Estudios sobre Jurisprudencia Europea

Materiales del VII Encuentro anual del Centro español del European Law Institute

Director

Albert Ruda González

Profesor Agregado de Derecho Civil. Universitat de Girona

Coordinadora

María L. Kubica

Profesora ayudante doctora de Derecho Civil. Universidad Complutense de Madrid

ELI
EUROPEAN LAW INSTITUTE
SPANISH HUB

Monografía

Multidisciplinar

sepin

El período de guardia no es “tiempo de trabajo” si se permite prestar servicios por cuenta propia o ajena

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

Resumen

En el marco de la distinción entre los conceptos de tiempo de trabajo y período de descanso que recoge la Directiva 2003/88, el trabajo hace un análisis de la doctrina del TJUE al respecto y, específicamente, de las denominadas guardias de disponibilidad en las que se dé la circunstancia de que el empresario permite llevar a cabo un trabajo por cuenta propia o ajena. El hecho de que el TJUE haya entendido que estos períodos no puedan ser calificados como tiempo de trabajo, por un lado, contribuye a clarificar la doctrina jurisprudencial existente; y, por otro, puede erigirse en un elemento que devalúe el estatuto protector de los trabajadores de la economía de las plataformas que prestan servicios para diversas empresas durante sus períodos de inactividad.

Palabras clave

Directiva 2000/88; tiempo de trabajo; período de descanso; guardias de disponibilidad.

Abstract

This paper analyses the distinction between working time and rest period and how it has been interpretated by CJEU and, specifically, periods of stand-by time according to a stand-by system, carried out a professional activity in a self-employed capacity. The fact that the CJEU has understood that these periods cannot be classified as working time, on the one hand, contributes to clarify the existing jurisprudential doctrine; and, on the other hand, it can become an element that devalues the protective status of workers in the platform economy that provide services for various companies during their inactivity periods.

Keywords

Directive 2003/88/EC, working time; rest time; stand-by time according to a stand-by system.

Sentencia que da pie a este estudio

STJUE, *Dublin City Council*, C-214/20, 11 de noviembre de 2021. ECLI:EU:C:2021:909 (SP/SENT/1119166).

1. Punto de partida de la doctrina jurisprudencial: tiempo de trabajo, período de descanso y guardias de disponibilidad

La delimitación del concepto "tiempo de trabajo" es una cuestión controvertida y, en los últimos años, ha exigido diversas intervenciones por parte del TJUE para acotarla y distinguirla de lo que no lo es.

En términos generales, el TJUE ha entendido que el art. 2 de la Directiva (que define los conceptos "tiempo de trabajo" y "período de descanso") no es un precepto cuya aplicación pueda excepcionarse para determinadas profesiones, especialmente porque dicho precepto contiene los conceptos principales de la Directiva (ex art. 17). Y, además, los Estados miembros no pueden alterar la definición del "tiempo de trabajo", en el sentido del artículo 2 de la Directiva 2003/88 (y, por ello, no pueden "mantener o adoptar una definición menos restrictiva"). No obstante, sí tienen la facultad de adoptar en sus respectivos Derechos nacionales disposiciones que establezcan una duración del tiempo de trabajo y de los períodos de descanso más favorable para los trabajadores que la determinada por esta Directiva.

Estos vectores, en todo caso, no han impedido (como se ha avanzado) que emergieran algunas controversias a partir de la propia configuración binaria de la Directiva ("tiempo de trabajo"/"período de descanso"), pues, al no admitir categorías intermedias, se dan supuestos de difícil categorización, como podría ser el "tiempo de disponibilidad".[1]

Y, precisamente, este último concepto, a pesar de sus particularidades (no plenamente de trabajo, pero tampoco de libre disposición) ha suscitado una notable (e inevitable) conflictividad, al tener que subsumirse en una de las dos categorías posibles. En este sentido, la STS 19 de marzo 2019 (rec. 30/2018), recogiendo la normativa y doctrina comunitaria afirma que, conforme al art. 2.1 Directiva 2003/88, el tiempo de trabajo es definido como "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, en este sentido, recuerda el Alto Tribunal, que "el tiempo de descanso es definido por oposición, como 'todo período que no sea tiempo de trabajo' (art. 2.2 de la Directiva); de ahí que el Tribunal de Justicia de

[1] Por ejemplo (y sin ánimo de exhaustividad), también se han planteado controversias respecto al tiempo invertido para desplazarse con el vehículo de la empresa desde el domicilio personal a un cliente asignado por el empresario o para regresar, o para hacerlo de un cliente a otro (STJUE 10 de septiembre 2015, C-266/14, *Tyco*); o bien, con respecto a la calificación que debe atribuirse al período destinado a la formación obligatoria exigida por la empresa (STJUE 28 de octubre 2021, C-909/19*, Unitatea Administrativ Teritorială*).

la Unión [refiriéndose a los asuntos *SIMAP*,[2] *Jaeger*[3] y *Dellas*[4]] haya calificado como tiempo de trabajo cualquiera que se destine a estar a disposición del empresario, sin tener en cuenta la intensidad de la actividad desempeñada durante el mismo" (ni tampoco el rendimiento de la persona trabajadora). Por consiguiente, como afirma el TJUE: los conceptos de "tiempo de trabajo" y de "período de descanso" se excluyen mutuamente. Lo que, como se recoge en el asunto *Matzak*,[5] no impide que determinados "tiempos de trabajo" (como, por ejemplo, el tiempo de disponibilidad), sean remunerados de forma distinta.

A partir de estos factores, el TJUE ha entendido que la presencia física y la disponibilidad del trabajador en el lugar de trabajo, durante el período de guardia, a los efectos de prestar sus servicios profesionales debe considerarse comprendida en el ejercicio de sus funciones, aun cuando la actividad efectivamente desempeñada varíe según las circunstancias. De modo que, el factor determinante para la calificación de "tiempo de trabajo", es el hecho de que la persona trabajadora está obligada 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.

Una derivada de esta problemática se ha suscitado con respecto a las "guardias localizadas" (esto es, estar accesible permanentemente sin estar presente en el lugar de trabajo). Y, al respecto, el TJUE (*Matzak*) ha entendido que no pueden recibir igual calificación que las guardias en el lugar de trabajo, especialmente, porque "en esta situación el trabajador puede administrar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus intereses personales".

No obstante, pueden darse situaciones que sí quedarían subsumibles en el concepto de tiempo de trabajo, especialmente, si se impone una obligación de permanecer presente físicamente en el lugar determinado por el empresario (por ejemplo, el domicilio personal) y se impone una obligación de presentarse en el lugar de trabajo en un breve plazo de tiempo. Especialmente, porque ello impone una restricción desde un punto de vista geográfico y temporal que "limitan de manera objetiva las posibilidades que tiene un trabajador (…) de dedicarse a sus intereses personales y sociales" (en el asunto *Matzak*, la limitación temporal era de 8 minutos).[6]

---

[2] STJUE 3 de octubre de 2000 (C-303/98).

[3] STJUE 9 de septiembre 2003 (C-151/02).

[4] STJUE 1 de diciembre 2005 (C-14/04).

[5] STJUE 21 de febrero 2018 (C- 518/15).

[6] Otros asuntos han abordado problemáticas similares. Así, por ejemplo, el asunto *XR* (STJUE 9 de septiembre 2021, C-107/19), el TJUE entiende que 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.

A partir de esta exposición, el propósito de este breve estudio es analizar el contenido de la STJUE 11 de noviembre 2021 (C-214/20), *Dublin City Council*, relativa un bombero de esta ciudad. En concreto, lo que debe dilucidarse es si el tiempo de guardia con arreglo a un sistema durante el cual un trabajador, con la autorización de su empleador, ejerce una actividad profesional por cuenta propia (taxista), pero debe, en caso de llamada de emergencia, llegar a su estación de bomberos asignada en un plazo de 10 minutos, constituye un "tiempo de trabajo" en el sentido de la Directiva 2003/88/CE.

El interés de esta resolución (y que describe el objeto de este estudio), más allá de que, dadas las particularidades del caso, supone la incorporación de una solución a una casuística todavía no planteada (y, con ello, se va "perfilando" con mayor nitidez la doctrina comunitaria), radica, en el posible efecto de esta doctrina en un sector económico en expansión, como es el de la economía de las plataformas (en las que es muy frecuente que se presten servicios para diversas empresas durante los períodos de espera o inactividad).

En cambio, en el asunto *Radiotelevizija Slovenija* (STJUE 9 de marzo 2021, C-344/19), dadas las circunstancias, alcanza una solución opuesta. El caso se refiere a un técnico especialista en centros de transmisión, cuya distancia entre estos y su domicilio y las dificultades periódicas para acceder a los citados centros le obligaban a residir en las inmediaciones de esos lugares, el TJUE entiende que el art. 2 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 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. Y, en el asunto *Stadt Offenbach am Main* (STJUE 9 de marzo 2021, C-580/19), no se pronuncia de forma determinante (delegando la decisión final al órgano remitente). El caso se refiere a un bombero (funcionario) que, además de sus funciones ordinarias, debe prestar periódicamente el servicio «BvE», debiendo estar localizable en todo momento y tener consigo su uniforme de intervención y un vehículo de servicio facilitado por su empresario. En definitiva, el TJUE entiende 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.

2. La doctrina del TJUE

En primer lugar, es importante tener en cuenta que, aunque el sistema de guardia admite la prestación de servicios por cuenta propia o por cuenta ajena, dos de las 4 cuestiones prejudiciales formuladas (la tercera y la cuarta) son desestimadas por el TJUE porque están referidas a la prestación de trabajo para un segundo empresario (en régimen de ajenidad) y esta circunstancia no concurre en el supuesto concreto objeto de controversia (planteándose una cuestión hipotética o sobre la que el TJUE carece de los datos para poder dar respuesta).[7] No obstante, esto no impide al TJUE dar respuesta a las dos primeras cuestiones (que son las siguientes):

¿Debe interpretarse el artículo 2 de la [Directiva 2003/88/CE] 1 en el sentido de que un trabajador, cuando está "de guardia" en un lugar o lugares de su elección, sin obligación de notificar al empresario su localización durante la guardia pero sujeto a la única obligación de poder responder a una llamada en un plazo deseable de presentación de cinco minutos y en un plazo máximo de presentación de diez minutos, está desarrollando tiempo de trabajo mientras está de guardia?

En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿puede considerarse que un trabajador que solo está sujeto a la obligación de responder a una llamada en un plazo deseable de presentación de cinco minutos y en un plazo máximo de presentación de diez minutos, y que puede, sin ninguna restricción, trabajar al mismo tiempo por cuenta ajena o por cuenta propia mientras está de guardia, está desarrollando "tiempo de trabajo" por cuenta del empresario para el que está "de guardia"?

A partir de las mismas (y teniendo en cuenta las cuestiones admitidas), los motivos del TJUE para entender que tal período de guardia no puede ser calificado como tiempo de trabajo (aunque emplaza al órgano remitente para que lo acabe de determinar) son los siguientes:

1. Punto de partida (reiteración doctrina consolidada): el concepto de "tiempo de trabajo" abarca la totalidad de los períodos de tiempo de guardia, incluidos los que se basan en un sistema de guardia, durante los cuales las limitaciones impuestas al trabajador pueden afectar, objetiva y significativamente, a la posibilidad de que pueda gestionar libremente el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y persiga sus propios intereses.

---

[7] En concreto, las dos cuestiones (1 y 3) descartadas rezaban como sigue: "¿Debe interpretarse el artículo 2 de la [Directiva 2003/88/CE] en el sentido de que un trabajador, cuando está «de guardia» en un lugar o lugares de su elección, sin obligación de notificar al empresario su localización durante la guardia pero sujeto a la única obligación de poder responder a una llamada en un plazo deseable de presentación de cinco minutos y en un plazo máximo de presentación de diez minutos, está desarrollando tiempo de trabajo mientras está de guardia?"; y "En caso de respuesta afirmativa a la segunda cuestión, ¿el hecho de que el trabajador trabaje efectivamente para un segundo empresario mientras está «de guardia», con la única obligación de que el segundo empresario permita ausentarse al trabajador cuando sea llamado por el primero, implica que el tiempo que el trabajador permanece «de guardia» y trabajando para el segundo empresario debe considerarse tiempo de trabajo en el marco de su relación con el primer empresario?".

Si las limitaciones impuestas durante el tiempo de guardia permiten gestionar el propio tiempo y perseguir sus propios intereses sin mayores limitaciones el tiempo de disponibilidad no debe ser calificado como tiempo de trabajo. No obstante, en esta valoración, debe tenerse en cuenta que el plazo establecido para el regreso a la actividad profesional, así como la frecuencia media de las actividades que el trabajador está efectivamente llamado a realizar a lo largo de ese período (si es de pocos minutos, el periodo de guardia debe ser calificado como "tiempo de trabajo").

2. Criterios a partir de las particularidades del caso: en este supuesto concurren ciertos factores objetivos que impiden concluir que el tiempo de disponibilidad pueda ser calificado como tiempo de trabajo.

– Prestación de servicios para un tercero: el TJUE entiende que esta posibilidad es un indicio importante de que las limitaciones impuestas al trabajador no tienen una repercusión muy significativa en la gestión de su tiempo (recuérdese que, en este caso, se autoriza otra actividad profesional –por cuenta propia o ajena para un tercero– siempre que no exceda por término medio de 48 horas semanales).

– No obligación de estar en un lugar determinado durante el tiempo de espera;

– No estar obligado a participar en la totalidad de las intervenciones requeridas (en este caso, hasta un máximo de 1/4 parte).

No obstante, estos factores podrían no ser suficientes si la frecuencia media de las llamadas de emergencia y la duración media de las intervenciones impiden el ejercicio efectivo de una actividad profesional que pueda combinarse con el puesto de bombero contratado.

3. Dos anotaciones más (a modo de recordatorio): Finalmente, el TJUE hace dos recordatorios relevantes:

– En primer lugar, recuerda que las dificultades organizativas puedan tener los trabajadores durante este período (como la elección de la residencia o los lugares para el ejercicio de otra actividad profesional más o menos distantes del lugar al que debe poder llegar en el plazo fijado) no deben ser tenidos en cuenta; y

– En segundo lugar, el hecho de que estos tiempos de espera no sean calificados como tiempo de trabajo (y por tanto sean de "descanso"), no empece a las empresas a proteger la seguridad y salud de sus trabajadores durante las mismas. Esto es, los empresarios "no pueden establecer períodos de espera tan largos o tan frecuentes que constituyan un riesgo para la seguridad o la salud de los trabajadores".

A la luz de todo lo anterior, sin perjuicio de la última valoración del órgano remitente, concluye que un tiempo de guardia con estas características no constituye "tiempo de trabajo".

3. El impacto a nivel interno (una aproximación general)

En diversas resoluciones los Tribunales internos han lidiado con la problemática respecto a la calificación de ciertos períodos temporales y han sido resueltos (acertadamente) acudiendo a la doctrina del TJUE (aunque, al cierre de este trabajo, ninguna ha recogido la doctrina objeto de este estudio).

Centrando la atención en las resoluciones de la Sala IV (sin ánimo de exhaustividad) se ha calificado como tiempo de trabajo las guardias de presencia física en el centro de trabajo de los empleados de ambulancias;[8] así como el tiempo que transcurre durante el recorrido desde el domicilio del trabajador a la llegada al domicilio del primer cliente y desde que abandona el domicilio del último cliente hasta que el trabajador llega a su domicilio;[9] o el periodo dedicado a la formación en asesoramiento financiero dentro del programa tendente a obtener las acreditaciones exigidas por el art. 25 de la Directiva 2014/65.[10] Y también lo es la participación voluntaria en eventos comerciales especiales fuera de la jornada (y que, de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo, se compensan como tiempo de descanso).[11]

En cambio, los llamados “días activables” de los escoltas no deben ser calificados como tiempo de trabajo;[12] y tampoco lo es el periodo que transcurre desde que un trabajador, que presta servicios en el parque de bomberos de Aeropuerto

---

[8] STS 17 de febrero 2022 (rec. 123/2020). En concreto, entiende que no se les aplica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, de modo que estas guardias, en régimen de 24 horas/día y descanso de 72 horas, al requerir la presencia física del trabajador en el centro de trabajo y estar a disposición del empresario tienen la condición de tiempo de trabajo efectivo a efectos de la jornada anual y el exceso debe abonarse como horas extraordinarias.

[9] SSTS 9 de junio 2021 (rec. 27/2020); 7 de julio 2020 (rec. 208/2018).

[10] STS 7 de mayo 2020 (rec. 200/2018). No obstante, partiendo de que los supuestos fácticos no son coincidentes, las SSTS 20 de febrero y 6 de marzo 2019 (rec. 210/2017; rec. 23/2018) entienden que no cabe considerar como tiempo efectivo de trabajo el dedicado a la formación, según la oferta formativa generalizada efectuada por la empresa antes de la entrada en vigor del RDL 14/2018, de 28 septiembre, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, que traspone la Directiva 2014/65, de 15 mayo, relativa a los mercados de instrumentos financieros, sobre los conocimientos y competencias de las personas que prestan asesoramiento e información. No obstante, en estos casos es importante reparar que esta oferta formativa es ofrecida por la empresa antes de que sea obligatoria y, además, de forma generalizada, sin vinculación directa a concretos puestos de trabajo y sin que de su aceptación o rechazo se haya acreditado que se extrajeran consecuencias de ningún tipo. Por ello, el TS entiende que el debate se limita a una discrepancia meramente económica, no jurídica, sobre las condiciones de una actividad formativa no obligatoria y, por ende, no sujeta a los parámetros del art. 23.1 d) ET y, por ende, ni de jornada ni de tiempo de trabajo. Sigue este criterio, la STS 3 de noviembre 2020 (rec. 61/2019).

[11] STS 19 de marzo 2019 (rec. 30/2018).

[12] STS 6 de abril 2022 (rec. 85/2020). Especialmente porque durante tales días, los escoltas, que deben estar disponibles por teléfono móvil, no tienen que estar en un lugar determinado por el empresario, pueden ocuparse de sus quehaceres cotidianos o familiares y no tienen un plazo de tiempo determinado para presentarse a realizar el servicio requerido. En estas condiciones, el periodo de disponibilidad sin efectiva prestación de servicios no es tiempo de trabajo porque no impide a la persona trabajadora el normal desarrollo de su vida personal y social.

de Palma de Mallorca, ingresa en el recinto aeroportuario hasta su llegada al Bloque Técnico, en el que ficha la entrada y la efectiva incorporación a su puesto de trabajo, sustituyendo al trabajador que releva.[13] Al Alto Tribunal también ha rechazado que el tiempo calificado como de "Disponibilidad 1" en el Convenio colectivo Prevención-Extinción de Incendios Forestales de la comunidad de Madrid (y que exige que desde que se recibe la llamada debe equiparse debidamente y trasladarse al lugar o punto de encuentro en los 30 minutos siguientes).[14] A su vez, los parámetros que fundamentan la doctrina *Matzak* no son extrapolables a un supuesto en el que, durante las guardias de disponibilidad, los trabajadores no están obligados a permanecer en un lugar fijado por la empresa, ni tienen la obligación de atender la incidencia en un determinado plazo de tiempo.[15]

4. Valoración final (el posible impacto de esta doctrina en la economía de las plataformas)

La doctrina del TJUE en el asunto *Dublin City Council* es continuista con sus resoluciones precedentes. Y, en este sentido (aunque contribuya a perfilar el criterio), no creo que pueda afirmarse que se trate de un pronunciamiento, estrictamente, "novedoso". En todo caso, es interesante porque contribuye a clarificar la doctrina jurisprudencial y, desde este punto de vista, es un caso de especial interés.

En todo caso, creo que es relevante reparar que el TJUE simplemente exige que el empresario dé la posibilidad de prestar otros servicios (no exigiendo que efectivamente sea así). Y, ciertamente (si lo he interpretado correctamente), el único mecanismo para evitar que esto derive en prácticas abusivas por parte de las empresas (para, precisamente, evitar esta calificación) es que se constate que la frecuencia media de las llamadas de emergencia y la duración media de las intervenciones impidan el ejercicio efectivo de una actividad profesional que pueda combinarse con el puesto contratado.

Por otra parte, aunque las particularidades del caso puedan dar a entender que se trata de una problemática específica del colectivo de bomberos, creo que también puede hacerse una lectura en términos más amplios. Y, creo que podría tener una afectación muy destacada en el ámbito de los trabajadores en plataforma; o, al menos, en los repartidores. Especialmente porque muchas de las

---

[13] STS 26 de enero 2021 (rec. 3294/2018). En términos similares, STS 19 de noviembre 2019 (rec. 1249/2017).

[14] STS 2 de diciembre 2020 (rec. 28/2019).

[15] STS 18 de junio 2020 (rec. 242/2018). Además, se da la circunstancia de que La mayoría de las incidencias se resuelven en llamada telefónica o en remoto desde el ordenador, solo excepcionalmente deben desplazarse a los locales de la empresa o de los clientes. En definitiva, no es tiempo de trabajo, porque no impide al trabajador el normal desarrollo de su vida personal y social.

particularidades descritas en este supuesto (y tenidas en cuenta por el TJUE) también podrían estar presentes en este entorno digital. Especialmente:

a) posibilidad de rechazo de encargos (reparen que, aunque no es objeto de discusión, para el TJUE, no es una nota devaluadora de la existencia de una relación laboral);

b) no obligatoriedad de permanecer en un lugar específico; y

c) posibilidad de prestar servicios para un tercero por cuenta ajena o por cuenta propia.

En paralelo, entiendo que, quizás, deberá valorarse si esta interpretación encaja con el contenido del art. 10.2 Directiva 2019/1152 en el que, si se dan ciertas circunstancias, se reconoce el derecho al rechazo de una tarea “sin que ello tenga consecuencias desfavorables”.

Así pues (y salvo que el TJUE en algún momento matice este criterio para este entorno empresarial), el impacto de esta resolución (de forma “colateral”) podría ser muy relevante (en términos de número de trabajadores potencialmente afectados). Y no creo que contribuya a fortalecer el (ya de por sí devaluado) estatuto protector en este entorno digital.