

**Tiempo de trabajo y tiempo de descanso: calificación de las pausas dentro de la jornada diaria en las que el trabajador debe permanecer preparado para intervenir en caso de necesidad en un lapso de tiempo de dos minutos.**

**Belén García Romero**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia*

**Resumen:** *Procedimiento prejudicial. Política social. Directiva 2003/88/CE. Ordenación del tiempo de trabajo. Conceptos de “tiempo de trabajo” y de “período de descanso”. Período de pausa del trabajador, durante el cual está obligado a permanecer preparado para salir a efectuar una intervención en un lapso de dos minutos. Primacía del Derecho de la Unión.*

**Palabras clave:** *Directiva 2003/88/CE. Tiempo de trabajo. Tiempo de descanso. Pausas. Primacía del Derecho de la Unión Europea.*

**Abstract:** *Reference for a preliminary ruling. Social policy. Directive 2003/88/EC. Organisation of working time. Concepts of 'working time' and 'rest period'. Break during which the employee must remain ready to respond to a call-out within a two-minute time limit. Primacy of EU law.*

**Keywords:** *Directive 2003/88/EC. Working time. Rest period. Breaks. Primacy of EU law.*

---

### I. Introducción

La Sentencia del TJUE de 9 de septiembre de 2021 tiene lugar en el marco de un procedimiento prejudicial iniciado por un Tribunal de Distrito de Praga (República Checa) sobre la interpretación de la Directiva 2003/88/CE, en el marco de un litigio que enfrenta a un trabajador, de profesión bombero, con su empresa por negarse esta a pagarle la cantidad reclamada en concepto de retribución por los periodos de pausa tomados durante su actividad profesional entre los meses de noviembre de 2005 y diciembre de 2008. Durante este lapso temporal en el que realizó las pausas, la legislación nacional aplicable al caso de autos - el Código de trabajo checo- fue objeto de reforma, entrando en vigor la nueva regulación el 1 de enero de 2007.

Además de pronunciarse sobre la calificación- como tiempo de trabajo o como tiempo de descanso- de las pausas concedidas al trabajador en las que permanece a disposición del empresario para, en caso de salida, realizar una intervención inmediata, el TJUE legitima la decisión del órgano judicial remitente de apartarse de la valoración jurídica realizada por el órgano jurisdiccional superior, pese a ser vinculante para él, si dicha valoración es contraria al Derecho de la Unión, en base a la supremacía de este ordenamiento.

## II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Décima).

**Fecha de la resolución judicial:** 9 de septiembre 2021.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** Procedimiento prejudicial; asunto C-107/19.

**ECLI:**EU:C:2021:722.

**Fuente:** Curia.

**Ponente:** C. Lycourgos.

**Abogado General:** Sr. G. Pitruzzella.

## III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El litigio enfrenta al trabajador XR, que ejerció la profesión de bombero en la empresa Dopravní podnik hl. M. Prahy (en adelante DPP) durante el periodo comprendido entre noviembre de 2005 y diciembre de 2008.

El citado trabajador estaba sujeto a un régimen de trabajo a turnos, en turnos sucesivos, uno de día (entre las 6.45 y las 19.00), y otro de noche (desde las 18.45 a las 7.00). Sus horarios de trabajo diarios incluían dos pausas para la comida y el descanso de una duración de 30 minutos cada una.

Entre las 6.30 y las 13.30, XR podía ir al comedor de la empresa, situado a 200 metros de su puesto de trabajo, debiendo llevar consigo un transmisor para que, en caso de necesidad de efectuar una salida, el vehículo de intervención lo recogiese delante del comedor de la empresa en un lapso de dos minutos.

Las pausas solo computaban en el cálculo del tiempo de trabajo de XR en la medida en que eran interrumpidas por una salida para efectuar una intervención, no siendo remuneradas en caso contrario.

El trabajador se opuso a este modo de cálculo de su remuneración por considerar que dichas pausas, incluso las no interrumpidas, constituían tiempo de trabajo y en consecuencia reclama una cantidad correspondiente a la remuneración que estima se le adeuda por las dos pausas diarias no computadas en el cálculo de su salario en el periodo controvertido.

El Tribunal de Distrito de Praga, que es el órgano jurisdiccional remitente, estimó la demanda de XR y dictó sentencia el 14 de septiembre de 2016, que fue ratificada en apelación mediante sentencia de 22 de marzo de 2017.

La empresa interpuso recurso de casación contra ambas resoluciones ante el Tribunal Supremo de lo Civil y Penal de la República Checa, que las anuló, mediante sentencia de 12 de junio de 2018. El Alto Tribunal nacional consideró que las eventuales interrupciones de las pausas para efectuar una intervención solo se daban de forma aleatoria e imprevisible, por lo que no podía considerarse que formasen parte de la ejecución ordinaria de las obligaciones profesionales y, por tanto, no podían tener la consideración de tiempo de trabajo según de las disposiciones nacionales aplicables.

El Tribunal Supremo checo devolvió el asunto al órgano jurisdiccional remitente para que resolviese en el fondo, estando vinculado este por la apreciación jurídica del Tribunal de casación.

Sin embargo, el tribunal de instancia considera que las condiciones en las que el trabajador debía realizar sus pausas podrían llevar a calificarlas de “tiempo de trabajo”,

en el sentido del artículo 2 de la Directiva 2003/88. Por ello, decide suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

“1) ¿Debe calificarse como “tiempo de trabajo”, en el sentido del artículo 2 de la Directiva [2003/88], el período de pausa durante el cual el trabajador ha de permanecer a disposición del empresario para el caso de salida inmediata para efectuar una intervención en un lapso de dos minutos?

2) ¿Inciden en la apreciación de la [primera] cuestión [...] el hecho de que la interrupción [de la pausa] en caso de salida inmediata para efectuar una intervención se produzca únicamente de manera ocasional e imprevisible y, en su caso, la frecuencia de tales interrupciones?

3) ¿Puede un órgano jurisdiccional de primera instancia —que debe pronunciarse sobre un asunto que le ha sido devuelto a tales efectos por un órgano jurisdiccional superior tras haber anulado su resolución— apartarse de la valoración jurídica formulada por el órgano jurisdiccional superior, que es vinculante para él, si dicha valoración es contraria al Derecho de la Unión?”.

#### **IV. Posición de las partes**

La parte recurrente es la empresa DPP que se opone a las resoluciones de los Tribunales de instancia y apelación que la condenaron a abonar al trabajador las pausas.

La parte recurrida es el trabajador XR que considera que todas las pausas dentro de su jornada diaria, incluso aunque no fueran interrumpidas para realizar una salida inmediata, debían ser consideradas tiempo de trabajo, y en consecuencia, ser remuneradas, al estar sometido durante las mismas a un régimen de guardia, que implica estar a disposición de la empresa para poder realizar una prestación laboral a petición de esta en un plazo que le impide administrar libremente su tiempo.

#### **V. Normativa aplicable al caso**

##### *1. Derecho de la Unión Europea*

*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 (DO 2003, L 299):

- Considerando 5: “Todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. El concepto de descanso debe expresarse en unidades de tiempo, es decir, días, horas o fracciones de los mismos. Los trabajadores de la [Unión Europea] deben poder disfrutar de períodos mínimos de descanso diario, semanal y anual, y de períodos de pausa adecuados. [...]”.
- Artículo 1. 2 a): “La presente Directiva se aplicará “a los períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo semanal, y [...]”
- Artículo 2 : “Definiciones”:

“A efectos de la presente Directiva, 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;

2) período de descanso: todo período que no sea tiempo de trabajo;

[...]”

- Artículo 4: “Pausas”

“Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que los trabajadores cuyo tiempo de trabajo diario sea superior a seis horas tengan derecho a disfrutar de una pausa de descanso cuyas modalidades, incluida la duración y las condiciones de concesión, se determinarán mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales o, en su defecto, mediante la legislación nacional.”

## 2. Derecho Checo

*Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce* (Ley n.º 65/1965, por la que se establece el código de trabajo), aplicable hasta el 31 de diciembre de 2006: arts. 83 y 89:

- Artículo 83:

“(1) Tiempo de trabajo es el período durante el cual el trabajador debe realizar una actividad para el empresario.

(2) Período de descanso es aquel que no constituye tiempo de trabajo.

[...]

(5) Servicio de guardia es el período durante el cual el trabajador, en virtud de su contrato de trabajo, debe estar preparado para una eventual misión que, en caso de necesidad imperiosa, deberá realizarse fuera del horario de su grupo de trabajo.

[...]

- Artículo 89, relativo a las pausas:

“(1) El empresario deberá conceder a los trabajadores, como máximo tras seis horas de trabajo ininterrumpido, una pausa destinada a la comida y al descanso de al menos 30 minutos; los trabajadores menores de edad dispondrán de dicha pausa transcurridas como máximo cuatro horas y media de trabajo ininterrumpido. En el caso de las actividades que deban desarrollarse de forma ininterrumpida, se garantizará al trabajador un período adecuado para el descanso y para efectuar la comida aun cuando no se interrumpa el servicio o la actividad; los trabajadores menores de edad dispondrán en cualquier caso de una pausa destinada a la comida y al descanso conforme a lo previsto en la primera frase.

(2) El empresario podrá fijar de forma adecuada la duración de la pausa para la comida, previa consulta al organismo sindical competente.

(3) El empresario determinará el comienzo y el final de estas pausas, previa consulta al organismo sindical competente.

(4) Las pausas de comida y de descanso no se efectuarán ni al comienzo ni al final del tiempo de trabajo.

(5) Las pausas concedidas para la comida y el descanso no se computarán como tiempo de trabajo.”

*Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*, (Ley n.º 262/2006, por la que se establece el código de trabajo), que deroga y sustituye la *Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce*, aplicable hasta el 31 de diciembre de 2006, y que entró en vigor el 1 de enero de 2007: arts. 78 y 88:

- Artículo 78

“(1) A efectos de las disposiciones que regulan el tiempo de trabajo y el período de descanso, se entenderá por:

a) “tiempo de trabajo”, el período durante el cual el trabajador está obligado a realizar un trabajo para el empresario y el período durante el cual el trabajador debe estar preparado, en el centro de trabajo, para realizar una misión conforme a las instrucciones del empresario;

[...]

h) “servicio de guardia”, el período durante el cual el trabajador, en virtud de su contrato de trabajo, debe estar preparado para una eventual misión que, en caso de necesidad imperiosa, deberá realizarse fuera del horario de su grupo de trabajo. El servicio de guardia se prestará en el lugar acordado con el trabajador, distinto del centro de trabajo;

[...]”

- Artículo 88, relativo a las pausas y pausas de seguridad:

“(1) El empresario deberá conceder a los trabajadores, como máximo tras seis horas de trabajo ininterrumpido, una pausa destinada a la comida y al descanso de al menos 30 minutos; los trabajadores menores de edad dispondrán de dicha pausa transcurridas como máximo cuatro horas y media de trabajo ininterrumpido. En el caso de las actividades que deban desarrollarse de forma ininterrumpida, se deberá garantizar al trabajador un período adecuado para el descanso y para efectuar la comida aun cuando no se interrumpa el servicio o la actividad; este período estará comprendido en el cálculo del tiempo de trabajo. Los trabajadores menores de edad [...]”.

(2) En el caso de que el tiempo destinado a la pausa para la comida y el descanso deba dividirse, una parte de dicha pausa deberá durar al menos quince minutos. [...]”

## **VI. Doctrina básica**

### *1. Sobre el carácter autónomo de los conceptos de “tiempo de trabajo” y “periodos de descanso” desde el punto de vista del Derecho de la Unión*

Los conceptos de “tiempo de trabajo” y “tiempo de descanso” constituyen conceptos autónomos del Derecho de la Unión, que es preciso definir según características objetivas, teniendo en cuenta el sentido y finalidad de la Directiva 2003/88, para poder así garantizar la plena eficacia de la Directiva, así como una aplicación uniforme de los mencionados conceptos en la totalidad de los Estados miembros (STJUE de 9 de marzo de 2021, C-344/19, Radiotelevizija Slovenija; STJUE 9-9-2021, C-107/19, apartados 29 y 38).

### *2. Sobre la retribución de los periodos de descanso*

La jurisprudencia comunitaria ha declarado que, a excepción del caso particular de las vacaciones anuales retribuidas, mencionado en el artículo 7, apartado 1 de la Directiva 2003/88, sobre ordenación del tiempo de trabajo, esta Directiva no se aplica a su retribución, por lo que la misma no obliga a los Estados miembros a determinar la retribución en función de los conceptos de tiempo de trabajo y de descanso, pudiendo establecer una diferencia entre ambos, incluso no reconocer retribución alguna por estos últimos, incluso aunque los periodos durante los que no se lleva a cabo ningún trabajo efectivo deban considerarse en su totalidad “tiempo de trabajo” a efectos de la Directiva 2003/88 (así se ha pronunciado, en relación con los periodos de guardia localizada en régimen de disponibilidad no presencial en lugar remoto, entre otras, en STJUE de 21 febrero 2018, C-518/15, Matzak, y STJUE de 9 de marzo de 2021, C-344/19, Radiotelevizija Slovenija).

En definitiva, el modo de remuneración de los trabajadores por los periodos de guardia se rigen por las disposiciones pertinentes del Derecho nacional. (apartado 42 de la STJUE 9-9-2021, C-107/19 comentada)

### *3. Sobre el lugar de la guardia y tiempo de respuesta*

Respecto de los periodos de guardia, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia considera que un periodo durante el cual el trabajador no lleva a cabo efectivamente ninguna actividad por cuenta del empresario no constituye necesariamente un “periodo de descanso” a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88.

Así, en relación a los periodos de guardia en un lugar determinado por el empresario en el que el trabajador debe permanecer a disposición de este para poder prestar servicios de forma inmediata en caso de necesidad reúnen los elementos característicos de “tiempo de trabajo”, en el sentido de la Directiva 2003/88.

El lugar de la guardia puede ser el propio centro de trabajo (disponibilidad presencial) u otro lugar distinto (disponibilidad no presencial). Lo relevante es que las limitaciones impuestas al trabajador le impidan administrar ese tiempo y dedicarse a sus intereses personales y sociales, con independencia de las prestaciones realmente efectuadas por el trabajador durante ese periodo, que, en consecuencia, debe calificarse de “tiempo de trabajo”. Este tipo de disponibilidad se distingue de un periodo durante el cual el trabajador solo debe estar a disposición de su empresario a efectos de que este pueda localizarle (guardia localizada), pero el trabajador puede administrar su tiempo con más libertad y dedicarse a otras actividades.

En este sentido, el tiempo de respuesta para prestar el servicio en caso de ser requerido tiene gran relevancia, dado que si se le concede un plazo razonable para retomar sus actividades profesionales, durante la espera el trabajador puede planificar sus ocupaciones personales y sociales, por lo que dicho periodo de guardia no constituye *a priori* “tiempo de trabajo”. En cambio, si el plazo impuesto al trabajador para volver a su trabajo se limita a algunos minutos debe, en principio, considerarse en su totalidad “tiempo de trabajo”, tal y como se define en la Directiva 2003/88, puesto que, en la práctica, esa limitación disuade claramente al trabajador de planificar cualquier actividad de recreo, ni tan siquiera de corta duración (STJUE de 21 febrero 2018, C-518/15, Matzak, y 9 de marzo 2021, C-344/19, Radiotelevizija Slovenija).

*4. Sobre la incidencia de la imprevisibilidad u ocasionalidad de las salidas durante las pausas y la frecuencia de las interrupciones de las pausas a efectos de su calificación como tiempo de trabajo o de descanso.*

En la sentencia objeto de comentario se plantea si a efectos de calificar como tiempo de trabajo o tiempo de descanso la pausa concedida a un trabajador durante su tiempo de trabajo diario, y durante la cual debe estar en condiciones de salir para efectuar una intervención en un lapso de dos minutos en caso de necesidad, influye el carácter ocasional e imprevisible de las salidas y su frecuencia.

En relación con el hecho de que las interrupciones de las pausas fuesen ocasionales e imprevisibles, el TJUE ya ha declarado que el hecho de que, por término medio, el trabajador no deba intervenir más que en contadas ocasiones durante sus periodos de guardia no puede tener como consecuencia que dichos periodos se consideren como “periodos de descanso” en el sentido del artículo 2, punto 2, de la Directiva 2003/88, cuando 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 periodos el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales (STJUE de 9 de marzo de 2021, C-344/19, Radiotelevizija Slovenija).

A mayor abundamiento, el carácter imprevisible de las interrupciones posibles de las pausas puede tener un efecto restrictivo adicional en cuanto a la posibilidad de que el trabajador gestione libremente este tiempo, en el sentido de que la incertidumbre resultante puede colocar al trabajador en una situación permanente de alerta. (apdo 41 STJUE 9-3-2021, C- 107/19).

## VII. Parte dispositiva

“En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Décima) declara:

1) El artículo 2 de 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, 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.

2) El principio de primacía del Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que se opone a que un órgano jurisdiccional nacional, que debe pronunciarse a raíz de la anulación de su resolución por un órgano jurisdiccional superior, esté vinculado, de conformidad con el Derecho procesal nacional, por las apreciaciones jurídicas efectuadas por ese órgano jurisdiccional superior, cuando dichas apreciaciones no sean compatibles con el Derecho de la Unión.”

### **VIII. Pasajes decisivos**

29 [...] los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso» constituyen conceptos de Derecho de la Unión que es preciso definir según características objetivas, refiriéndose al sistema y a la finalidad de la Directiva 2003/88.

34 [...] el concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, incluye todos los períodos de guardia, incluidos aquellos que se realizan en régimen de disponibilidad no presencial, durante los cuales las limitaciones impuestas al trabajador 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 dedicar ese tiempo a sus propios intereses.

41 [...] el carácter imprevisible de las interrupciones posibles de las pausas puede tener un efecto restrictivo adicional en cuanto a la posibilidad de que el trabajador gestione libremente este tiempo. En efecto, la incertidumbre resultante puede colocar a dicho trabajador en situación permanente de alerta.

42 [...] es preciso recordar, [...] que el modo de retribución de los trabajadores por los períodos de guardia no se rige por la Directiva 2003/88, sino por las disposiciones pertinentes del Derecho nacional.

43 [...] 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.

48 [...], en el presente asunto, el órgano jurisdiccional remitente está obligado a garantizar la plena eficacia del artículo 267 TFUE dejando inaplicadas si es necesario, por su propia iniciativa, las disposiciones procesales nacionales que le obligan a aplicar el Derecho nacional tal como lo interpreta el Nejvyšší soud (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal), dado que esta interpretación no es compatible con el Derecho de la Unión.

### **IX. Comentario**

La Sentencia del TJUE de 9 de septiembre de 2019, C-107/19, hace una revisión de su propia doctrina acerca de las condiciones para que los periodos de guardia o las pausas dentro de la jornada puedan considerarse “tiempo de trabajo”, a efectos de la

Directiva 2003/88, en particular, la contenida en su Sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija, C- 344/19, (EU:C:2021:182).

En primer lugar, el Tribunal de Justicia responde a las dos primeras cuestiones prejudiciales formuladas por el tribunal remitente acerca de la calificación, ex artículo 2 de la Directiva 2003/88, de los periodos de pausa durante los cuales el trabajador ha de permanecer a disposición del empresario para una intervención inmediata (lapso de dos minutos) en el caso de necesidad, y sobre la influencia que tiene en la citada calificación el hecho de que la interrupción de la pausa no se produzca siempre, sino de forma ocasional e imprevisible, así como la frecuencia de tales interrupciones.

Para el Tribunal de Justicia, la calificación o no tales pausas como “tiempo de trabajo” en el sentido del artículo 2 de la Directiva, exige realizar una apreciación global del conjunto de las circunstancias concurrentes, al objeto de determinar si las limitaciones impuestas al 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.

De otro lado, sobre la tercera cuestión planteada por el órgano judicial remitente relativa a si el órgano nacional -que debe pronunciarse a raíz de la anulación de su resolución por un órgano jurisdiccional superior- está vinculado de acuerdo con el Derecho procesal nacional por las apreciaciones jurídicas efectuadas por ese órgano jurisdiccional superior cuando dichas apreciaciones no sean compatibles con el Derecho de la Unión, el TJUE recuerda que, en virtud del principio de primacía del Derecho de la Unión, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados a dejar de lado las disposiciones procesales nacionales que le obligan a aplicar el derecho nacional tal como lo interpreta el órgano superior cuando esa interpretación no es compatible con el Derecho de la Unión<sup>[1]</sup>.

## **X. Apunte final**

El TJUE reitera en esta sentencia su doctrina sobre la calificación como “tiempo de trabajo” o “periodo de descanso” conforme a la Directiva 2003/88 del tiempo en que el trabajador no realiza su prestación laboral pero se encuentra a disposición del empresario, en espera de ser requerido para realizarla en cualquier momento. Para el Tribunal de Justicia, el concepto de “tiempo de trabajo”, en el sentido de la citada Directiva, goza de autonomía siendo el factor determinante el hecho de que el trabajador se halle obligado a permanecer físicamente en un lugar determinado por el empresario y a permanecer en él a disposición de este para poder prestar servicios inmediatamente en caso de necesidad, de manera que carece de libertad para administrar su tiempo y dedicarse a otras actividades personales o de ocio.

Esta misma doctrina es seguida por nuestro Tribunal Supremo a propósito de las guardias localizadas fuera de la jornada de trabajo, en las que tiene en cuenta las posibles restricciones a la libertad del trabajador derivadas de las específicas condiciones y circunstancias en las que desarrollan sus tareas los trabajadores que se adscriben al sistema de guardias de disponibilidad. Así, cuando la mayoría de las incidencias se resuelven a distancia mediante llamada o el ordenador y solo excepcionalmente deben acudir a los locales de la empresa o de los clientes, dichos periodos de disponibilidad remota localizada no son considerados tiempo de trabajo, porque no impiden al trabajador el normal desarrollo de su vida personal y social (STS 18 junio de 2020, rec. 242/2018, [ECLI:ES:TS:2020:2747](#)).



**Referencias:**

1. <sup>^</sup> Para responder a esta tercera cuestión, el TJUE trae a colación la doctrina contenida en varios pronunciamientos previos del propio Tribunal de Justicia: STJUE de 24-6-2019, Poplawski, C-573/17. [ECLI:EU:C:2019:530](#), apartado 58 y jurisprudencia citada, y STJUE 5-7-2016, Ognyanov, C-614/14. [ECLI:EU:2016:514](#), apartado 35 y jurisprudencia citada).