

La franja de una hora dedicada a la comida no es tiempo de trabajo si queda garantizada la posibilidad de desconexión total de la persona trabajadora.

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León.

Resumen: Si se garantiza la desconexión total de las personas trabajadoras durante la hora de interrupción de su trabajo para comer, dicho periodo no puede ser considerado como tiempo «a disposición» sino que será tiempo de descanso. A sensu contrario, cuando la empresa no pueda garantizar la desconexión total, dicho espacio debe computarse como tiempo «a disposición».

Palabras clave: Tiempo de trabajo. Tiempo de no trabajo. Disponibilidad. Desconexión.

Abstract: If workers are guaranteed complete disconnection during their lunch break, this period cannot be considered as time on call. It will be time for no work. Conversely, when the company cannot guarantee complete disconnection, this time must be counted as time on call.

Keywords: Working time. Non-working time. Availability. Disconnection.

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00686

I. Introducción

Como es de sobra conocido, el tiempo de trabajo ha sido una de las bases del conflicto laboral desde los orígenes del industrialismo, constituyendo un ámbito donde se ha venido produciendo una tensión permanente de intereses divergentes entre las personas asalariadas y empresarias. Los primeros movimientos de los trabajadores se centraron en liberarse de jornadas extraordinariamente largas, con la pretensión de acortar la duración de la dedicación diaria y de aplicar sus efectos reflejos sobre la extensión de pausas y descansos, adoptando como premisa un fundamento de carácter fisiológico impuesto por las propias connotaciones corporales del trabajador como sujeto humano expuesto a la extenuación. Pero el tiempo de trabajo no sólo ha mostrado una línea evolutiva en cuanto a la reducción de su duración sin merma de la retribución sino que también la distribución interna del tiempo fijado, esto es, la determinación precisa del momento en que la prestación de trabajo debe producirse, ha sido ocasión de enfrentamiento entre intereses contrapuestos y espacio de juego de diversas técnicas de regulación tendentes a arbitrar entre la pretensión empresarial a un uso elástico, libre de trabas, y el deseo del trabajador a no someter, de forma absoluta, la aplicación de su obligación laboral, a las exigencias empresariales.

Esta tirantez adquiere preclara manifestación a la hora de fijar las unidades de la prestación del trabajador y los límites de ésta. Y ello porque el modelo de regulación

de la jornada contrapone los tiempos de trabajo a los de descanso sin categorías intermedias. Así, la Directiva 2003/88 incluye en la noción «tiempo de trabajo» los períodos en que se «permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones» (art. 2.1), de manera que el «tiempo de descanso» se define por oposición como «todo período que no sea tiempo de trabajo» (art. 2.2). Bajo este mismo esquema, el art. 34.1 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), establece que sólo se contabiliza a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria el tiempo de «trabajo efectivo». Asimismo, el 34.5 ET señala que la jornada comienza a computarse «de modo que tanto al comienzo como la final el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo», esto es, «desde el momento en el que el trabajador está en disposición de trabajar».

Surgen, por tanto, dificultades a la hora de determinar el tratamiento que debe proporcionarse a aquellas situaciones en las que no existe prestación de servicios pero se mantiene algún tipo de disponibilidad para desarrollarla. Buena muestra de tal problema puede encontrarse en la sentencia objeto de comentario, donde se dilucida si el tiempo de comida de las personas trabajadoras debe ser computado como de presencia o como tiempo de descanso en los supuestos en los que se permite la desconexión del radioteléfono y no tienen que estar pendientes del servicio.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 808/2025, de 23 de septiembre.

Tipo y número recurso o procedimiento: recurso de casación núm. 105/2023.

ECLI: ECLI:ES:TS:2025:4159

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Félix Vicente Azón Vilas.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La presente sentencia resuelve los recursos de casación interpuestos, frente a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 10 de marzo de 2022, por los siguientes actores:

- la empresa Ambulancias Domingo SAU, siendo impugnado por la representación de Sindicato Independent de Treballadors i Ambulàncies de Catalunya (SITAC) y por la Sección Sindical CGT.

- el Sindicato Independent de Treballadors i Ambulàncies de Catalunya (SITAC), siendo impugnado por la representación de Ambulancias Domingo SAU.

- la Sección Sindical CGT, siendo impugnado por la representación de Ambulancias Domingo SAU.

En el pronunciamiento recurrido se reconocen los siguientes hechos probados: 1) El Servei Català de Salut (CATSALUT) concertó un Convenio de fecha 1 de junio de 2011 con la empresa pública Servei D'emergències mèdiques S.A. (en adelante SEMSA), donde se encargaba a ésta última la gestión de los servicios asistenciales para la atención integral de las urgencias y emergencias sanitarias así como para la asistencia y el traslado de personas enfermas, es decir, el transporte sanitario tanto urgente como no urgente en Catalunya. 2) En dicho Convenio, se prevé que para llevar a cabo dichos servicios sanitarios, previa comunicación por escrito al

CATSALUT y dentro de la normativa de contratación del sector público, SEMSA pueda subcontratar la realización de las prestaciones sanitarias con otras entidades, siempre que dispongan de la acreditación de CATSALUT respecto al cumplimiento de los estándares de calidad correspondiente al tipo de servicio subcontratado. 3) SEMSA subcontrata el servicio del transporte sanitario tanto urgente como no urgente con distintas empresas privadas, a través de una licitación donde se les adjudicaba un lote determinado. 4) Ambulancias Domingo S.A.U. es empresa adjudicataria del servicio de transporte urgente (unidades de soporte vital básico –SVB–), lote L), de las localidades de Barcelona y Montcada i Reixac. 5) En Barcelona se encuentran dos centros de trabajo, el de la calle Trafalgar y el de Passeig de Santa Joan de Déu de Esplugues de Llobregat. Aunque el personal de movimiento suele estar adscrito de forma estructural a las bases de un determinado centro, de forma fungible, en algunas ocasiones y por necesidades productivas, la empresa los adscribe a las otras bases del lote L. 6) La norma colectiva aplicable define el tiempo de trabajo efectivo como aquel en que el trabajador/a se encuentra en disposición del empresario y 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. Y como tiempo de presencia aquel en que el trabajador/a se encuentra a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, comidas en ruta u otros similares. La jornada tradicional es de 12 horas diarias durante 225 o 224 días al año, de las cuales 8 horas corresponden a tiempo de trabajo efectivo y una a descanso para comida. Durante esta hora para comida los trabajadores no desconectaban las comunicaciones de la unidad y podían ser llamados a un servicio, en caso de urgencia. 7) SEMSA siempre exigió que en el tiempo de descanso para comer/cenar se tuvieran las comunicaciones abiertas con los trabajadores, "entendiendo que tales tiempos, por estar abiertas las comunicaciones y poder ser llamados para la atención de servicio urgente, debían ser considerados y remunerados como horas de presencia». 8) Entre noviembre de 2013 y enero de 2014, un total de 98 trabajadores interpusieron demandas solicitando que se declare la hora de descanso como hora de presencia. 9) El Juzgado de lo Social n.º 10 estimó sus pretensiones, declarando el tiempo destinado a comida, durante el cual los trabajadores deben estar a disposición de la empresa, como tiempo de presencia y reconociendo crédito individualizado por las efectivas horas de presencia reclamadas, no prescritas, y no remuneradas. 10) La empresa, en Acuerdo de 01/04/2017, extendió el reconocimiento del derecho declarado a todos los trabajadores adscritos al transporte sanitario de urgencias, aunque no hubiesen formulado acción individual. 11) SEMSA, siguiendo las instrucciones del ente adjudicador del contrato, en comunicación de fecha 29/12/2017, recoge en un protocolo confeccionado ad hoc que las unidades SVB debían estar en contacto con la Central de Coordinación, dependiente del SEM (en adelante CECOS), que debía autorizar en todo caso la desconexión de las comunicaciones. Así, los trabajadores durante la hora de descanso, disponen de este tiempo para comer o cenar fuera de su domicilio o del centro de trabajo, entre servicio y servicio a discreción de la empresa contratista SEM quien indica el momento de parar. Las comidas y las cenas se realizan donde los trabajadores pueden, ya sea en bancos vehículo, en establecimiento de restauración o en los centros habilitados por la empresa si estos están cerca de donde se encuentren, pues el tiempo que transcurre desde que son avisados para comer y llegar a una base operativa también se encuentra dentro de los 60 minutos de descanso. Mantienen durante ese tiempo la custodia de la ambulancia y portan el uniforme de trabajo. La desconexión nunca puede ser total porque el «terminal de datos», conectado de forma fija a la unidad no puede desconectarse para garantizar su correcto funcionamiento una vez, después del descanso, se retoma la actividad. 12) En alguna ocasión y por esta vía se ha participado la necesidad de atención de servicio urgente durante el tiempo de comida. 13) La empresa y el comité de empresa, en el marco de autocomposición para poner fin a periodo de consultas por modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo, en fecha 09/11/2015, llegaron un acuerdo en el que, entre otros extremos, se pactó que en el año 2017 se aplicaría otra reducción adicional de otro día de trabajo

por cada 3 semanas y que la negociación se realizaría en el tercer trimestre de 2016 coincidiendo con la negociación del calendario. 14) Llegada la negociación del calendario laboral de 2017, la empresa se negó a la fijación del día de descanso, alegando que las sentencias que han recaído en el año 2016 sobre el tiempo de trabajo del servicio de urgencias se encontraban en fase de recurso. 15) El día 23/01/2017 el comité de empresa interpuso papeleta de conciliación ante del Tribunal Laboral de Catalunya y el 24/01/2017 ante la Autoridad Laboral, finalizando ambos procedimientos sin acuerdo, respectivamente el 30/01/2017 y el 03/02/2017. Seguidamente, el día 08/02/2017 interpuso demanda judicial, turnada al Juzgado de lo Social n.º 28 de Barcelona, que dictó sentencia el 27/11/2017, reconociendo el derecho de los trabajadores «a gozar de un día de descanso adicional por cada tres semanas, que sin perjuicio de eventuales circunstancias organizativas que justifiquen la negativa empresarial, será fijado individualmente por cada trabajador». 16) Esta sentencia ha sido confirmada por otra del Tribunal Superior de Justicia, de fecha 20/09/2018. 17) Reunido el comité con los trabajadores afectados establecieron un sistema de implantación del día de descanso, que fue traslado a la empresa el 11/01/2018, quien mostró su negativa a aceptarlo. 18) En fecha 29/12/2017 la dirección de la empresa comunicó al presidente del comité de empresa la decisión de iniciar el periodo de consultas ex art. 41.4 ET por modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo que afectaría a la totalidad de la plantilla del personal de movimiento adscrito al servicio urgente, invocando causas de naturaleza organizativa y productiva, convocando para la primera reunión el 03/01/2018. En idénticos términos, en fecha 02/01/2018, remitió la comunicación a las secciones sindicales con representación en el comité de empresa. Estas acordaron que la comisión negociadora fuese asumida por el comité de empresa. 17) Terminado el periodo de consultas, la empresa manifestó que implementaría la propuesta de nuevos turnos, comunicando a los trabajadores del servicio de transporte de urgencia del centro de trabajo de Barcelona la imposición de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en concreto: a) la fijación del día de descanso adicional. b) La consideración del tiempo de descanso de la hora diaria para comer. Y c) La novación del cuadro horario de los trabajadores adscritos a las rotativas de turnos números 17 y 27. 18) Tal modificación no fue aplicada a los trabajadores adscritos a los centros de trabajo Carrer Jaume I s/n de Moneada i Reixac y Passeig de Sant Joan de Déu d'Espluges de Llobregat.

A la vista de tales hechos probados, el Tribunal Superior de Justicia dicta Sentencia estimando la demanda del Sindicat Independent de Treballadors i Ambulances de Catalunya, SITAC, a la que se ha adherido la Sección Sindical de la CGT. Esta Sentencia declara «radicalmente nula la modificación sustancial de las condiciones de trabajo comunicada por la empresa», reconoce la «vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, en la vertiente de indemnidad y de ejecución de las sentencias en sus propios términos», acuerda «dejar sin efecto la modificación impugnada y reponer a los trabajadores las condiciones vigentes al momento en que la modificación tuvo efectos, a seguir considerando los 60 minutos establecidos en cada jornada para comida como horas a disposición remunerables en el quantum convencional establecido y a disfrutar de un día de descanso adicional por cada tres semanas que, sin perjuicio de eventuales circunstancias organizativas que justifiquen la negativa empresarial, será fijado individualmente por cada trabajador», y fija una indemnización por daños y perjuicios derivados de la vulneración de dicho derecho fundamental para las personas trabajadoras.

IV. Posición de las partes

Las partes sindicales solicitan la nulidad de la decisión empresarial modificativa porque la empleadora no completó la exigencia constitutiva del periodo de consultas negociando de buena fe al no aportar la totalidad de la documentación reseñada en el art. 41.4 del ET. Ahora bien, su recurso no pretende alteración alguna de la parte dispositiva de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia recurrida, manteniendo todos y cada uno de sus pronunciamientos declarativos y de condena. El recurso se interpone, por tanto, a los meros efectos de prevenir los eventuales efectos del recurso

formulado por la parte contraria, con la finalidad de mantener la judicial declaración de nulidad de la medida impugnada y sus consecuentes condenas a: 1) reponer a las personas trabajadoras afectadas por el presente procedimiento a las condiciones que les corresponden y 2) abonar las indemnizaciones por los daños y perjuicios irrogados.

Por otro lado, la empresa mantiene la legalidad de la decisión de modificación sustancial referida a la consideración de la hora diaria como tiempo de descanso, a la fijación por la patronal del día de descanso adicional y a la novación del cuadro horario de los trabajadores adscritos a determinadas rotativas. La empresa considera que siempre y cuando las conexiones puedan ser desactivadas y el trabajador disponga libremente de su tiempo durante la hora de descanso para comer, dicho tiempo no se ha de beneficiar de retribución, mientras que cuando no puedan desconectarse las comunicaciones y el trabajador deba permanecer localizado y a disposición de la empresa, dicho tiempo conforme al art. 20 del convenio colectivo, será considerado de presencia y en consecuencia retribuido.

V. Normativa aplicable al caso

Varios preceptos son considerados en la resolución del presente supuesto:

1.-Art. 34.4 ET, en virtud del cual «siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo».

2.-Art. 41 ET, conforme al cual «1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. 2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. 4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados. (...) Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados. 5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el

apartado 3. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución».

- Art. 20 del convenio colectivo aplicable, que establece las siguientes definiciones: «Jornada laboral ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de cuarenta horas de trabajo a la semana o la legal que en cada momento exista. La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de cuarenta horas semanales y de 1.800 horas/año de trabajo efectivo, que se computará como ciento sesenta horas cuadrisemanales de trabajo efectivo y hasta ochenta horas de presencia en el mismo periodo. Tiempo de trabajo efectivo: Es aquel en que el trabajador/a se encuentra a disposición del empresario y 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 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 que el trabajador/a se encuentra a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, comidas en ruta u otras similares».

- Art. 90 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), que prevé: «1. Las partes, previa justificación de la utilidad y pertinencia de las diligencias propuestas, podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba, incluidos los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos. 3. Podrán asimismo solicitar, al menos con diez días de antelación a la fecha del juicio, diligencias de preparación de la prueba a practicar en juicio salvo cuando el señalamiento se deba efectuar con antelación menor, en cuyo caso el plazo será de tres días, y sin perjuicio de lo que el juez, la jueza o el tribunal decida sobre su admisión o inadmisión en el acto del juicio».

- Art. 138 LRJS, que alude a la tramitación (para modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo), señala en el apartado 6 que «La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa. La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del art. 40 y en el apartado 3 del art. 41 ET, concediéndole al efecto el plazo de quince días. La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos. Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los arts. 40.2, 41.4 y 47 ET, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del art. 108».

- Art. 183 LRJS, referido a las indemnizaciones (en tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas), que señala: «1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados. 2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la

integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño. 3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales. 4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social».

VI. Doctrina básica

La presente sentencia deja claro que la empresa puede introducir una modificación sustancial en el sentido siguiente: si se garantiza la desconexión total de las personas trabajadoras durante la hora de interrupción de su trabajo para comer, dicho periodo de ninguna manera puede ser considerado como tiempo a disposición, en los términos previstos por el art. 20 de la norma convencional, sino que será tiempo de descanso. A sensu contrario, cuando la empresa no pueda garantizar la desconexión total, dicho periodo debe computarse como tiempo a disposición.

VII. Parte dispositiva

El Tribunal Supremo ha resuelto: 1.- Estimar el recurso de casación interpuesto por la empresa Ambulancias Domingo SAU. 2.- Desestimar los recursos de casación interpuestos por el Sindicat independent de treballadors i ambulancies de catalunya-sitac, y por la Sección Sindical-CGT. 3. Casar y anular la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña 14/2022, de marzo de 2022, Conflicto Colectivo 954/2020, y desestimar la demanda de conflicto colectivo origen del proceso. 4. Declarar que es justificada la modificación sustancial de las condiciones de trabajo comunicada por la empresa el día 17 de enero de 2018, con efectos de 5 de febrero. 5. No imponer costas con devolución de los depósitos efectuados para recurrir.

VIII. Pasajes decisivos

El razonamiento del Tribunal Supremo se desarrolla según la siguiente secuencia:

1.º- El recurso empresarial pone de manifiesto error en la apreciación de la prueba por parte de la sentencia recurrida y solicita la modificación de los siguientes hechos probados:

A) En primer lugar, propone cambiar la redacción del párrafo cuarto del hecho probado 4.º, apartado cuarto, proponiendo la siguiente redacción alternativa: «Así se recoge en protocolo confeccionado ad hoc para los trabajadores que prestan servicios en la ciudad de Barcelona, que figura al folio 36 de las actuaciones en el que se recoge que las unidades SVB debían estar en contacto con la Central de Coordinación, dependiente del SEM (CECOS), que debía autorizar en todo caso la desconexión de las comunicaciones».

A este respecto el Tribunal Supremo entiende que la transcripción propuesta nada aporta para el debate del proceso lo cual la hace intrascendente.

B) En segundo término, propone añadir un último párrafo al hecho probado 8.º, cuya redacción sería: «Los trabajadores afectados por la modificación recibieron dos documentos. El primero (folio 836 reverso de autos) da la siguiente instrucción: Como ya se ha dicho y haciendo referencia al Procedimiento General de uso de las telecomunicaciones en unidades de soporte vital básico en Barcelona Ciudad (Lote L), en el momento que CECOS le indique que inicia los 60 minutos de descanso, no estará usted a disposición de CECOS hasta la finalización de dicho tiempo, transcurrido el cual, deberá comunicar al CECOS la disponibilidad. Durante este tiempo, y conforme a lo establecido en el procedimiento, deberán apagar las comunicaciones para asegurar el cumplimiento del tiempo de descanso. Se adjunta a

esta comunicación dicho procedimiento. El Procedimiento general referido como adjunto figura en el folio 838 reverso de autos y refuerza la instrucción recibida diciendo: El hecho de que no se apague no comporta que ningún miembro de la dotación permanezca en la unidad, no implica en ningún caso que estén operativos hasta la finalización el tiempo de descanso asignado. Como se ha explicado en el punto de los objetivos de este procedimiento, las unidades quedan autorizadas a apagar todos los sistemas de telecomunicaciones durante el tiempo de descanso de 60 minutos que deben tener fijado durante la jornada laboral. Una vez finalizado el citado tiempo de descanso deben volver a conectar las comunicaciones para volver a estar en disposición de atender a los servicios. Al referido tiempo de descanso y exclusivamente por la duración del mismo dispondrán libremente de su tiempo. No estarán a disposición de CECOS exclusivamente durante este tiempo de descanso, pero inmediatamente que acabe ese tiempo de descanso efectivo, deben estar inmediatamente operativas con las comunicaciones restablecidas. .../. CECOS será el encargado de dar la instrucción de inicio de los 60 minutos de descanso por cualquiera de los equipos de telecomunicaciones habilitados. A partir de ese momento la unidad no estará a disposición de CECOS hasta que reanude la actividad una vez finalizado el tiempo establecido. De acuerdo con el punto anterior. .../. Una vez agotado el mencionado tiempo de descanso efectivo, la unidad volverá a conectar todos los sistemas de comunicaciones informando a CECOS de su disponibilidad».

La parte empresarial sustenta esta propuesta en prueba documental y la justifica en que la «adición es transcendente, porque frente al halo de duda que se pretende sembrar sobre la claridad con la que se ordena descansar, lo cierto es que el Procedimiento refuerza la Instrucción de apagar las comunicaciones recibidas (y más adelante) ... el hecho de que no se apague no comporta que ningún miembro de la dotación permanezca en la unidad, no implica en ningún caso que estén operativos hasta la finalización el tiempo de descanso asignado», lo que representa que existiría error en la redacción actual.

El Tribunal Supremo admite tal corrección porque permite concretar las instrucciones empresariales a quienes disfrutan de la pausa para comer y expresa y concreta una instrucción clara y terminante consistente en que, aun cuando no pueda ser apagado en la terminal informática dentro de la ambulancia, se comunica a cada persona implicada que «no estará usted a disposición de CECOS hasta la finalización de dicho tiempo» y también que «las unidades quedan autorizadas a apagar todos los sistemas de telecomunicaciones durante el tiempo de descanso de 60 minutos que deben tener fijado durante la jornada laboral» y durante dicho lapso temporal «dispondrán libremente de su tiempo». La propuesta de la empresa pone de manifiesto, a juicio del Tribunal Supremo, un elemento trascendente que no ha sido tenido en cuenta por la sentencia recurrida, en tanto que la misma se ha centrado fundamentalmente en la vulneración de los derechos fundamentales, y ello implica un error en la medida en que su ausencia de la declaración fáctica desvirtúa la totalidad de los hechos acaecidos.

C) La empresa pretende también la adición de un nuevo hecho declarado probado 9.º cuya redacción sería: «Entre diciembre de 2017 y enero de 2018, diversos trabajadores reclamaron que se diera un descanso expreso, o reclamaban que este había durado menos de una hora (folios 750 a 794 de autos) que finalmente terminó con un comunicado de riesgo (folio 795 de autos) en el que los delegados de prevención reclamaban el descanso expreso por razones de seguridad». La empresa considera que tal redactado vendría a demostrar mala fe en la parte sindical que pretendía que el tiempo de comida se considerase de presencia retribuida, a pesar de que querían descansar en esa franja horaria.

Esta propuesta es rechazada por el Alto Tribunal en cuanto nada aporta para la resolución del debate y desde luego no pone de manifiesto ningún error en la valoración de la prueba por parte de la sentencia recurrida.

En suma, el Tribunal Supremo recuerda que ha de resolver un recurso de carácter extraordinario donde la modificación de las condiciones fácticas es

extraordinariamente limitada y desde luego no permite introducir nuevas declaraciones que simplemente pongan de manifiesto el interés de una de las partes, sin que resulte trascendente en el conjunto del debate. Estas razones llevan al Tribunal Supremo desestimar los motivos primero y tercero del recurso empresarial relativos a la valoración de la prueba practicada, al tiempo que estima el segundo.

2.º- Entrando en el fondo, el Tribunal Supremo estima el recurso empresarial por tres razones fundamentales:

A) Puede legítimamente proceder a modificar su organización productiva por razones relacionadas con la productividad o competitividad contando con la autorización de la empresa principal. Ello es base suficiente para justificar la apertura de negociación de los términos previstos en el art. 41 ET con el fin proponer y alcanzar una novación consistente en que el tiempo utilizado para la comida fuera considerado como de descanso y no como tiempo a disposición. Así, si se garantiza la desconexión total de las personas que prestan servicios para la empresa durante la hora de interrupción de su trabajo para comer, dicho periodo de ninguna manera puede ser considerado como tiempo a disposición, en los términos previstos por el art. 20 de la norma convencional, sino que será tiempo de descanso. A sensu contrario, cuando la empresa no pueda garantizar la desconexión total, dicho periodo debe computarse como tiempo a disposición.

B) Siendo correcto como afirma el recurso planteado por la empresa que existen sentencias reiteradas en las que ha quedado establecido que las personas trabajadoras tienen derecho a percibir la retribución pertinente al periodo de una hora dedicado a la comida en razón a que no han podido disfrutar de una desconexión real y por ello en la práctica han estado a disposición de la empresa, ello no constituye una decisión jurisdiccional que condicione la posterior ahora debatida. Por mucho que es cierto que se trata del mismo conflicto material, lo cierto es que jurídicamente es diferente dado que cambian radicalmente las condiciones fácticas en las que éste se produce. En los casos precedentes se trataba de analizar si existía derecho a percibir la correspondiente retribución con los hechos y circunstancias que entonces concurrían, mientras que ahora se trata de analizar si cabe realizar una modificación sustancial precisamente para cambiar las decisiones empresariales sobre las circunstancias fácticas en las que se desarrolla la relación laboral. No coincidiendo los hechos no puede aplicarse, a juicio del Alto Tribunal, el efecto positivo de cosa juzgada.

C) No ha existido algún tipo de discriminación por parte de la empresa respecto a las personas afectadas ni la actuación empresarial puede ser considerada como una represalia, pues, por un lado, en el hecho probado 4.º queda constatado, por un lado, que dio un trato igual a todas las personas trabajadoras, hubieran o no acudido a la jurisdicción en demanda de tutela de sus derechos y, por otro, que no se ha producido una decisión irracional, unilateral y represiva por parte de la empresa, sino que ésta ha planteado correctamente el inicio de una negociación con la representación laboral, después de conseguir una variación en su contrato administrativo con la empresa principal. No ha existido, por tanto, vulneración de los derechos fundamentales y la empresa puede iniciar legítimamente la negociación para llevar a cabo la modificación sustancial.

D) La decisión unilateral empresarial, tras la negociación infructuosa para la modificación sustancial, es ajustada a derecho, pues según concreta el hecho probado 8.º, la empresa había comunicado «a los trabajadores del servicio de Transporte de Urgencia del centro de trabajo de Barcelona ... la fijación del día de descanso adicional; la consideración del tiempo de descanso de la hora diaria para comer y cenar y la modificación del cuadro horario de los trabajadores adscritos a las rotativas de turnos números 17 y 27». Y ello porque la negociación ha sido desarrollada bajo las reglas de la buena fe con el comité de empresa. Además, la empresa facilitó la totalidad de la documentación requerida por la representación legal de los trabajadores para que pudiera tener cabal conocimiento de los motivos, razones y propuestas sobre la pretendida modificación; aportó la documentación que potencialmente podría

justificar la decisión; proporcionó las explicaciones requeridas por los trabajadores y facilitó para examen material todos los documentos interesados por la representación de los trabajadores.

En definitiva, a juicio del Tribunal Supremo, la decisión empresarial de modificación sustancial, en cuanto garantiza la desconexión plena de quienes realizan pausa para comida según queda acreditado en los hechos probados, merece la calificación de justificada, en los términos previstos por el art. 138.7 LRJS, por adoptar medidas acordes con las normas legales y convencionales directamente aplicables.

3.º- Aun cuando los recursos planteados por las partes sindicales reconocen expresamente que no pretenden modificar la parte dispositiva de la Sentencia recurrida, lo cierto es que, a juicio del Tribunal Supremo, en la práctica pretenden ciertas novaciones, pues persiguen declarar la nulidad de la decisión empresarial modificativa por vulneración de las normas aplicables al período de consultas y aumentar las indemnizaciones para dar cobertura a los daños y perjuicios previstos en el art. 138.7 LRJS, que alude a un lucro cesante que además, al ser retribución salarial, deberá ser cotizado a efectos de Seguridad Social, al que hay que añadir los posibles daños morales en el supuesto de que exista vulneración de derechos fundamentales, por exigirlo el art. 183 LRJS.

A estos efectos, el Tribunal Supremo entiende que el primer motivo del recurso sindical debe ser desestimado, pues la pretensión de declaración de nulidad por falta de entrega de documentación durante la negociación ha quedado desvirtuada en los hechos probados. Es cierto que el recurso habla de un documento concreto que no habría sido aportado, pero al margen de que el mismo pueda tener o no la trascendencia que se le atribuye, lo cierto es que las afirmaciones fácticas de la sentencia impugnada impiden la estimación de la pretensión deducida al haber quedado acreditado el desarrollo del proceso de negociación bajo las reglas de la buena fe.

Asimismo, debe ser desestimado el segundo motivo del recurso sindical relativo a la indemnización, pues la decisión empresarial está justificada y no ha existido vulneración de derechos fundamentales, lo cual implica que debe ser revocada también la decisión de la sentencia recurrida de indemnizar por daño moral derivado de dicha vulneración inexistente. Ello impide al Alto Tribunal entrar a analizar si la cuantificación de dicha indemnización es o no ajustada a derecho o si procede otra adicional, pues tales cuestiones no han sido planteadas en el proceso.

IX. Comentario

La contraposición del concepto tiempo de trabajo a la noción de tiempo de descanso sin estratos intermedios plantea la duda sobre la calificación de algunas zonas grises difíciles de ubicar en uno u otro extremo. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha aclarado que los conceptos tiempo de trabajo y tiempo de descanso son términos binarios que se excluyen mutuamente, considerando incluido en la primera categoría cualquier espacio temporal que se destine a estar a disposición del empresario sin tener en cuenta la intensidad de la actividad desarrollada [por todas, SSTJUE de 3 de octubre de 2000 (C-303/98, asunto *Simap*), de 1 de diciembre de 2005 (C-14/04, asunto *Dellas*) y de 21 de febrero de 2018 (C-518/15, asunto *Matzak*)]. Así, para que los tiempos de inactividad sean considerados como de trabajo, la persona asalariada debe permanecer a disposición del empresario sin poder disfrutar de ese tiempo de manera libre o realizar otra actividad diferente fuera del centro de trabajo, debiendo devengarse retribución con independencia de que el trabajador sea llamado o no. Es decir, la clave está en la libertad que tenga el empleado y en la forma en que su obligación de estar disponible le afecte a su vida personal [Entre muchas, SSTJE de 9 de marzo de 2021 (C-344/2019, asunto *D.J y Radiotelevizija Slovenija*), 9 de marzo de 2021 (C-580/19, asunto *RJ contra Stadt Offenbach am Main*), 9 de septiembre de 2021 (C-107/19, asunto *XR*), de 28 de octubre de 2021 (C-909/19, asunto *BX*), de 11 de noviembre de 2021 (C-214/20, asunto *Dublin City Council*)].

Como no podía ser de otra manera, esta tesis ha sido asumida también por el Tribunal Supremo en múltiples pronunciamientos acompañados de ciertas dosis de casuismo. En relación con los empleados de ambulancia, la Sentencia de 16 de enero de 2025 (rec. 3719/2022) ha entendido que las guardias de presencia en el centro de trabajo están incluidas en la Directiva 2000/34/CE y no se les aplica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales, de modo que dichas guardias, en régimen de 24 horas/día y descanso de 72 horas, al requerir la permanencia física 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. Recogen esta doctrina también las SSTS 17 febrero 2022 (rec. 123/2020), 26 septiembre 2022 (rec. 111/2020), 22 noviembre 2022 (rec. 3318/2021) y 7 junio 2023 (rec. 221/2021).

Sobre este mismo colectivo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2025 objeto del presente comentario considera que no es tiempo de trabajo, sino de descanso, el dedicado a la comida si se garantiza la desconexión total de las personas trabajadoras.

X. Apunte final

La rígida dicotomía entre tiempo de trabajo y tiempo descanso no es sostenible en términos absolutos, siendo necesaria una intervención del legislador para dar espacio a otros terrenos intermedios cada vez más frecuentes.