

LOS SERVICIOS DE RETÉN, DISPONIBILIDAD Y GUARDIAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES DE LA INDUSTRIA DEL METAL

La regulación en los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal de las guardias y tiempo de trabajo, al tratarse de una cuestión de enorme complejidad, es muy escasa. Únicamente, los convenios de Baleares, Barcelona, Cáceres, Córdoba, La Coruña, Huelva, Lugo, Pontevedra, Tarragona y Vizcaya, regulan esta materia.

El tiempo de presencia, en el que el trabajador permanece a disposición de la empresa en expectativa de desarrollar su actividad laboral, las cláusulas de disponibilidad horaria y su calificación por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) como tiempo de trabajo efectivo, presenta una casuística diversa, así como una falta de regulación en sus aspectos retributivos, y de concreción de numerosas circunstancias como plazo, presencia o duración de la disponibilidad.

En Baleares el servicio de guardia o retén se regula para las empresas de mantenimiento y/o servicios de asistencia técnica. Se trata de “guardias localizadas o presenciales” en sábado, domingo, festivos o en días laborales, de carácter voluntario por parte del trabajador fuera del horario habitual para atender incidencias en los servicios contratados por los clientes, con obligatoriedad de efectuarlo como mínimo un año desde el inicio del servicio, renovable y con preaviso mínimo de tres meses en supuesto de cese de su realización.

La empresa debe pactar la realización de estos servicios con la RLT y en ausencia de ésta con los trabajadores.

En Barcelona, por razones técnicas, organizativas, de producción o por requerimiento contractual por terceros, se puede implantar un servicio retén consistente en estar localizado fuera de la jornada de trabajo, que no tiene la consideración de tiempo de trabajo, pero que está dotado de una compensación económica. En retén el trabajador puede “administrar su tiempo, dedicarse a sus necesidades e intereses personales, sin que se le exija permanecer en un lugar concreto”, pero con la obligación, si se le llama, de cumplir el compromiso de atender las llamadas de la empresa, sin plazo predeterminado para realizar el servicio.

Por su parte, el servicio de guardia consiste en estar localizable, indicando la empresa al trabajador dónde a de estar, obligándole aun “tiempo de respuesta inmediato determinado para acudir al centro de trabajo, o dónde o cómo tenga que desarrollar su actividad”. Este tiempo está considerado como de trabajo efectivo a efectos de su retribución.

En Cáceres no tiene la consideración de jornada de trabajo la situación de disponibilidad, guardia o retén.

En La Coruña al personal que voluntariamente se encuentre a disposición de la empresa, localizable mediante teléfono móvil o busca, y sea requerido para prestar trabajo efectivo durante ese tiempo de disponibilidad, tiene derecho a un descanso de 8 horas entre el fin de dicho trabajo y la reincorporación a su jornada laboral,

considerándose trabajo efectivo ese tiempo de trabajo que se encuentra dentro de las 8 horas de descanso. También cobrarán un plus.

El convenio de Huelva contiene la regulación más pormenorizada del Sector. Atendiendo al carácter de las empresas de servicios, la prestación de éstos allí donde sean requeridas se ajustará a las siguientes condiciones:

- a) Servicios de semana de retén: consiste en que la persona trabajadora afectada por este servicio y que voluntariamente aceptara estar adscrito al mismo, además de su jornada habitual de trabajo, debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad que afecte al servicio durante la semana de retén de guardia, desde la hora de salida del lunes hasta la hora de entrada del siguiente lunes. Tendrá asimismo una compensación económica independientemente de que se perciban las horas extraordinarias correspondientes, en el caso de que sus servicios fueran requeridos.
- b) Servicios de retén de fin de semana: consiste en que la persona trabajadora afectada por este servicio y que voluntariamente aceptara estar adscrito al mismo, fuera del centro de trabajo debe estar localizable en todo momento, para cumplir cualquier necesidad que afecte al servicio desde la finalización de su jornada habitual del viernes hasta el comienzo de la jornada del lunes. En caso de que dicha persona trabajadora tenga que asistir a la intervención del retén un domingo, se respetará el descanso de doce horas entre jornadas establecido por la ley. Tendrá asimismo una compensación económica independientemente de que perciban las horas extraordinarias correspondientes, en el caso de que sus servicios fueran requeridos.
- c) Cambios de jornadas: esta modalidad conlleva un cambio de horario fuera de los pactados con la RLT en jornada ordinaria en los calendarios laborales que cada centro tenga acordado. Para atender estas circunstancias las empresas podrán establecer horarios en ciclos de ocho horas de mañanas, tardes o noches. Las personas trabajadoras afectadas por el cambio de jornada no podrán estar en esta situación más de tres semanas seguidas en un período de dos meses. Obteniéndose a cambio una compensación económica mientras dure esta situación, por día efectivo de cambio de jornada.

Los festivos y domingos tendrán una compensación consistente en una cantidad establecida en tablas. Estos cambios de jornadas serán efectivos desde el primer día y mientras dure esta situación.

Con relación al cambio de jornadas, jornada a turnos y retenes, se acuerda respetar las condiciones más beneficiosas que vengán disfrutando las personas trabajadoras ya sean a título individual o por acuerdos pactados entre empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

- d) Atención de avisos por rescate y emergencia para el sector de la elevación:
 - Este servicio cubrirá todas las horas que no recoja el horario oficial, y el horario de atención de avisos por averías los sábados, domingos, y festivos, durante las 24 horas del día los 365 días del año y que englobará todos los rescates y emergencias que se comuniquen.
 - Mediante turnos rotativos semanales confeccionados al inicio de cada año, todo el personal que realice este servicio, estará disponible y

localizable conforme a los horarios que se señalen en el correspondiente calendario laboral a través de un medio de comunicación móvil (teléfono móvil, PDA s, etc.) facilitado por la empresa a fin de cubrir el mismo.

- El personal asignado a este servicio, figurará anualmente en el correspondiente calendario laboral. Los posibles cambios que pudieran realizarse se pactarán individualmente con el trabajador.
- El técnico que en el desempeño de sus tareas del servicio tenga alguna asistencia que resolver en el intervalo entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, podrá retrasar su incorporación al horario normal del día siguiente, cumpliendo las horas de descanso y computándose la jornada laboral al completo sin necesidad de recuperar dichas horas.
- En compensación por este servicio de localización y disponibilidad, se abonará las cantidades recogidas en las tablas salariales. Independientemente, y en el caso de que el técnico sea requerido para alguna intervención, este percibirá las horas extraordinarias correspondientes, computándose las mismas desde el momento en que sale de su domicilio hasta su retorno.
- Las horas extraordinarias realizadas en este servicio no podrán ser compensadas por descansos sin negociación previa con la RLT.

e) Atención de avisos por averías, sábados, domingos, y festivos para el sector de la elevación:

- Este servicio consistirá en una localización y disponibilidad del técnico para que en caso de averías pueda ser requerido y se realizará los sábados, domingos, y festivos, con un horario matinal continuo por día que no excederá de más de 5 horas, si coincide este servicio en los días 25 de diciembre y 1 de enero, solo se acudirá a rescates y emergencias.
- La compensación económica por la localización y disponibilidad será la establecida en las tablas salariales.
- En el caso de que el técnico sea requerido para alguna intervención, este percibirá las horas extraordinarias correspondientes, computándose las mismas desde el momento en que sale de su domicilio hasta su retorno.
- Las horas extraordinarias realizadas en este servicio no podrán ser compensadas por descansos sin negociación previa con la RLT.

Los trabajos de retenes y cambios de jornadas serán voluntarios y se organizará de la siguiente forma: La empresa confeccionará lista con todas las personas trabajadoras interesadas en efectuar los mismos, los cuales prestaran los servicios requeridos, si es de retén será por turno rotativo semanal y los de cambios de jornadas mientras dure la situación, entendiéndose que la inscripción en las listas obliga la persona trabajadora a estar dispuesta a la prestación de los citados servicios hasta el final del año en que se incorporó a la lista.

Las listas de voluntarios serán abiertas, presentándose al comité de cada empresa en caso de que sea requerido por éste. Estas listas de voluntarios serán independientes para cada modalidad de servicios especiales, si no existe personal voluntario para todos estos servicios especiales, que permita la confección de las citadas listas, la empresa podrá contratar personal de nueva contratación para prestar dichos servicios.

Todas las personas trabajadoras que realicen estos servicios percibirán el complemento económico establecido en tablas.

El convenio de Lugo regula un plus de disponibilidad con carácter de complemento salarial no consolidable, guardias no presenciales, retén o tiempo de disponibilidad fuera de la jornada laboral, teniendo la consideración de tiempo de trabajo, compensable como horas extraordinarias o como período de descanso a razón de 1,5 horas cada hora trabajada de lunes a viernes y de 2 horas los domingo o festivos.

En el convenio de Tarragona, se regula un plus de retén para cementeras, ciclos combinados, tendidos, generación, transporte y distribución de energía eléctrica, telecomunicaciones y alumbrado público y semáforos.

Por último, el convenio colectivo de Vizcaya dispone que todas aquellas empresas que, por necesidades técnicas, organizativas de producción o bien por requerimiento contractual con terceros necesiten estructurar un servicio de guardia o retén, contemplarán necesariamente las siguientes condiciones a la hora de organizar dicho servicio:

1. Se entiende por retén el tiempo durante el cual un trabajador o trabajadora está a disposición de la empresa fuera de la jornada laboral y de las dependencias de la misma, pero localizable en todo momento y con la obligación, en caso de ser llamado, de atender con la mayor diligencia posible las urgencias que el servicio pudiera requerir.
2. El tiempo de retén no se computará como actividad laboral. Sí que se entenderá como tiempo de trabajo efectivo, el prestado durante la situación de retén. El número mínimo de horas pagadas por intervención es de una hora.
3. Los trabajadores que presten servicios de guardia o retén no realizarán en ningún caso más de 12 horas de jornada continuada o fraccionada en un periodo de 24 horas. Cuando un trabajador de guardia o retén alcance el máximo de 12 horas deberá ser relevado de su puesto por otro trabajador que realice el servicio de retén de guardia. En todo caso se garantizará el descanso entre jornadas de 12 horas. Si el descanso mínimo de 12 h abarcase parte o toda la jornada del día siguiente, ésta será retribuida como trabajada en todos los conceptos económicos.
4. Los retenes podrán ser semanales o de fin de semana. En el semanal, la persona trabajadora debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad del servicio, desde la hora de salida del lunes hasta la hora de entrada del siguiente lunes. En el de fin de semana, la persona trabajadora debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad del servicio, desde la finalización de su jornada habitual del viernes hasta el comienzo de la jornada del lunes.
5. En la determinación de la frecuencia temporal en la que las personas trabajadoras realizan los servicios de guardia o retén se tendrá en cuenta las cuestiones relativas a la conciliación de la vida personal y laboral.
6. En aquellas empresas que por sus especiales características tengan establecido un sistema de retén o guardia a disposición de éstas, debido a las eventualidades que pudieran existir para atender necesidades propias o de clientes, las personas trabajadoras podrán ser avisadas a través de un busca o un teléfono móvil. A estas se les abonará un complemento salarial denominado "Complemento de retén" por cada día que la persona trabajadora se encuentre a disposición de la empresa, sin perjuicio de lo que le pudiera corresponder si son requeridos sus servicios, por las horas que efectivamente trabaje.

Sobre esta materia, la Disposición Adicional Quinta del CEM establece un mandato a la negociación colectiva, señalando que: “*los convenios colectivos de ámbito inferior (provinciales o de empresa) deberán regular las guardias, retenes, disponibilidad, etc.*”, ahora bien, como se ha dicho, la regulación del tiempo de trabajo es una cuestión problemática y de una enorme casuística y ello a pesar de tratarse de un asunto regulado en la normativa laboral.

La negociadores de los convenios del Sector deben tener presente a la hora de negociar esta materia que las sentencias del Tribunal Supremo, siguiendo pronunciamientos del TSJUE, insisten en que “el período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, solo deberá ser considerado tiempo de trabajo si las limitaciones impuestas al 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” (STJUE de 9 de marzo de 2021 y de 19 de septiembre de 2021).