

BÚSQUEDA PRELIMINAR DE JURISPRUDENCIA: COMPARACIÓN PERPLEXITY/GEMINI

ASIGNATURAS: DERECHO DEL TRABAJO II

María Luisa de la Flor Fernández¹

Universidad de Cádiz

1. PROMPT.- MICROCASO SENCILLO

Te voy a poner un microcaso práctico de Derecho del Trabajo español. No quiero que lo resuelvas, sino que me localices la jurisprudencia que sea relevante para resolverlo, ordenada de manera jerárquica. La jornada ordinaria de un trabajador es de 8 horas diarias de lunes a viernes. La empresa pone a disposición del trabajador un teléfono móvil que deberá mantener conectado desde las 19:00 hasta las 21:00 horas de modo que pueda atender avisos de urgencia que se produzcan fuera de su jornada laboral. Debe considerarse el periodo de 19 a 21h. como tiempo de trabajo

2. RESPUESTA DE PERPLEXITY

Jurisprudencia relevante para resolver el microcaso sobre disponibilidad telefónica fuera de jornada.

A continuación, se presenta la jurisprudencia relevante, ordenada jerárquicamente, para abordar la cuestión de si el periodo de 19:00 a 21:00 horas, en el que el trabajador debe mantener el teléfono móvil conectado para atender avisos de urgencia, debe considerarse tiempo de trabajo según el Derecho del Trabajo español:

1. Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)

¹ Esta obra está licenciada bajo Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International ([CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)). Se permite compartir y adaptar la obra, siempre que se otorgue crédito al autor original, no se use con fines comerciales y cualquier obra derivada se comparta bajo la misma licencia.

- *Caso SIMAP (C-303/98), Caso Jaeger (C-151/02), Caso Dellas (C-14/04): El TJUE establece que el tiempo de trabajo es todo periodo durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o funciones, sin importar la intensidad de la actividad. El tiempo de descanso se define por oposición, como todo periodo que no sea tiempo de trabajo. No existen categorías intermedias: o es tiempo de trabajo o es descanso.*

Repárese que omite las fechas de estas sentencias en las que efectivamente se resuelven cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo presencial y disponibilidad

- STJUE de 3 de octubre de 2000. Asunto C-303/98),
- STJUE de 9 de septiembre de 2003 Asunto C-151/02
- Sentencia del TJUE de 1 de diciembre 2005 Asunto C-14/04,

- *Caso Matzak (STJUE 21 de febrero de 2018, C-518/15): El TJUE considera tiempo de trabajo el periodo de guardia localizada cuando las restricciones impuestas por el empresario (como la obligación de estar localizable y responder en un plazo breve) limitan de manera significativa la libertad del trabajador para gestionar su tiempo.*

2. Tribunal Supremo (TS) de España

- *STS, Sala de lo Social, de 19 de marzo de 2019 (rec. núm. 30/2018): El TS confirma que es tiempo de trabajo la asistencia voluntaria fuera de la jornada laboral a eventos organizados por la empresa, aplicando el criterio de que el tiempo de trabajo es aquel en que el trabajador está a disposición del empresario, aunque no esté desempeñando una actividad productiva de forma continua. Se remite a la definición del art. 2.1 de la Directiva 2003/88/CE y a la doctrina del TJUE sobre disponibilidad.*

- *STS 19 de noviembre de 2019 (rec. 1249/2017): Recoge y sintetiza la doctrina del TJUE sobre tiempo de disponibilidad, subrayando que la clave está en la limitación de la libertad del trabajador durante el periodo de guardia, aunque no esté físicamente en el centro de trabajo.*

3. Audiencia Nacional y Tribunales Superiores de Justicia

- *STSJ Madrid 14 de septiembre de 2018 (rec. 225/2018): Aplica la doctrina del TJUE y del TS sobre el tiempo de disponibilidad, considerando relevante el grado de limitación impuesto al trabajador durante los periodos de guardia.*

En esta sentencia el Tribunal aborda el régimen jurídico del tiempo de descanso o la pausa de entre 30 y 45 minutos de duración. El Tribunal realiza una interpretación de la Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera, (artículos 3 y 5), descartando que el tiempo de descanso pueda ser considerado ni tiempo de trabajo ni es tiempo de presencia porque el trabajador dispone libremente de su tiempo, pudiendo organizar su tiempo al no estar obligados a permanecer en el lugar de trabajo dispuestos a realizar su trabajo normal.

4. Legislación y Directiva Comunitaria

- *Directiva 2003/88/CE, art. 2: Define tiempo de trabajo como todo periodo en el que el trabajador está a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o funciones. El tiempo de descanso es todo periodo que no sea tiempo de trabajo.*
- *Estatuto de los Trabajadores, art. 34.5: El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, aunque la jurisprudencia ha ampliado el concepto a situaciones de disponibilidad y guardia fuera del centro de trabajo.*

5. Sentencias y doctrina sobre guardias localizadas y disponibilidad

- *La jurisprudencia española y europea ha considerado que los periodos de guardia localizada pueden ser tiempo de trabajo si las restricciones impuestas por el empresario afectan significativamente la libertad del trabajador para disponer de su tiempo, aunque no esté realizando actividad productiva continua.*

Resumen jerárquico

- 1. TJUE (SIMAP, Jaeger, Dellas, Matzak): Doctrina sobre tiempo de trabajo y guardias localizadas.*
- 2. TS (STS 19/03/2019 y 19/11/2019): Aplicación de la doctrina europea a casos españoles de disponibilidad y asistencia fuera de jornada.*
- 3. TSJ y AN: Aplicación concreta de los criterios de limitación de la libertad del trabajador.*
- 4. Normativa (Directiva 2003/88/CE y ET art. 34): Definición legal de tiempo de trabajo y descanso.*
- 5. Doctrina sobre guardias y disponibilidad: Relevancia del grado de limitación impuesto al trabajador.*

Esta jerarquía te permitirá fundamentar la resolución del caso en la jurisprudencia más relevante y actual sobre la materia.

3. RESPUESTA DE GEMINI

Entendido! No te daré la solución al caso, pero te proporcionaré la jurisprudencia española que considero más relevante para analizar si ese periodo de disponibilidad telefónica entre las 19:00 y las 21:00 horas debe considerarse tiempo de trabajo efectivo o tiempo de presencia, ordenándola de forma jerárquica.

Aquí tienes las líneas jurisprudenciales clave:

1. Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE):

- *Sentencia de 9 de marzo de 2021 (asunto C-344/19, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contra Deutsche Bank SAE): Esta sentencia es fundamental. El TJUE establece criterios claros sobre la distinción entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo*

de presencia (o tiempo de disponibilidad). Considera que el tiempo de trabajo efectivo es aquel en el que el trabajador está obligado a estar físicamente presente en el lugar de trabajo o en otro lugar indicado por el empresario y a disposición de este para poder ejercer inmediatamente sus funciones. En cambio, en el tiempo de presencia, el trabajador debe estar disponible para ser requerido, pero no necesariamente en el lugar de trabajo. La clave reside en el grado de restricción que la disponibilidad impone al trabajador para gestionar su tiempo libre y dedicarse a sus propios intereses.

Importante: Error relevante la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE que resuelve el asunto CCOO/Deutsche Bank (C-55/18) es de 14 de mayo de 2019, y en ella no se trata sobre el tiempo de disponibilidad sino la cuestión relativa a la obligación de llevar un registro de la jornada diaria de trabajo. La STJUE de 9 marzo de 2021 (C-344/19) a la que se refiere la IA resuelve el asunto Radiotelevizija Slovenija y efectivamente trata sobre el régimen de disponibilidad no presencial.

- *Otras sentencias relevantes del TJUE (aunque quizás menos directamente aplicables a este microcaso, pero importantes para entender el contexto): Pueden existir otras sentencias que aborden la interpretación del concepto de "tiempo de trabajo" en la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que podrían ofrecer principios generales aplicables.*

2. Tribunal Supremo (TS) - Sala de lo Social:

- *Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social de 20 de enero de 2022 (Rec. 70/2020): Esta sentencia, posterior a la del TJUE mencionada, analiza la doctrina europea y unifica la interpretación sobre el tiempo de disponibilidad telefónica en el contexto español. El Tribunal Supremo establece que la mera obligación de atender llamadas fuera de la jornada laboral, sin otras restricciones significativas, generalmente se considera tiempo de presencia y no tiempo de trabajo efectivo. Sin embargo, matiza que si las restricciones impuestas al trabajador durante ese periodo de disponibilidad son de tal intensidad que le impiden gestionar su tiempo libre y dedicarse a sus intereses personales y sociales, podría calificarse como tiempo de trabajo efectivo.*

Atención: he estado buscando esta sentencia tanto en la base de datos CENDOJ como en la de Aranzadi y no la he encontrado, por lo que me temo que la IA se la ha inventado.

- *Otras sentencias relevantes del Tribunal Supremo: Es importante buscar sentencias anteriores y posteriores a la de 2022 que hayan aplicado o desarrollado estos criterios en casos similares de disponibilidad telefónica, analizando las circunstancias concretas de cada caso (frecuencia de las llamadas, tiempo de respuesta exigido, posibilidad de realizar actividades personales, etc.).*

3. Audiencias Nacional y Tribunales Superiores de Justicia (TSJ):

- *Sentencias de la Audiencia Nacional: La Audiencia Nacional ha dictado numerosas sentencias sobre esta materia, aplicando la doctrina del TJUE y del Tribunal Supremo a*

casos concretos. Sus fallos pueden ofrecer una visión más detallada de cómo se interpretan estos criterios en la práctica.

- *Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) de las diferentes Comunidades Autónomas: Los TSJ también han resuelto casos de disponibilidad telefónica en sus respectivos ámbitos territoriales. Sus sentencias pueden reflejar interpretaciones específicas o matices regionales, aunque deben estar en línea con la doctrina del Tribunal Supremo.*

Respuesta vacía ya que no cita ninguna sentencia ni de la Audiencia ni de los Tribunales Superiores de Justicia sobre un tema en el que la doctrina judicial se ha pronunciado en numerosas y repetidas ocasiones.

Orden Jerárquico:

1. *Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE): Es la fuente de interpretación primaria del Derecho de la Unión Europea, que en este ámbito es fundamental por la Directiva sobre tiempo de trabajo.*

2. *Jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS) - Sala de lo Social: Es la jurisprudencia que unifica la doctrina a nivel estatal en España y adapta la jurisprudencia del TJUE al ordenamiento jurídico español. La sentencia del Pleno de 20 de enero de 2022 es especialmente relevante.*

3. *Jurisprudencia de la Audiencia Nacional: Aporta interpretaciones y aplicaciones de la doctrina del TJUE y del TS a casos concretos con efectos a nivel estatal.*

4. *Jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ): Ofrece interpretaciones a nivel autonómico, siempre supeditadas a la doctrina del Tribunal Supremo.*

Para tu microcaso concreto, la clave estará en analizar, a la luz de esta jurisprudencia, el grado de restricción que la obligación de mantener el teléfono conectado y atender avisos de urgencia entre las 19:00 y las 21:00 horas impone al trabajador. ¿Se le exige un tiempo de respuesta inmediato? ¿Con qué frecuencia se producen las llamadas? ¿Tiene libertad para realizar actividades personales durante ese tiempo? Estas son algunas de las preguntas que la jurisprudencia mencionada te ayudará a responder.

4. COMPARACIÓN Y CRÍTICA

La respuesta que ofrece Perplexity es más completa citando un mayor número de sentencias que pueden resolver el supuesto práctico, aunque esto último no se exigía. Resulta de interés las Sentencias del Tribunal Supremo citadas pues son resoluciones en las que se recogen y sintetizan los criterios mantenidos por la doctrina del TJUE. No obstante, como se ha hecho notar algunas de las sentencias citadas del TJUE hace referencia a los asuntos omitiendo las fechas.

En contraposición, la respuesta ofrecida por Gemini presenta inexactitudes relevantes, tanto en las fechas como en el objeto de algunas de las resoluciones citadas. Asimismo, se hace referencia a una sentencia cuya localización no ha sido posible en las principales bases de datos jurídicas consultadas. Todo ello pone en entredicho la fiabilidad de la herramienta.

En lo que respecta a las fuentes consultadas, a diferencia de Gemini, Perplexity proporciona un listado detallado que incluye no solo páginas web de carácter general, sino también publicaciones especializadas, como es el caso de la *Revista de Derecho de la Seguridad Social* (Laborum). En esta se ofrece un artículo que realiza un análisis exhaustivo sobre la materia, incorporando un estudio pormenorizado de diversas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, así como de la jurisprudencia del Tribunal Supremo y de la doctrina judicial de los Tribunales Superiores de Justicia lo que puede resultar muy útil para comprender a fondo el tema.

En ambos casos se advierte las escasas referencias a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, así como a la doctrina emanada de los Tribunales Superiores de Justicia. En particular, resulta destacable que Gemini no alude a ninguna resolución de estos últimos, mientras que Perplexity se limita a citar una única sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Finalmente, si me ha parecido de interés las preguntas que lanza Gemini respecto del tiempo de disponibilidad pues se trata de las cuestiones claves y esenciales para dilucidar cuando estamos ante su consideración o no como tiempo de trabajo.

De la prueba realizada se desprende que Perplexity ha demostrado ser una herramienta de mayor fiabilidad, al haber proporcionado una mayor cantidad de información veraz, acompañada de enlaces directos a las fuentes consultadas. Esta circunstancia contrasta con el desempeño de Gemini, que incurrió en errores de consideración. No obstante, resulta indispensable contrastar la información obtenida con las resoluciones judiciales citadas por la IA y proseguir con la investigación, dada la abundancia de pronunciamientos jurisprudenciales existentes. Asimismo, es fundamental recurrir al estudio de los manuales y materiales teóricos propios de la asignatura.