

La Sección Sindical del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, comparece, a los efectos de trasladar la situación en que se encuentra el colectivo de Policía Local, con la finalidad de encauzar y regularizar con la mayor inmediatez la anomalía que supone el hecho de considerar como tiempo de descanso la pausa de comida, cuando en dichos lapsos de tiempo se ha de permanecer a disposición del servicio de Policía, circunstancia por la cual el tiempo ha de computarse como trabajo efectivo.

A tal efecto, hemos de considerar lo siguiente:

**Que las patrullas de Policía Local de servicio operativo de los distintos turnos se encuentran en todo momento en una permanente disposición, dependencia o conexión con el trabajo durante el tiempo de pausa para comer por lo que no pueden desconectar ni el radio transmisor ni el teléfono de servicio en su caso, sin libertad total para gestionar su tiempo y período de descanso.**

Determinados los hechos, la pretensión encuentra apoyo en los siguientes fundamentos:

**Primero.** El artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores establece la obligatoriedad de un periodo de descanso de al menos 15 minutos cuando la jornada continuada excede de seis horas, señalando que dicho periodo solo tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo cuando así se establezca convencional o contractualmente.

**Segundo.** Los convenios colectivos o acuerdos de condiciones de trabajo establecen una pausa de 30 minutos en la jornada laboral de 6 horas o más, destinada al almuerzo, computándose esta como de trabajo efectivo, soliendo establecer una franja horaria para su disfrute, así como la parte proporcional para jornadas inferiores.

Sin embargo, esta pausa no se está aplicando al colectivo señalado, dado que no existe tal situación de descanso, al tener que estar, como se ha indicado, permanentemente a disposición y pendiente de atención para prestar servicio en cualquier momento, por lo que se vulnera el precepto estatutario.

**Tercero.** La Resolución de 28 de febrero de 2019, de la secretaria de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre la jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, art 3.3 establece que Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios que preferentemente podrá efectuarse entre las 10:00 y las 12:30 horas, en el caso de las jornadas de mañana, mañana y tarde y especial dedicación; y entre las 16:30 y las 19:00 horas, en el caso de la jornada de tarde.

**Cuarto.** La Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de datos y garantía de derechos digitales.

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. desconexión que, en el caso que nos ocupa, ha de aplicarse necesariamente al tiempo considerado de descanso.

**Quinto.** 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*)].

En desarrollo de lo expuesto en el párrafo precedente, hemos de incidir que en este ámbito se define tiempo de trabajo como todo período durante el cual la persona trabajadora permanezca en SU PUESTO, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o funciones, sin libertad total para gestionar su tiempo y período de descanso.

A partir de tan sencilla como escueta definición, la jurisprudencia comunitaria ha sentado las siguientes pautas:

1. Los conceptos de tiempo de trabajo y período de descanso constituyen conceptos de Derecho comunitario que han de ser aplicados de manera uniforme en todos los Estados miembros, sin que éstos puedan determinar unilateralmente el alcance de estos conceptos ni hacer una interpretación restrictiva de las disposiciones de la Directiva en perjuicio de los derechos de las personas trabajadoras; citar en tal sentido, las Sentencias del TJUE de 1 de diciembre de 2005, dictada en el Asunto C-14/04, Abdelkalder Dellas y otros/Premier ministre y Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité; de 10 de septiembre de 2015, dictada en el Asunto C-266/14, Federación de servicios de CCOO/Tyco Integrated Security SL y Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA y de 9 de marzo de 2021 -Gran Sala-, dictada en el Asunto C-344/19, DJ/Radiotelevizija Slovenija.

2. El concepto de tiempo de trabajo se concibe en contraposición al de período de descanso, siendo conceptos que se excluyen mutuamente. La Directiva no contempla una categoría intermedia: o se trabaja, o se descansa (Sentencia del TJUE de 1 de diciembre de 2005, Asunto C-14/04 ya citada).

3. Atendiendo a la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, hay tres criterios acumulativos que determinan si ciertos periodos han de considerarse tiempo de trabajo:

- a) Que la persona trabajadora permanezca dentro del ámbito en que desempeña su trabajo. Es un criterio espacial relacionado con la necesidad de permanecer en el lugar de trabajo o en el lugar que determine el empresario (TJUE 10/9/15, asunto C-266/14).
- b) Que la persona trabajadora permanezca a disposición del empresario. Se da en aquellas situaciones en las que el personal se encuentra obligado a obedecer las instrucciones de su empresario y ejercer su actividad. En cambio, la posibilidad de que el personal gestione este tiempo con menos limitaciones, pudiendo dedicarse a sus asuntos personales, es un indicio de que ese período de tiempo no constituye tiempo de trabajo (Sentencia TJUE 3/10/00, dictada en el Asunto C-303/98, SIMAP/Consellería de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana). Cuando la persona no es libre para elegir su actividad o ubicación, sino que está a disposición de la empresa, se produce algo más que presunción de estar ante tiempo de trabajo, como ocurre en nuestro caso.
- c) Que la persona trabajadora permanezca en el ejercicio de su actividad o de sus funciones. El TJUE ha señalado que entre los elementos peculiares del concepto de tiempo de trabajo no figura la intensidad del trabajo desempeñado por el personal ni su rendimiento. En consecuencia, un período puede ser considerado tiempo de trabajo independientemente de la circunstancia de que, durante el mismo, la persona trabajadora no realice efectivamente una actividad profesional continua, (Sentencia TJUE de 5/10/04, Asuntos C-397/01 a C-403/01, Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert SüB, Michael Winter, Klauss Nestvogel, Roswitha Zeller y Matthias Döbele/Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Waldshut).

En definitiva, no es la intensidad de la actividad o el carácter productivo o no de la misma lo que determina la naturaleza del tiempo de trabajo.

**Sexto.** La Sala de lo Social del Tribunal Supremo se ha venido pronunciando sobre la consideración de tiempo de trabajo o de descanso.

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).

Por su parte, la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, de 23 de septiembre de 2025, dictada en el recurso de casación 105/2023, si bien se pronuncia sobre el ajuste a Derecho de una MSCT, consistente en la desconexión durante la pausa de comida de los radiotéfonos del personal, de modo que se compute dicha pausa como tiempo de descanso, hace expresa mención al punto de inflexión que permite dilucidar si ese tiempo para comer ha de computarse o no como tiempo de trabajo. Y lo hace en su FD Sexto, en los siguientes términos:

*“1. Conviene señalar con carácter previo que 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 artículo 20 de la norma convencional, sino que será tiempo de descanso. Además, debe señalarse que cuando la empresa no puede garantizar la desconexión total, a salvo de autorización expresa al margen de cuestiones tecnológicas, dicho periodo debe computarse como tiempo a disposición; no sería válida la propuesta de que se considere tiempo de descanso, pero hayan de estar pendientes de una posible llamada al no haberse materializado la desconexión real.”*

La reciente doctrina fijada por el Tribunal Supremo establece con claridad que:

- El tiempo de comida solo puede considerarse descanso no retribuido cuando exista desconexión plena, real y efectiva, sin obligación de localización ni atención a comunicaciones.
- Cuando no se garantice dicha desconexión total, o subsista la posibilidad de activación del servicio, el periodo debe calificarse como tiempo a disposición o de presencia.
- No resulta válida una desconexión meramente formal o parcial si persiste la disponibilidad funcional.

Teniendo en cuenta lo expuesto, nos encontramos con que en los centros y servicios referidos al inicio:

- No se garantiza en todos los casos la desconexión plena de dispositivos o sistemas de comunicación.
- En numerosas ocasiones se producen activaciones o requerimientos durante la pausa.
- Las personas trabajadoras deben permanecer localizables o pendientes de instrucciones.

- No existe un protocolo verificable que asegure la libre disposición real del tiempo.

En consecuencia, en tales supuestos no concurren los requisitos jurisprudenciales exigidos para considerar la pausa como descanso efectivo, debiendo calificarse como tiempo a disposición.

### Solicito:

1. La apertura inmediata de una mesa de negociación para establecer un protocolo que garantice:
  - Desconexión tecnológica durante los tiempos de descanso.
  - En caso de ser imposible la desconexión, el establecimiento de compensación, definiendo cuantía, fórmula de cálculo y abono.
2. El reconocimiento formal y general de que toda pausa para comida en la que no exista desconexión plena y efectiva será considerada tiempo a disposición.
3. La compensación retroactiva de aquellos periodos en los que no se haya garantizado dicha desconexión.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2026.

Por la Sección Sindical  
Fdo.:

\_\_\_\_\_  
—