión temporal debe ponerse en relación con, en su caso, la frecuencia media de las intervenciones que dicho trabajador ha de realizar efectivamente durante ese período<sup>10</sup>. Como es evidente, la reiteración de los requerimientos durante la guardia o la disponibilidad empuja hacia la consideración íntegra de esos períodos como tiempo de trabajo, sobre todo cuando las intervenciones

---

<sup>9</sup> STS de 2 diciembre 2020 (rc. 28/2019).

<sup>10</sup> Asunto C580/19, *Stadt Offenbach am Main*, sentencia de 9 marzo 2021.

se prolongan durante un lapso considerable de horas<sup>11</sup>. Si las prestaciones, por regla general, no son de corta duración, la totalidad de estos períodos constituye, en principio, tiempo de trabajo<sup>12</sup>. Aunque, *a sensu contrario*, intervenir en muy contadas ocasiones no significa necesariamente que la situación controvertida haya de considerarse como período de descanso si el impacto del plazo impuesto al trabajador para retomar sus actividades profesionales es tal que basta para restringir, objetivamente y de manera considerable, la capacidad del trabajador para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales<sup>13</sup>.

Además de la frecuencia y duración de los llamamientos durante las situaciones de guardia o localización, hay que tener en cuenta su carácter más o menos imprevisible. La mayor previsibilidad favorece un mejor aprovechamiento de los períodos en los que no se requiere el trabajo efectivo de las personas en situación de disponibilidad, mientras que, en caso contrario, se produce un efecto restrictivo adicional en la capacidad para la libre organización de las actividades privadas. O, expresada la idea en otros términos, las situaciones de permanente alerta difícilmente podrán catalogarse como períodos de descanso<sup>14</sup>.

En el supuesto<sup>15</sup> de un bombero que debía elegir el lugar en el que se encontrase, de forma que, en caso de aviso, pudiese llegar al término municipal de la entidad local para la que prestaba servicios, en uniforme y con el vehículo dispuesto a tal fin, en veinte minutos, la respuesta que expresa el TJUE a la cuestión prejudicial planteada debe merecer la consideración de hipotética, pero restrictiva a la consideración de tiempo de trabajo. Pone de relieve, por ejemplo, que es pertinente tener en cuenta las facilidades concedidas al trabajador, como la eventual puesta a su disposición de un vehículo de servicio

---

<sup>11</sup> *Ibid.* "En efecto, cuando, por término medio, un trabajador ha de intervenir en numerosas ocasiones durante un período de guardia, este tiene menos margen para administrar libremente su tiempo durante los períodos de inactividad, dado que estos se ven interrumpidos con frecuencia. Más aún cuando las intervenciones que normalmente se exigen al trabajador durante su período de guardia tienen una duración considerable".

<sup>12</sup> Asunto C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, sentencia de 9 marzo 2021.

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> Asunto C-107/19, *Dopravni podnik*, sentencia de 9 septiembre 2021.

<sup>15</sup> Asunto *Stadt Offenbach am Main*, cit.

que le permita hacer uso de excepciones a las normas de tráfico de aplicación general y de derechos de preferencia, o incluso la facultad de responder a las peticiones de su empresario sin abandonar el lugar en el que se encuentra. Asimismo, constata que no ha sido puesto de relieve que haya sido requerido para presentarse en numerosas ocasiones en el tiempo previo a la interposición de la demanda. Por lo demás, el modo de retribución durante las guardias no es una cuestión procedente, pues solo tiene relevancia, en materia de tiempo de trabajo, en cuanto a las vacaciones.

En todo caso, el impacto de un plazo de respuesta más o menos breve debe evaluarse tras realizar una apreciación concreta, que tenga en cuenta, en su caso, las demás limitaciones impuestas al trabajador, así como las facilidades que se le conceden durante el período de guardia. Por ejemplo, y aunque el TJUE subraya que no constituye un factor decisivo, el hecho de que el trabajador o la trabajadora dispongan de un alojamiento de servicio en el lugar de trabajo constituye una circunstancia que merece considerarse. Sobre todo, si no está obligado a permanecer en él, puede valer de indicio para que el período de guardia o de disponibilidad se considere como de descanso<sup>16</sup>.

### **c) La ubicación del servicio y el domicilio de las personas trabajadoras**

Es interesante revisar las circunstancias fácticas del asunto *Radiotelevizija Slovenija*. El demandante en el asunto principal prestaba servicios como técnico especialista en sendos centros de transmisión de difícil acceso, en la cima de montañas, de los que debía garantizar su correcto funcionamiento. Esas condiciones le obligaban a residir en las inmediaciones, porque no era sencillo llegar a ellos incluso en las circunstancias meteorológicas más favorables. Por ese motivo, la empresa acondicionó para él y otro compañero dos puntos de descanso y alojamiento, de tal forma que podían permanecer en ellos o relajarse en las proximidades del centro de trabajo.

En esas condiciones, era consecuente a la prestación de servicios el alejamiento del entorno social y familiar y el goce de una muy escasa libertad para

---

<sup>16</sup> Asunto *Radiotelevizija Slovenija*, cit.



administrar el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales. Pero el TJUE puntualiza que el carácter poco propicio para las actividades de ocio de la zona de la que trabajador no puede, en la práctica, alejarse durante un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial y el carácter difícilmente accesible de su lugar de trabajo no constituyen tampoco circunstancias pertinentes a efectos de calificar dicho período como tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88.

Por otra parte, era consustancial al trabajo que la localización debía ser permanente y que el trabajador debía estar en todo caso disponible para presentarse en el plazo de una hora. El hecho de que se le facilitara un espacio para alojamiento y descanso producía que, en la práctica, residencia y lugar de trabajo se confundieran. Lo que da pie a que el TJUE añada una reflexión: si el lugar de trabajo engloba o se confunde con el domicilio del trabajador, el mero hecho de que, durante un período de guardia determinado, este deba permanecer en aquél para poder estar a disposición del empresario en caso de necesidad no basta para calificar dicho período como tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88, porque, en tal caso, la prohibición impuesta al trabajador de abandonarlo no implica necesariamente que deba permanecer alejado de su entorno familiar y social. Además, dicha prohibición disminuye en menor medida su capacidad para administrar libremente, en ese período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales. Por consiguiente, cuando así sucede, deben considerarse como de descanso aquellos períodos en los que la imposibilidad de abandonar su lugar de trabajo no se deriva de una obligación de estar disponible para la empresa, sino únicamente de la naturaleza particular de ese lugar.

Aunque, más bien, la sentencia se inclina por considerar el dato del alojamiento como neutro en términos de concepto de tiempo de trabajo. Es decir, no constituye un dato relevante para que pueda incluirse en el mismo, pero tampoco para que se configure como período de descanso<sup>17</sup>. Ello no obs-

---

<sup>17</sup> “El hecho de que el empresario ponga a disposición del trabajador, debido a la naturaleza particular del lugar de trabajo, un alojamiento de servicio situado en ese lugar de trabajo o en sus inmediaciones no constituye, como tal, un factor decisivo a efectos de calificar los períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial como «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, cuando dicho trabajador no está sometido, durante esos períodos, a limitaciones tales que su capacidad para dedicarse a sus intereses privados se vea afectada objetivamente y de manera considerable”.

tante, aunque el fallo se plantea también en este caso en términos hipotéticos, y reconociéndole al órgano remitente toda la capacidad decisoria a la vista de las circunstancias, de nuevo se inclina más bien por una solución excluyente, en el sentido de que la situación controvertida encajaba, en apariencia, en el ámbito del período de descanso<sup>18</sup>.

En el polo opuesto a la circunstancia de que la empresa facilita una residencia o un alojamiento en un lugar próximo al de prestación de servicios, se plantea la incidencia de que el domicilio de las personas interesadas se encuentre relativamente alejada del centro o del lugar de trabajo. Ya en los asuntos *Stadt Offenbach am Main* y *Radiotelevizija Slovenija* el Tribunal de Justicia resta relevancia a esta circunstancia, como un hecho que no es pertinente tomar en consideración en la calificación del lapso de tiempo controvertido. Y la misma doctrina expresa en ulteriores sentencias, en las que expresa que las dificultades organizativas que puedan derivarse de las decisiones del trabajador afectado, tales como la elección de un lugar de residencia o de los lugares para el ejercicio de otra actividad profesional que se encuentren más o menos alejados del lugar en el que debe poder presentarse en el plazo fijado en el marco de su empleo, no pueden tenerse en cuenta<sup>19</sup>. Pese a tratarse de un criterio reiterado, no está exento de polémica, porque parece que, a la postre, establece implícitamente un deber de la persona trabajadora de residir más o menos próxima al lugar de trabajo cuando está sometida a un régimen de disponibilidad o de guardias no presenciales. Sin duda las circunstancias fácticas pueden ser muy variadas, pero parece excesivo negarle interés, con carácter general y sin excepciones, al entorno geográfico en el que transcurre la vida extra-laboral.

---

<sup>18</sup> "...un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial durante el cual un trabajador solo debe estar localizable por teléfono y poder presentarse en su lugar de trabajo, en caso de necesidad, en el plazo de una hora, pudiendo residir en un alojamiento de servicio puesto a su disposición por el empresario en dicho lugar de trabajo, pero sin estar obligado a permanecer en él, solo constituye, en su totalidad, tiempo de trabajo en el sentido de esta disposición si de una apreciación global de todas las circunstancias del caso de autos, en particular de las consecuencias de dicho plazo y, en su caso, de la frecuencia media de intervención en el transcurso de ese período, se desprende que las limitaciones impuestas a dicho trabajador durante ese período son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en ese mismo período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicarlo a sus propios intereses. El hecho de que el entorno inmediato del lugar en cuestión sea poco propicio para el ocio carece de pertinencia a efectos de dicha apreciación".

<sup>19</sup> Asunto C-214/20, *Dublin City Council*, sentencia de 11 noviembre 2021.

Por otra parte, la situación de guardia puede ir acompañada de la obligación de permanecer, no ya en el centro de trabajo, pero sí en el domicilio particular, sin libertad de desplazamiento, a la espera del llamamiento por parte de la empresa. O, alternativa o acumuladamente, puede suceder que sea necesaria la disposición inmediata de un determinado equipo necesario para acudir inmediatamente para la realización de un servicio y que condicione también la movilidad de las personas afectadas para el desarrollo de otras ocupaciones privadas. Son circunstancias que, aunque no decisivas, también tienen que ser consideradas a la hora de decidir la naturaleza jurídica, a los efectos de la Directiva 2003/88/CE y del concepto de tiempo de trabajo<sup>20</sup>.

#### **d) Consideración de otros factores**

Ya se ha avanzado, con ocasión del análisis de los aspectos anteriores, que el impacto de un plazo de respuesta más o menos breve debe evaluarse tras realizar una apreciación concreta, que tenga en cuenta, en su caso, por un lado, las demás limitaciones impuestas al trabajador y, por otro, las mayores facilidades que se concedan durante el período de guardia o de disponibilidad. En este sentido deben tenerse en cuenta -y así lo admite expresamente la doctrina judicial-, las limitaciones impuestas por la normativa interna, o por el convenio colectivo de aplicación, o por la empresa en el ejercicio de su poder de dirección o conforme a las especificaciones del contrato de trabajo, o también en virtud de un eventual sistema de distribución de los turnos de guardia entre los trabajadores<sup>21</sup>.

Por el contrario, y como ya se ha sugerido, no procede tomar en consideración las dificultades organizativas que un período de guardia pueda causar al trabajador que no se deriven de tales limitaciones, sino que sean, por ejemplo, consecuencia de elementos naturales, tales como el alejamiento o dificultades de acceso al lugar de trabajo, las circunstancias climatológicas adversas o los problemas de accesibilidad que se produzcan<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> En ese sentido, a sunto *Stadt Offenbach am Main*, cit.

<sup>21</sup> Asunto *Stadt Offenbach am Main*, cit.

<sup>22</sup> Asunto *Radiotelevizija Slovenija*, cit.

En otro orden de ideas, la posibilidad de excusarse en un determinado número de ocasiones o en un porcentaje de las intervenciones para las que la persona interesada es requerida -por ejemplo, en un 25 por 100- configura un elemento que debe considerarse en favor de que el período de guardia así establecido se califique como período de descanso. Máxime cuando, como sucedía en el caso planteado en el TJUE, en ese período el individuo afectado no estaba obligado a permanecer en un lugar determinado y a pesar de que, en realidad, se trataba de una disponibilidad permanente de la que solo se sustraía durante el período de vacaciones o mediando una autorización municipal<sup>23</sup>.

Otra circunstancia que aparecía en el asunto *Dublin City Council* consistía en que el bombero del retén demandante en el procedimiento principal contaba con la posibilidad de trabajar para una segunda empresa, por no más de 48 horas de promedio, de las que debía excluir en todo caso las horas de actividad en el servicio municipal. De modo que más difícilmente podía calificarse como de trabajo el tiempo en el que permanecía de guardia. Ahora bien, el TJUE advierte al órgano remitente de que debe verificar si esa posibilidad, además de teórica, es real, a la vista de las normas legales, los convenios colectivos y las estipulaciones del contrato de trabajo. Asimismo, y en este contexto de compatibilidad, hay que comprobar si, en la práctica, la frecuencia y la intensidad de las intervenciones posibilita el desarrollo mínimamente eficaz de una actividad profesional adicional.

La doctrina así declarada por el TJUE debe considerarse como muy razonable. Expresa, en particular, que el solapamiento, en términos de pluriempleo o de pluriactividad, entre un período de guardia y una actividad profesional alternativa, denota que difícilmente aquél puede considerarse tiempo de trabajo. Pero suscita grandes interrogantes en la confluencia entre la calificación de los períodos de disponibilidad en el caso del trabajo a tiempo parcial. De hecho, el bombero al que se refería el litigio principal en el asunto *Dublin City Council* era él mismo un trabajador a tiempo parcial. En estos casos, el pluriempleo lleva a plantear no pocas controversias sobre la identidad de los

---

<sup>23</sup> Asunto *Dublin City Council*, cit. Eso sí, cuando recibía una llamada, el demandante debía esforzarse por llegar al parque de bomberos en un tiempo de cinco minutos o, a más tardar, en diez minutos.

períodos en los que puede solaparse un llamamiento en algunas de las empresas para las que trabaja, con el resultado de que una consideración restrictiva del tiempo de trabajo acaso lleve a situaciones muy lesivas de derechos.

Debe insistirse en que la Directiva 2003/88/CE no se ocupa de los temas de las retribuciones, excepto en cuanto a la materia de las vacaciones. Por ese motivo, la materia salarial no tiene incidencia alguna a la hora de calificar un espacio temporal como período de trabajo o de descanso. Por lo tanto, el hecho de que, durante las guardias, se perciba una menor cuantía por las horas en las que no hay actividad efectiva que durante las de prestación real de servicios no sirve de criterio ni de indicio alguno para sostener que aquellas no pueden considerarse como de trabajo a los efectos de los límites máximos previstos legalmente. Que un convenio colectivo o una decisión del empresario establezca esa diferencia no tiene, así pues, repercusión en la consideración cualitativa de esos tiempos de guardia o de disponibilidad<sup>24</sup>.

### **e) Las pausas intra-jornada**

Un asunto que nuestro art. 34.4 ET considera dispositivo por convenio colectivo o por contrato de trabajo, pero a partir de la hipótesis supletoria de que se considera período de descanso, ha dado lugar también a cierta doctrina del TJUE, en relación con las situaciones de disponibilidad durante estas pausas intra-jornada. En concreto, el asunto *Dopravní podnik*<sup>25</sup> se refería a un caso de pausa de treinta minutos de duración en un comedor situado a 200 m del puesto de trabajo. El trabajador, bombero de empresa, tenía que acudir a esa dependencia con transmisor que le pudiese advertir de que sería recogido en vehículo en dos minutos para una intervención, de tal modo que no era sustituido durante la pausa. Por tanto, se producía un sometimiento durante la misma a un régimen de guardia, pero solo computaba como tiempo de trabajo en el caso de que el descanso fuese interrumpido para efectuar una intervención.

---

<sup>24</sup> Véase esta idea en asunto C-742/19, *Republika Slovenija*, sentencia de 15 julio 2021.

<sup>25</sup> Cit.

Sobre las pausas, el art. 4 de la Directiva 2003/88/CE reconoce un amplio margen de apreciación en cuanto a las modalidades de su disfrute, incluidas su duración y sus condiciones de concesión, que deberán ser definidas a través de la legislación o de los convenios o acuerdos colectivos suscritos entre los interlocutores sociales. Ahora bien, el TJUE expresa que ese margen no se traslada a la propia identificación de si constituyen tiempo de trabajo o período de descanso.

Ahora bien, las restricciones que son inherentes al propio concepto de pausa y a su duración limitada en el tiempo y que impiden de hecho alejarse del lugar de trabajo o incluso imponen disfrutarla en una dependencia de la propia unidad productiva como es el comedor, no pueden tenerse en cuenta para calificarla dentro del concepto del art. 2.1) de la Directiva. Ello no obstante, las evidentes restricciones que se producían en el caso sometido a conocimiento del Tribunal de Justicia produjeron una respuesta suya que claramente se decantaba por excluir que una pausa desarrollada en las condiciones descritas pudiera considerarse como período de descanso: “el artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que constituyen «tiempo de trabajo», en el sentido de esta disposición, las pausas concedidas a un trabajador durante su tiempo de trabajo diario, durante las cuales debe estar en condiciones de salir para efectuar una intervención en un lapso de dos minutos en caso de necesidad, ya que de una apreciación global del conjunto de las circunstancias pertinentes se desprende que las limitaciones impuestas a dicho trabajador en esas pausas son tales que afectan objetivamente y de manera considerable a la capacidad de este para administrar libremente el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses”.

Este pronunciamiento es tan interesante por lo que expresa como por lo que tácitamente pone de manifiesto: las pausas a las que se refiere el art. 4 de la Directiva se disfrutaban de ordinario en las dependencias del centro de trabajo y sometidas a ciertas limitaciones ordinarias, que condicionan severamente el disfrute del tiempo libre por parte de la plantilla. No se trata solo de no poder abandonar las dependencias de la empresa, sino también de someterse a las normativas propias de la permanencia en ellas y, de algún modo, ubicarse

bajo la supervisión de la estructura jerárquica de la organización. Todo ello forma parte de las condiciones inherentes de disfrute del descanso, de modo que no implica que tenga que considerarse como tiempo de trabajo. Dicho en otros términos, la sentencia, de algún modo, convalida la solución legal interna y acepta que, salvo que se produzcan circunstancias adicionalmente limitativas de la pausa, el régimen por defecto sea su consideración como período de descanso. Las dudas que pudieran haberse producido a la vista de la importancia que sentencias anteriores del propio TJUE habían conferido a la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo quedan, así pues, totalmente disipadas.

#### **4. Precisiones de seguridad y salud con respecto a los períodos de guardia que no merecen la consideración de tiempo de trabajo**

Como corolario del análisis de doctrina judicial así expresado, debe concluirse, pues, que los límites entre tiempo de trabajo y período de descanso son problemáticos y, en determinadas circunstancias, imprecisos. El deslinde tiene, pese a todo, la importancia incuestionable de la aproximación binaria a la materia propia de la Directiva: salvo en sectores específicos, los conceptos son dialécticos y recíprocamente excluyentes: o es uno u otro, si que quepan conceptos intermedios.

Esta aproximación bifronte plantea un problema del que se hace eco la jurisprudencia del TJUE: se consideren o no como parte de la jornada, las guardias y las situaciones de disponibilidad generan situaciones específicas que deben ser tenidas en cuenta, desde una consideración de la materia de la jornada como parte integrante de la seguridad y la salud en el trabajo. Por este motivo, aunque los períodos de guardias no merezcan, a la vista de las circunstancias, la consideración de tiempo de trabajo, no por ello deben dejar de ser tenidas en cuenta en una política coherente de seguridad y salud en el trabajo. Por consiguiente, la calificación como período de descanso debe entenderse sin perjuicio del deber de los empresarios de cumplir las obligaciones

específicas que les incumben en virtud de los artículos 5 y 6 de la Directiva 89/391, del Consejo, de 12 junio 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. De ello se desprende que los empresarios no pueden introducir períodos de guardia tan largos o frecuentes que 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 del artículo 2, punto 2, de la Directiva 2003/88. A tal objeto, corresponde a los Estados miembros definir, en su ordenamiento jurídico nacional, las modalidades de aplicación de esta obligación<sup>26</sup>.

De hecho, cuando tales servicios de guardia se prestan de forma continuada durante largos períodos o se producen a intervalos muy frecuentes, de modo que suponen una carga psicológica recurrente para la persona trabajadora, aunque sea de baja intensidad, puede resultar muy difícil, en la práctica, que esta se evada completamente de su entorno laboral durante un número suficiente de horas consecutivas que le permita neutralizar los efectos del trabajo sobre su seguridad y su salud<sup>27</sup>.

Quizá esta perspectiva, distinta de las anteriores, pone de relieve las limitaciones de un sistema de doble concepto que no admite situaciones intermedias. Bien es cierto que, cuando se han previsto, no se ha perseguido promover una mejora de la seguridad y la salud en el trabajo, sino más bien atender a situaciones específicas en las que la jornada se dilataba sin que hubiera, por diversos motivos, una prestación efectiva de servicios. Por otra parte, es probable que ese concepto “a medio camino” entre trabajo y descanso solo contribuyera a achicar la consideración del tiempo de trabajo y, de paso, a incrementar las incertidumbres y la litigiosidad al respecto. Es, en este sentido, adecuada la opción de la Directiva 2003/88/CE, pero debería añadirse que un entendimiento restrictivo del concepto del art. 2.1 de esta norma de la UE produce, entre otros efectos, unas condiciones de trabajo menos seguras y saludables.

---

<sup>26</sup> Entre otros pronunciamientos en esta línea, *Dublin City Council*, cit.

<sup>27</sup> En este sentido, asunto *Radiotelevizija Slovenija*, cit.



## 5. El tiempo dedicado a la formación profesional

Sobre él también se han planteado numerosas dudas, hasta el punto de que la negociación colectiva frecuentemente ha terciado acerca de su realización dentro de la jornada habitual y por su consideración como tiempo de trabajo efectivo. Por primera vez, el TJUE ha conocido de este asunto, también en cuanto a la diferencia entre tiempo de trabajo y período de descanso. Se ha referido a un espacio temporal dedicado a formación profesional, efectuada a petición del empresario, en la sede del proveedor de servicios profesionales y fuera del tiempo de trabajo normal<sup>28</sup>.

La respuesta del Tribunal de Justicia es, en respuesta a la cuestión prejudicial planteada, bastante concluyente: cuando un trabajador recibe de su empresario instrucciones de cursar una formación profesional para poder ejercer las funciones que ocupa y, por lo demás, el propio empresario ha firmado el contrato de formación profesional con la empresa que debe impartir dicha formación, procede considerar que, durante los períodos de formación profesional, dicho trabajador está a disposición de su empresario. En consecuencia, carece de pertinencia la circunstancia, subrayada por el órgano jurisdiccional remitente, de que los períodos de formación profesional se desarrollen, total o parcialmente, fuera del horario normal de trabajo. Tampoco es trascendente la circunstancia de que, en el caso de autos, la obligación de la empresa de realizar un curso de formación profesional se derive de la normativa legal del Estado miembro en cuestión. Igualmente, no lo es el hecho de que la formación profesional de que se trata no se desarrolle en el lugar habitual de trabajo del trabajador, sino en los locales de la empresa que presta los servicios de formación. Concluye el Tribunal de Justicia que la asistencia a una actividad formativa es una tarea desarrollada fuera de las horas normales de trabajo, en perjuicio del derecho del trabajador a disfrutar de un reposo suficiente.

Esta doctrina puede tener un gran impacto, pues tercia en una polémica que, en nuestro Derecho interno, dista bastante de ser pacífica. Se refiere, por supuesto, a formación que se realiza a instancia del empresario y que se

---

<sup>28</sup> Asunto C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritorială D.*, sentencia de 28 octubre 2021.

configura, por lo tanto, como una obligación para las personas trabajadoras. Pero, incluso dentro de este marco, alguna doctrina del TS más o menos reciente no parece guardar suficiente coherencia con el criterio del TJUE. Se trataba de una formación *on line* propuesta por la empresa para instruir a su plantilla sobre las obligaciones derivadas de la entrada en vigor de una Directiva europea sobre protección al inversor que afectaba al sector de las entidades de crédito, de la que se derivó una Guía Técnica de la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre la cualificación necesaria para el personal que asesore en esta materia. En consecuencia, la empresa ofreció a la plantilla dos módulos formativos, impartidos por una entidad externa. No consta que la formación fuera obligatoria ni que hubiera ningún tipo de consecuencia negativa para las personas que no la hubieran desarrollado. Ante esta resultancia fáctica, el TS expresa que el tiempo dedicado a esa formación no debe considerarse como de trabajo efectivo a la vista de la normativa legal y convencional de aplicación, porque la misma no podía considerarse obligatoria para las personas trabajadoras antes de que la Directiva entrase en vigor y fuese de plena aplicación. La empresa no hacía sino adelantarse y, por lo tanto, la formación era voluntaria, como lo atestiguaba el hecho de que ninguna consecuencia adversa se les infringió a quienes optaron por no realizar los cursos correspondientes<sup>29</sup>.

Aunque no hay una estricta contradicción entre ambos pronunciamientos, lo cierto es que la formación cuestionada por el TS, aunque no estrictamente obligatoria, era necesaria en el medio plazo para que las personas afectadas pudieran desempeñar sus servicios. En estas condiciones, es difícil admitir, a la vista de la más reciente jurisprudencia del TJUE, que pueda mantenerse la misma postura. Es cierto que el tema planteado ante el TS se rodea de unas circunstancias fácticas muy específicas, que relativizan la aplicación de los fundamentos de la sentencia a otras situaciones más menos próximas. Con todo, parece que debe predicarse un cómputo como tiempo de trabajo de todo aquel período formativo que, de algún modo, los trabajadores y trabajadoras se vean compelidos a realizar para mantener o adquirir unas competencias profesionales necesarias para el adecuado desarrollo de sus funciones.

---

<sup>29</sup> Se trata de las SSTS de 6 marzo 2019 (rc 23/2018) y de 3 noviembre 2000 (rc 61/2019).

## 6. La jurisprudencia interna derivada del asunto Tyco y otros asuntos conexos

Es suficientemente conocida la doctrina del asunto Tyco<sup>30</sup>. De acuerdo con su fallo, "...en circunstancias como las controvertidas en el litigio principal, en las que los trabajadores carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo de desplazamiento que dichos trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y del último cliente que les asigna su empresario constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición". Claro que, había que añadir, había anteriormente centro de trabajo fijo o habitual. Y dejó de haberlo. Lo cual es importante para explicar las aparentes oscilaciones y matices de la doctrina judicial interna.

Hay, sin duda, pronunciamientos que se amoldan totalmente a la doctrina establecida en esa sentencia<sup>31</sup>. Sin embargo, algún otro entra en un diálogo probablemente conflictivo con ella<sup>32</sup>. Aplicando un criterio restrictivo, el TS llega a la conclusión de que no se trata de tiempo de trabajo el de desplazamiento desde una terminal aeroportuaria hasta la base del desarrollo de la actividad de bomberos e intercambio de turno. Con cita de sentencias anteriores, expresa que "hemos defendido que, en su concepción jurídico-laboral

<sup>30</sup> Asunto C-266/14, sentencia de 10 septiembre 2015. Sobre ella, CABEZA PEREIRO, J., *Algunas reflexiones a la vista del asunto TYCO sobre le concepto "tiempo de trabajo"*, Derecho de las Relaciones Laborales, nº 1, 2016, pp. 36 ss.

<sup>31</sup> Vg., STS de 9 junio 2021 (rc. 37/2020). La actividad de la empresa, consistente en la instalación, mantenimiento y reparación de ascensores, sólo puede realizarse en el domicilio de sus clientes, de manera que los desplazamientos, desde el primero hasta el último, son consustanciales con dicha actividad. La empleadora no podría desempeñar su función empresarial si no desplaza a sus trabajadores, materiales y herramientas a los domicilios de sus clientes. A la misma conclusión se llega cuando el domicilio de los clientes esté próximo, en el mismo ayuntamiento. No importa que las oficinas estén abiertas si los trabajadores no acuden a ellas al comienzo y al final de la jornada. Anteriormente, parecida doctrina en STS de 7 julio 2020 (rc 208/2018), aunque en este último caso desde siempre fueran directamente al domicilio del cliente sin pasar por el centro de trabajo.

<sup>32</sup> STS de 18 noviembre 2020 (rcud 2702/2018). Se trataba de la empresa AENA, del desplazamiento de bomberos desde la terminal del aeropuerto. a la base o parque donde se realiza el relevo. En este trayecto, las personas afectadas no están a disposición del empresario. Antes de incorporarse a su puesto de trabajo deben equiparse y recibir incidencias del turno saliente. A su vez en el turno saliente, después de quitarse la ropa de protección y prendas de vestuario, deben esperar a que todo el personal haya sido relevado para abandonar las dependencias en grupo por medio de vehículo autorizado, llegar al bloque técnico y fichar a la salida. Estas operaciones, desde la llegada al recinto aeroportuario hasta su concreto puesto de trabajo, y a la inversa, tienen una duración superior a treinta minutos por trabajador y servicio. La misma doctrina en STS de 26 enero 2021 (rcud 3294/2018).

estricta, el concepto de “jornada de trabajo” equivale al tiempo de servicios efectivamente prestados por el trabajador como pago de su deuda de actividad”<sup>33</sup>. La doctrina así planteada suscita dudas evidentes, de modo tal que este tipo de asuntos están destinados a ulteriores cuestiones prejudiciales.

En una doctrina ya más heterogénea, que puede comentarse de forma telegráfica, el TS se ha tenido que enfrentar a otros tantos asuntos dudosos. Ha concluido que el tiempo dedicado a “eventos comerciales fuera de jornada debe reputarse como de trabajo”<sup>34</sup>. Que -y esto puede tener una mayor importancia práctica- el tiempo invertido los reconocimientos médicos voluntarios a los que las personas trabajadoras se someten en desarrollo del art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre merece la misma consideración, pues ningún coste puede haber para quien se acoge a ese derecho<sup>35</sup>. Por el contrario, ha excluido de esa consideración -en doctrina que seguramente precisará en el futuro de abundantes matizaciones- el lapso temporal que se emplea en la cobertura de documentos administrativos de ausencias o permisos en aplicaciones informáticas<sup>36</sup>.

Entretanto, el TS ha corregido una doctrina anterior, claramente incompatible con la del TJUE<sup>37</sup>. Se trataba del trabajo de los servicios de transporte urgente de enfermos y accidentados en ambulancia y del tiempo en el que los conductores permanecen en la base a la espera de un llamamiento. No es posible encuadrar esta actividad en la de transporte de viajeros por carretera y en el ámbito de aplicación de la Directiva 2002/15/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 marzo 2002, o *mutatus mutandis*, de los arts. 8 a 12 del RD 1561/1995, de 21 septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. De este modo, ese tiempo de permanencia en la base debe computarse en su integridad como de trabajo.

---

<sup>33</sup> Menos concluyente es la STS de 4 diciembre 2018 (rc 188/2017), en la que se declara que el tiempo de desplazamiento del personal de ayuda a domicilio no es, en el marco del III Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio, tiempo de trabajo, pero básicamente porque las situaciones planteadas en dicho convenio colectivo eran heterogéneas. No es, por lo tanto, doctrina concluyente.

<sup>34</sup> STS de 19 marzo 2019 (rc 30/2018).

<sup>35</sup> STS de 11 mayo 2022 (rc 112/2020).

<sup>36</sup> STS de 6 abril 2022 (rc 151/2020).

<sup>37</sup> Asuntos, C-397/01 a C-403/01, *Pffeifer*, sentencia de 5 octubre 2004.

## 7. Breve reflexión para concluir

Pasados 23 años desde que el TJUE dictara la sentencia del asunto SIMAP, debe reconocerse que los criterios que entretanto ha aportado la doctrina judicial han aquilatado bastante la diferencia entre tiempo de trabajo y período de descanso. Sin embargo, da la impresión de que, a cada nuevo pronunciamiento que se produce, es como si los pasos se achicaran y más distancia hubiera para alcanzar un aceptable grado de precisión en esa línea divisoria. Algunos asuntos han sido conocidos con enorme reiteración -las guardias y la disponibilidad del tiempo en su seno- y con unos resultados que, si no exactitud absoluta, producen una aproximación razonable hacia el deslinde entre uno y otro. Hay debates sobre los que cabe esperar futuras cuestiones prejudiciales que aclaren un poco más el panorama, como puede ser el tema de los desplazamientos de ida y vuelta a los domicilios de clientes y situaciones similares, solo desbrozados en algunas ideas básicas en el asunto *Tyco*.

Pero aparecen nuevos problemas, tanto en la jurisprudencia interna como en la de la UE que permiten entrever la necesidad de clarificar criterios. Sin duda, las nuevas formas de trabajar, el trabajo a distancia y toda la problemática derivada de la conexión permanente de las personas, también en su faceta de trabajadoras, en particular cuando se enfrenta a un derecho tan en construcción como es el de la desconexión digital, son escenarios de debate que se dibujan en el futuro más próximo. En las páginas anteriores, se ha descrito cómo los tribunales van esbozando algunas ideas, pero con una aproximación más inductiva que deductiva y siempre atenta a las circunstancias del caso concreto.

Pero, al margen de toda esta malla de doctrina judicial en elaboración, se suscita en torno al concepto de tiempo de trabajo un problema más estructural, de fuentes, que se ha sugerido en las primeras páginas: cuáles deben ser sobre él las relaciones entre la norma heterónoma y la autónoma. Sin duda, debe ser un caso paradigmático de función de mejora del convenio colectivo, a partir de unos mínimos legales amplios y garantistas. No de otro modo puede ser en el marco de una materia presidida por una Directiva que es, en su esencia, de seguridad y salud en el trabajo. Resulta imprescindible, por lo tanto, que a

partir del art. 2 de la Directiva y del art. 34.5 ET se construya una jurisprudencia que asegure un ambiente saludable y seguro y que, por lo tanto, no permita extralimitaciones en la definición de los períodos de descanso.

Ello no obstante, y al mismo nivel de importancia, se hace necesario que se reconozca un espacio a la negociación colectiva. No debe olvidarse que, en su trasposición original producida con ocasión de la Ley 11/1994, de 19 mayo, la flexibilidad de la entonces Directiva 93/104/CE, el Consejo, de 23 noviembre 1993, se remitió esencialmente al convenio colectivo, sin apenas resquicios a la autonomía individual. Es cierto que, a partir del año 2010, esta confianza en la autonomía colectiva se “contaminó” de llamamientos al poder unilateral de dirección del empresario, en un proceso de erosión progresiva de la lógica interna del sistema. Pero, precisamente por ese motivo, se hace necesario defender ese espacio de actuación del convenio colectivo. Que, por lo que a este tema importa, debe consistir en reconocerle un papel importante de mejora, en favor de la parte trabajadora, y en clave ampliatoria, del concepto “tiempo de trabajo”. Ese papel debe basarse en una jurisprudencia suficientemente garantista y progresivamente precisa, que tenga en cuenta como criterio orientador la necesidad de preservar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.