



Roj: **STSJ AR 398/2021 - ECLI:ES:TSJAR:2021:398**

Id Cendoj: **50297340012021100243**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Zaragoza**

Sección: **1**

Fecha: **19/04/2021**

Nº de Recurso: **421/2019**

Nº de Resolución: **221/2021**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ELENA LUMBRERAS LACARRA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Sentencia número 000221/2021

Rollo número 421/2021

MAGISTRADOS/AS ILMOS/AS. Sres/as:

D^a. MARÍA-JOSÉ HERNÁNDEZ VITORIA

D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO

D^a ELENA LUMBRERAS LACARRA

En Zaragoza, a diecinueve de abril de dos mil veintiuno.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres/as. indicados al margen y presidida por la primera de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

SENTENCIA

En el recurso de suplicación núm. 421 de 2019 (Autos núm. 202/2018), interpuesto por la parte demandante D. Argimiro y D. Basilio, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Huesca, de fecha 14 de mayo de 2019; siendo demandados AMBUIBÉRICA SL, ARAGON ASISTENCIA SL, AMBUIBÉRICA SL URGENCIA ARAGON 2010 UTE, UTE TRANSPORTE SANITARIO ARAGÓN, ACCIONA FACILITY SERVICES SA y AMBUNOVA SERVICIOS SANITARIOS SL, sobre conflicto colectivo. Ha sido ponente la Ilma. Sra. D^a. ELENA LUMBRERAS LACARRA.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Según consta en autos, se presentó demanda por D. Argimiro y D. Basilio contra Ambuibérica SL y otros ya nombrados, sobre conflicto colectivo, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de lo Social de Huesca, de fecha 14 de mayo de 2019, siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"Previo desestimación de las excepciones de inadecuación de procedimiento y defecto legal en el modo de proponer la demanda, acuerdo que debo DESESTIMAR la demanda interpuesta por Argimiro y Basilio frente a AMBUIBERICA S.L., ARAGÓN ASISTENCIA S.L., AMBUIBÉRICA S.L. URGENCIAS ARAGON 2010 UTE, UTE TRANSPORTE SANITARIO ARAGON, ACCIONA FACILITY SERVICES S.A. y AMBUNOVA SERVICIOS SANITARIOS S.L. absolviendo a los demandados de las pretensiones formuladas en la demanda".

SEGUNDO .- En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal siguiente:

"PRIMERO.- UTE TRANSPORTE SANITARIO ARAGON, ACCIONA FACILITY SERVICES S.A. y AMBUNOVA SERVICIOS SANITARIOS S.L. es la concesionaria del Servicio Público de Transporte Sanitario Urgente desde el 1 de agosto de 2018.



Hasta el 31 de julio de 2018 la concesionaria del Servicio había sido AMBUIBERICA S.L. URGENCIA ARAGON 2010 UTE.

SEGUNDO.- El artículo 22 del Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 15/6/2016) regula la jornada laboral ordinaria con el siguiente contenido:

" *Jornada laboral ordinaria.*

A. Jornada laboral:

La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal será de cuarenta horas de trabajo a la semana o la legal que en cada momento exista con una proyección anual de 1.792 horas.

La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de 40 horas semanales y en cómputo anual de 1.792 horas.

Que se computarán como ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo más ochenta horas de presencia en el mismo período.

Tiempo de trabajo efectivo: Es aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario o en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Tiempo de presencia : *Es aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.*

La jornada máxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse; de forma que en éstos el trabajador descansará la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente siempre que el trabajador esté de acuerdo.

El descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año.

Estos turnos serán rotativos o fijos.

B. Dispositivos de localización :

El modelo actual de dispositivo de localización, detallado a continuación, seguirá siendo válido hasta el día 31 de diciembre de 2016.

"B. Dispositivo de localización: Las empresas podrán ofertar a los trabajadores que estimen oportuno, la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación:

1. Sólo será aplicable a los trabajadores que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados entre las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

2. La aceptación de esta oferta por el trabajador en plantilla, deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el trabajador que acepte el dispositivo de localización, quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

4. El límite máximo que un trabajador podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos nada más finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.



5. El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador, más de seis horas de media diaria, calculadas en el período de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame al trabajador/a para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador/a regrese a su base.

6. La prestación por parte de un trabajador/a del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos, implica la finalización, por parte de éste, de su jornada laboral semanal.

7. Como compensación a la disponibilidad entre las 00:00 a las 24:00 horas, el trabajador/a que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (salario base, plus ambulanciero, y antigüedad) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización, 31 euros al día. Este complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador/a del dispositivo de localización.

8. La empresa facilitará un parte, con el fin de que el trabajador/a registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figure, la activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a la base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes, el trabajador/a guardará una copia debidamente sellada por la empresa".

En el caso de prorrogar la administración el actual concurso del transporte sanitario urgente de Aragón más allá de esta fecha, se reunirá la comisión paritaria del convenio colectivo para tratar la prórroga de este dispositivo hasta el siguiente concurso.

Es intención de las partes firmantes que la localización desaparezca como formato de organización en el próximo concurso público. En el caso de que fuera así, desaparecería la localización en el servicio de urgencias en este convenio colectivo.

De no ser así, se negociará inmediatamente por la comisión paritaria las condiciones del dispositivo."

TERCERO.- Para la prestación del servicio existen 26 recursos en la provincia (conjunto integrado por el vehículo y el personal), de los cuales 20 realizan total o parcialmente el servicio de guardia mediante dispositivo de localización (documento 4 aportado por UTE TRANSPORTE SANITARIO ARAGON).

Existen tres colectivos:

- 1.- Aquellos que únicamente realizan horas de presencia.
- 2.- Colectivo que realiza horas de presencia y horas de localización.
- 3.- Colectivo que presta únicamente servicios en régimen de localización.

Los conductores afectados serían 50 de un total de 74, a los que habría que añadir los conductores de refuerzo para las poblaciones de Benasque, Canfranc y Sallent (documento 4 aportado por UTE TRANSPORTE SANITARIO ARAGON, al que me remito en cuanto al resto del contenido).

CUARTO. - El pliego de prescripciones técnicas del servicio establece:

"9.3 Tiempo de activación del recurso.

Se entiende por tiempo de activación el tiempo transcurrido desde la recepción del aviso hasta la salida del vehículo con su dotación completa de personal hacia el lugar de prestación del servicio.

a) El tiempo de activación será inmediato en el caso de las UMEs, UVIs, USVBs y ACs de presencia física.

b) El tiempo de activación de las UVIs, USVBs y ambulancias convencionales, en periodo de localización será como máximo 15 minutos desde el momento de la recepción del aviso".

QUINTO.- El apartado 8.3. Bases operativas, establece:

" Se entenderá por base operativa el lugar donde permanecerá el recurso durante el período contratado en el que no esté activado, ya sea en presencia física o localizada.

En el Anexo II se indica el Municipio y dirección donde se deberán ubicar las Bases."

Los trabajadores no deben vestir el uniforme cuando no están de servicio.

SEXTO.- Las poblaciones donde se presta el servicio de guardia mediante dispositivo de localización son las siguientes: Huesca, Barbastro, Jaca, Fraga, Sariñena, Aínsa, Broto, Castejón de Sos, Graus, Hecho, Benabarre, Puente de Montañana, Biescas, Lafortunada, Benasque, Canfranc y Sallent según el documento 4 aportado por UTE TRANSPORTE SANITARIO ARAGON, al que me remito en cuanto al resto del contenido.

SÉPTIMO.- Se intentó la conciliación previa ante el SAMA, con el resultado de sin avenencia.



Se solicitó la intervención de la Comisión Paritaria del convenio colectivo que, en reunión de fecha 13/2/2018, no pudo llegar a ningún acuerdo.

Conciliación intentada sin avenencia previa al acto del juicio".

TERCERO .- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado dicho escrito por la partes demandadas Ambuibérica SL, UTE Transporte Sanitario Aragón, Acciona Facility Services SA y Ambunova Servicios Sanitarios SL.

CUARTO.- En fecha 16 de octubre de 2019 por esta Sala se dictó auto en el que se acordaba la suspensión de la tramitación de este recurso de suplicación hasta que por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la cuestión prejudicial C-580/19 se dicte resolución firme.

Que, en virtud de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de fecha 9 de marzo de 2021, pone fin al procedimiento citado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- D. Argimiro y D. Basilio recurren en suplicación la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Único de Huesca de 14 de mayo de 2019 que desestima su demanda de conflicto colectivo frente a las empresas AMBUIBÉRICA SL, ARAGÓN ASISTENCIA SL, AMBUIBÉRICA SL URGENCIA ARAGÓN 2010 UTE, UTE TRANSPORTE SANITARIO ARAGÓN, ACCIONA FACILITY SERVICES SA y AMBUNOVA SERVICIOS SANITARIOS SL en la que solicitan:

- 1) Se reconozca el derecho de los trabajadores afectados por este conflicto a que el período en que se encuentran con dispositivo de localización sea computado como tiempo de presencia a todos los efectos.
- 2) Que se les reconozcan, con la calidad de horas de presencia, las horas en situación de localización correspondientes, siempre y cuando no se haya superado el límite de 80 horas de presencia cuatrisesmanales, en cuyo caso deberán de ser consideradas como de trabajo efectivo o extraordinarias, dependiendo de que se hayan rebasado o no las 160 horas de trabajo efectivo en idéntico período.
- 3) Que se reconozca del derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto al percibo de las horas de presencia, de trabajo efectivo o extraordinarias, derivadas de lo reclamado anteriormente, desde enero de 2017 hasta la interposición de la presente demanda, así como las mensualidades de devengo posterior.
- 4) Que se condene a las demandadas a estar y pasar por estas declaraciones.

Basan su recurso en un único motivo de revisión jurídica previsto en el artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Las mercantiles demandadas AMBUIBÉRICA SL, y UTE TRANSPORTE SANITARIO ARAGÓN, ACCIONA FACILITY SERVICES SA y AMBUNOVA SERVICIOS SANITARIOS SL han impugnado el recurso interpuesto solicitando su desestimación.

SEGUNDO.- Los demandantes denuncian las normas y jurisprudencia que consideran infringidas con base en el artículo 193 c) de la LRJS.

El artículo 193-c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social recoge, como otro motivo para la interposición del Recurso de Suplicación, el examen de las normas sustantivas o de la Jurisprudencia, debiendo entenderse el término "norma" en sentido amplio, esto es, como toda norma jurídica general que traiga su origen de autoridad legítima dentro del Estado (incluyendo la costumbre acreditada, las normas convencionales y los Tratados Internacionales ratificados y publicados en el Boletín Oficial del Estado).

Debe matizarse, por otra parte, la referencia legal a las "normas sustantivas", en el sentido de que existen supuestos en los que la norma procesal determina el Fallo de la Sentencia de instancia, sin que pueda alegarse su infracción por la vía de la letra a) del ya precitado artículo 193 de la ley procesal laboral, lo que ocurre en los casos de cosa juzgada, incongruencia, contradicción en el Fallo y error de derecho en la apreciación de la prueba.

Ha de remarcarse también que la infracción ha de cometerse en el Fallo de la Sentencia, lo que significa que la Suplicación no se da contra las argumentaciones empleadas en su Fundamentación Jurídica, sino contra la Parte Dispositiva que, al entender del recurrente, ha sido dictada infringiendo determinadas normas sustantivas, que deben ser citadas, por lo que no cabe admitir la alegación genérica de una norma, sino que debe citarse el concreto precepto vulnerado, de manera que si el derecho subjetivo conculcado se recoge en norma distinta de la alegada, la Sala no podrá entrar en su examen, salvo error evidente, ya que su objeto queda limitado al estudio y resolución de los temas planteados.



TERCERO.- Los demandantes denuncian la infracción del artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre y 2 y concordantes de la Directiva 2003/88, de 4 de noviembre, sobre determinados aspectos de ordenación del tiempo de trabajo, en la interpretación realizada de la misma por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de febrero de 2018 (asunto Matzak).

Se plantea en el presente conflicto colectivo si el tiempo de espera que emplean con dispositivo de localización los trabajadores de la provincia de Huesca del Sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia debe ser considerado tiempo de presencia a todos los efectos, (tiempo de trabajo) y a la vista del artículo 22 del Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA de 15/06/2016). Consideran que es de aplicación a este caso la doctrina expuesta por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 21 de febrero de 2018 (asunto Matzak).

Según resulta del inmodificado relato de hechos probados de la sentencia recurrida, para la prestación del servicio existen 26 recursos en la provincia, de los cuales 20 realizan total o parcialmente el servicio de guardia mediante dispositivo de localización. Y según el pliego de prescripciones técnicas del servicio, el tiempo de activación del recurso (el que transcurre desde la recepción del aviso hasta la salida del vehículo con su dotación completa de personal hacia el lugar de prestación de servicio) será como máximo de 15 minutos desde el momento de la recepción del aviso, en el caso de las UVIs, USVBs y ambulancias convencionales. No es controvertido en este caso que los trabajadores que prestan servicios de guardia mediante el dispositivo de localización reciben una retribución de 31 euros al día (artículo 22 B.7 del Convenio). También ha quedado probado que en este supuesto no se establece que el trabajador esté en su domicilio u otro lugar determinado por el empresario, es decir, no existe limitación para que el trabajador esté en un determinado espacio físico, con la salvedad de que debe estar en disposición de activar el servicio en un tiempo máximo de 15 minutos desde que recibe el aviso.

La sentencia recurrida efectúa un pormenorizado análisis de la jurisprudencia del Tribunal Supremo y de la STJUE, concretamente de la sentencia de este Tribunal de 21 de febrero de 2018, llegando a la conclusión de que no estamos ante casos iguales, y que no puede considerarse que, en el caso que nos ocupa, el tiempo de espera mediante dispositivo de localización pueda equipararse a tiempo de presencia.

Parte así de la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 11-05-2017, (Rec. 5/2016), según la cual " esta Sala IV /TS, comparte en el extremo examinado la sentencia de instancia, por cuanto no existe confrontación alguna de la norma convencional con los preceptos cuya infracción se denuncia (Arts. 34 ET y 9 del RD. 1561/1995 en relación con los periodos mínimos de descanso y semanal; Arts. 10.4 del RD. 1561 sobre jornadas especiales de trabajo y 10.5 de la misma norma en la redacción dada por el RD 1635/2011 de 14 de noviembre, en relación a la consideración de jornada laboral; y Art. 8 del RD 1561/1995 relativa a la limitación de horas de presencia a realizar por el trabajador), pues sin perjuicio de la eventual necesidad de instar el control por parte de los trabajadores que estimen inaplicable la norma al supuesto particular, no está justificada la nulidad con carácter general que se insta de la norma convencional.

Y al respecto no puede obviarse la doctrina de esta Sala, contenida entre otras en la STS de 27 de enero de 2009 (rco. 27/08), sobre guardias de localización en el transporte, que las distingue claramente del tiempo de presencia, señalando que "la nueva situación de disponibilidad, en la que el trabajador tan sólo está localizable y a disposición de la empresa, no implica, por sí sola, el desarrollo de ningún trabajo, y por ende está claramente fuera de la jornada laboral....". Y así señala que la guardia de localización cuando el trabajador no permanece en el lugar designado por el empresario no es tiempo de trabajo. No lo es, ni conforme al artículo 14 del Real Decreto 1561/1997 , ni conforme a la norma convencional aplicable, ni tampoco puede configurarse como tiempo de trabajo por la vía de incluirle en la definición más amplia de tiempo de presencia del artículo 8 del Real Decreto citado, que considera tiempo de presencia "aquél en que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares".

El mismo criterio de diferenciación entre las horas de localización y las horas de trabajo, se refleja en las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 3 de octubre de 2000 (asunto SIMAP) y 9 de septiembre de 2003 (asunto Jaeger), -citadas por la STS/IV citada de 27 de enero de 2009 -, en las que " se distingue entre: 1) las guardias que se prestan en régimen de localización, sin que sea obligatoria la presencia en el centro sanitario, que no son asimilables a tiempo de trabajo, pues en ellas los trabajadores pueden organizar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus asuntos personales y 2º) las guardias de presencia, en las que se el trabajador está obligado a mantenerse a disposición de su empresario en el lugar determinado por éste durante toda la duración del servicio, con lo que está sujeto a limitaciones considerablemente más gravosas, puesto que debe permanecer alejado de su entorno tanto familiar como social y goza de una menor libertad para administrar el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales. No pueden, por tanto,



contraponerse, como hace la parte recurrente, las limitaciones propias de las guardias de presencia y la ausencia de limitaciones o la libertad de movimientos propia de las guardias de localización. En las dos modalidades hay limitaciones importantes en función de la disponibilidad, lo que varía es la intensidad: muy fuerte a casi absoluta cuando hay presencia física y más reducida y compatible con una dedicación personal cuando se trata de mera localización. En esta distinción insiste la sentencia de 1 de diciembre de 2005 (asunto Dellas)".

En el Derecho de la Unión Europea el concepto de tiempo de trabajo aparece reflejado en la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, sobre determinados aspectos de ordenación del tiempo de trabajo, estableciendo en su art. 2 que se entenderá por 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". En consecuencia, el tiempo de trabajo se define en función de tres requisitos: la permanencia del empleado en el trabajo, la sujeción al poder de disposición del empresario, y el ejercicio, por parte del trabajador de su actividad o de sus funciones.

El TJUE, clarificando, el alcance de dicho precepto comunitario, ha venido a señalar - SSTJUE 3-10-2000 (Simpa, C303/98), 9-09-2003 (Jaeger, C151/02) y 1-12-2005 (Dellas y otros, C14/04) -, que es suficiente con la concurrencia de los requisitos de presencia y disponibilidad, de modo que los servicios de guardia que realiza el trabajador en régimen de presencia física en el centro de trabajo deben considerarse tiempo de trabajo en su totalidad en el sentido de la Directiva, resultando indiferente la intensidad del trabajo desarrollado por el trabajador o el rendimiento de éste, careciendo de relevancia el dato de que los servicios de guardia comporten periodos de inactividad laboral. Lo importante es la presencia del trabajador en su puesto (con las matizaciones que introduce en el asunto Matzak, apartado 59, al afirmar: "que el factor determinante para la calificación de "tiempo de trabajo", en el sentido de la Directiva 2003/88, es el hecho de que el trabajador está obligado a hallarse físicamente presente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad. En efecto, estas obligaciones, que impiden que los trabajadores afectados elijan su lugar de estancia durante los periodos de guardia, deben considerarse comprendidas en el ejercicio de sus funciones").

La Sentencia del TJUE de 21 de febrero de 2018, C-518/15, se refiere a un tiempo de guardia localizado de un trabajador en su domicilio con una obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo muy reducido de ocho minutos, que restringe de forma evidente la posibilidad de llevar a cabo otras actividades lo que hace que se considere tiempo de trabajo efectivo. En el mismo sentido la STSJ Cataluña de 17 de Octubre de 2018, Recurso 3681/2018, resolviendo una demanda de conflicto rechaza la aplicación de la doctrina Matzak a las guardias localizadas del personal dedicado a las tareas de extinción-prevención de incendios forestales por cuanto no obliga a los trabajadores a encontrarse en un determinado lugar durante el período de guardia localizable y el lapso temporal para incorporarse al puesto de trabajo no es tan reducido.

También cabe citar la STSJ Aragón de 17 de julio de 2018, Recurso 420/2018, en lo que se refiere al tipo de guardia (24 horas) de un conductor de vehículos-grúa para retirar automóviles, en la que se considera que tampoco puede ser calificado como tiempo efectivo de trabajo porque de nuevo, a diferencia del Caso Matzak, no consta un régimen de sujeción temporal y geográfica del trabajador al empresario tan estricto como en aquel caso. Y la STSJ País Vasco de 22 Oct. 2019, Rec. 1732/2019 que se alinea con las anteriores a las que también cita.

Por lo tanto, el Tribunal de Justicia ha considerado que un período de guardia solo puede asimilarse a tiempo de trabajo si el trabajador está obligado a encontrarse físicamente en un lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder realizar inmediatamente las prestaciones adecuadas en caso de necesidad. No obstante, subraya que, en la sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), el Tribunal de Justicia consideró que los servicios de guardia prestados por un trabajador en su propio domicilio también debían calificarse como tiempo de trabajo, basándose, por un lado, en la circunstancia de que el trabajador estaba obligado a permanecer en un lugar determinado por el empresario y, por otro, en la limitación de la capacidad del trabajador para dedicarse a sus intereses personales y sociales derivada de la necesidad de presentarse en su lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos. Lo decisivo es por lo tanto 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, que 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 (sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, apartados 63 a 66).

Debemos por fin poner de manifiesto que recientemente el TJUE ha dictado la sentencia de 9 de marzo de 2021 (Asunto 580/2019), de nuevo sobre la ordenación del tiempo de trabajo, resolviendo el supuesto de un bombero que mientras presta el servicio "BvE", RJ debe elegir el lugar en el que se encuentre de forma que, en caso de aviso, pueda llegar al término municipal de la ciudad de Offenbach del Meno, en uniforme y con



el vehículo de servicio puesto a su disposición, haciendo uso de las excepciones a las normas de tráfico de aplicación general y de los derechos de preferencia que le asisten, en veinte minutos. Dice dicha sentencia:

" 36 El Tribunal de Justicia ha declarado que, durante un período de guardia de tales características, el trabajador, que ha de permanecer en su lugar de trabajo a disposición inmediata del empresario, debe permanecer alejado de su entorno social y familiar y goza de poca libertad para administrar el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales. En consecuencia, todo ese período debe calificarse de "tiempo de trabajo" en sentido de la Directiva 2003/88, independientemente de las prestaciones laborales realmente efectuadas por el trabajador durante ese período (véanse, en este sentido, las sentencias de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02 , EU:C:2003:437 , apartado 65; de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01 , EU:C:2004:584 , apartado 93, y de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros, C-14/04 , EU:C:2005:728 , apartados 46 y 58).

37 Por otra parte, el Tribunal de Justicia ha declarado que, aunque no obligue al trabajador a permanecer en su lugar de trabajo, un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial debe calificarse igualmente, en su totalidad, de "tiempo de trabajo" en el sentido de la Directiva 2003/88 cuando, habida cuenta de 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, 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak, C-518/15 , EU:C:2018:82 , apartados 63 a 66).

38 Se desprende, tanto de los elementos expuestos en los apartados 34 a 37 de la presente sentencia como de la necesidad, recordada en el apartado 28 de esta, de interpretar el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales, que el concepto de "tiempo de trabajo", en el sentido de la referida Directiva, 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.

39 En cambio, cuando las limitaciones impuestas al trabajador durante un determinado período de guardia no alcanzan tal grado de intensidad y le permiten administrar su tiempo y dedicarse a sus propios intereses sin grandes limitaciones, solo constituye "tiempo de trabajo", a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88, el tiempo correspondiente a la prestación laboral efectivamente realizada, en su caso, durante dicho período [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19 , apartado 38 y jurisprudencia citada]. (...)

45. En este contexto, debe prestarse especial atención al plazo de que dispone el trabajador durante su período de guardia para reanudar sus actividades profesionales a partir del momento en que el empresario requiere sus servicios, junto con, en su caso, la frecuencia media de las intervenciones que dicho trabajador ha de realizar efectivamente durante ese período [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19 , apartado 46]. (...)

49 Entre las limitaciones que rodean dicho plazo de reacción, resulta pertinente, en particular, la obligación del trabajador de permanecer en su domicilio, sin poder desplazarse libremente, a la espera de ser contactado por su empresario, o la de tener consigo un equipamiento específico cuando, a raíz de una llamada, deba presentarse en su lugar de trabajo. También es pertinente, en lo que concierne a las facilidades concedidas al trabajador, la eventual puesta a su disposición de un vehículo de servicio que le permita hacer uso de excepciones a las normas de tráfico de aplicación general y de derechos de preferencia, o incluso la facultad conferida al trabajador de responder a las peticiones de su empresario sin abandonar el lugar en el que se encuentra.

50 En segundo término, los órganos jurisdiccionales nacionales deben tener en cuenta, junto con el plazo de que dispone el trabajador para reanudar su actividad profesional, la frecuencia media de las prestaciones efectivas normalmente realizadas por el trabajador durante cada uno de sus períodos de guardia, siempre que esta pueda estimarse de manera objetiva [sentencia dictada en el día de hoy, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19 , apartado 51]. (...)

61 De cuanto antecede resulta que procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial durante el cual un trabajador debe poder presentarse en el término municipal de la ciudad en la que está destinado en un plazo de veinte minutos, con su uniforme de intervención y el vehículo de servicio puesto a su disposición por su empresario, haciendo uso de las excepciones a las normas de tráfico de aplicación general y de los derechos de preferencia vinculados a ese vehículo, 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".

CUARTO.- En el supuesto de autos, tal y como sostiene el juzgador en su fundamentada sentencia de instancia, respecto de la que no se plantea revisión de hecho alguna, las guardias localizadas que realizan los trabajadores del colectivo afectado, se efectúan con un dispositivo de localización, sin que se establezca que se presten en su domicilio o en lugar determinado por el empresario. Por lo tanto gozan de libertad de desplazamiento. Se establece un tiempo de activación del servicio de 15 minutos que supone una limitación evidente del poder de disposición del trabajador sobre su tiempo. Pero atendiendo a la doctrina antes expuesta debemos indicar: que no consta la frecuencia media de las intervenciones durante dicho tiempo, así como tampoco se ha probado el plazo que se concede al trabajador para retomar sus actividades profesionales, en caso de que sea necesario realizar una intervención. Y es evidente que cuando el trabajador ha de intervenir en numerosas ocasiones durante sus períodos de guardia, tiene menos margen para administrar libremente su tiempo durante los períodos de inactividad. Ya hemos indicado que no existe obligación de permanencia en un determinado lugar, lo que permite una cierta organización del tiempo familiar y social y más tratándose de localidades pequeñas, donde resulta más accesible la activación del servicio y el acudir a recoger el vehículo destinado para ello. Consta además que tienen a su disposición vehículos de servicio con los que se pueden excepcionar las normas de tráfico. Entendemos en definitiva que la calidad del tiempo del que el trabajador puede disfrutar cuando permanece en situación de disponibilidad no se ve mermada en tal consideración que le impida de forma absoluta atender sus intereses personales o a su familia. Por lo tanto en este caso no puede entenderse que el tiempo de localización se equipare a tiempo de presencia.

Por lo expuesto procede la desestimación del recurso de suplicación.

QUINTO .- No procede la imposición de costas (artículo 235.1 LRJS).

FALLAMOS

Que desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por D. Argimiro y D. Basilio frente a la Sentencia de 14 de mayo de 2019 del Juzgado de lo Social Único de Huesca, dictada en autos nº 202/2018 seguidos frente a las empresas AMBUIBÉRICA SL, ARAGÓN ASISTENCIA SL, AMBUIBÉRICA SL URGENCIA ARAGÓN 2010 UTE, UTE TRANSPORTE SANITARIO ARAGÓN, ACCIONA FACILITY SERVICES SA y AMBUNOVA SERVICIOS SANITARIOS SL, confirmando la sentencia recurrida, sin imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.
- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.
- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Santander, debiendo hacer constar en el campo "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

Así, por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de este documento a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en este documento no podrán ser cedidos ni comunicados a terceros. Se le apercibe en este acto que podría incurrir en responsabilidad penal, civil o administrativa.