



FERNANDEZADVOCATS

## **Disponibilitat laboral, i la línia difusa entre estar connectat i estar treballant: El Tribunal Suprem consolida la seva doctrina sobre les guàrdies no presencials**

En un entorn laboral cada cop més digitalitzat, la línia que separa el temps de treball del temps personal esdevé, sovint, difusa i font d'interpretació i litigis. El telèfon mòbil corporatiu, eina indispensable per a molts, pot convertir-se en un grilló invisible que ens manté connectats a la feina les 24 hores del dia. Però, aquesta "disponibilitat permanent" constitueix temps de treball? Té dret un empleat a ser compensat econòmicament pel simple fet d'estar localitzable? Dues Sentències d'aquest 2025 de la Sala Contenciosa-Administrativa del Tribunal Suprem - la STS, Sala Tercera, sec. 4<sup>a</sup> n<sup>o</sup> 29/2025 de 16 de gener (rec. 6452/2022) i la STS, Sala Tercera, sec. 4<sup>a</sup> n<sup>o</sup> 801/2025 de 23 de juny (rec. 3913/2023), aborden aquesta qüestió i consoliden una doctrina clara i exigent: estar disponible no és, per si mateix, sinònim d'estar treballant.

### **El criteri general: La clau està en les limitacions**

Ambdues resolucions pivoten sobre la mateixa doctrina, emanada de la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) i la interpretació de la Directiva 2003/88/CE sobre el temps de treball. El principi general és el següent: un període de guàrdia no presencial (localitzable) no es considera, per sí sol, "temps de treball" a no ser que les limitacions imposades al treballador siguin de tal naturalesa que afectin objectivament i de manera considerable la seva capacitat per administrar lliurement el seu temps lliure i dedicar-lo als seus propis interessos.

En altres paraules, la pregunta clau no és si el treballador ha d'estar localitzable, sinó fins a quin punt aquesta localització li impedeix viure la seva vida personal amb normalitat.

### **Dos casos, una mateixa conclusió**



Les dues sentències analitzades, tot i partir de contextos fàctics diferents, són un exemple perfecte de l'aplicació pràctica d'aquesta doctrina.

**1) El cas d'un Bomber de Madrid durant l'Estat d'Alarma (STS, Sala Tercera, de 16 de gener de 2025)**

El cas analitzat a la Sentència de 16 de gener de 2025 era sobre un bomber de l'Ajuntament de Madrid va reclamar una compensació per estar en un règim de disponibilitat i localització les 24 hores, imposat per una resolució de la Direcció General d'Emergències durant el primer estat d'alarma per la COVID-19 (del 15 de març al 21 de juny de 2020). El bomber al·legava que aquesta disponibilitat constant li impedia gaudir del seu temps lliure i, per tant, havia de ser retribuïda com a hores de guàrdia extraordinària.

El Tribunal Suprem va fallar a favor de l'Administració, però amb un matís clau. Va reconèixer que la llibertat del bomber estava severament limitada, però va atribuir aquestes restriccions a les normes generals de l'estat d'alarma (confinament, limitacions de mobilitat, etc.) que afectaven tota la ciutadania, i no a la mesura de disponibilitat imposada per l'Ajuntament. El Tribunal va raonar que:

i) La mesura no afegia limitacions substancials: L'ordre de disponibilitat no establí un temps de resposta concret ni obligava a romandre en un lloc específic. Era una obligació genèrica de poder ser activat si les circumstàncies de la pandèmia ho requerien.

ii) La causa de la restricció era externa: Les dificultats per dur una vida personal i social normal no derivaven de l'ordre del seu superior, sinó del context de crisi sanitària i de les mesures legals aplicades a tota la població.

Per tant, la disponibilitat era una concreció de les obligacions inherents al seu càrrec en



una situació d'emergència, però no es podia considerar "temps de treball" retribuïble en la seva totalitat.

**2) Cas de la Tècnica de Seguretat Alimentària a València (STS, Sala Tercera, de 23 de juny de 2025)**

El cas resolt a la Sentència de 23 de juny de 2025, en canvi, afectava una Tècnica de Seguretat Alimentària de la Generalitat Valenciana. Aquesta funcionària formava part del Sistema Coordinat d'Intercanvi Ràpid d'Informació (SCIRI), motiu pel qual se li va lliurar un telèfon mòbil corporatiu per estar localitzable les 24 hores, els 365 dies de l'any, davant de possibles alertes sanitàries greus. La treballadora va reclamar una compensació econòmica permanent, basant-se en el Decret 24/1997 del Govern Valencià sobre serveis extraordinaris.

Si bé inicialment s'accedia a la reclamació, el Tribunal Suprem va estimar el recurs de la Generalitat, desestimant doncs la pretensió de la funcionària. La seva argumentació va ser contundent: la simple tinença del telèfon i l'obligació genèrica d'atendre una possible trucada no eren suficients per qualificar tot aquest temps com a treball. El Tribunal va destacar que:

i) No hi havia limitacions concretes: No s'havia establert un termini de resposta obligatori, ni restriccions geogràfiques que l'obliguessin a romandre en un lloc determinat.

ii) No hi va haver activacions reals: Durant el període reclamat, no es va acreditar que la funcionària hagués estat activada en cap ocasió. La mera possibilitat teòrica d'una trucada no limita de manera significativa la vida personal.

En definitiva, el Tribunal va concloure que la funcionària podia "administrar el seu temps amb menys limitacions i dedicar-se als seus interessos personals", i que només el



temps dedicat a una prestació efectiva de serveis, si s'hagués produït, seria considerat "temps de treball".

### **La càrrega de la prova és del servidor públic que ho reclama**

Aquestes sentències pretenen enviar un missatge clar de cara a com s'ordenen aquest tipus de qüestions, i com es poden reclamar o fer valdré, ja que la càrrega de provar que les limitacions són "objectivament i considerablement" restrictives recau sobre qui reclama la compensació. No n'hi ha prou amb al·legar una sensació subjectiva d'estar "lligat" a la feina. Igualment, cal aportar proves concretes de:

- Un termini de resposta molt breu: Com menys temps es tingui per reincorporar-se al lloc de treball, més gran serà la restricció.
- Limitacions geogràfiques: L'obligació de romandre en un domicili concret o dins d'un perímetre geogràfic reduït.
- Freqüència elevada d'intervencions: Si les trucades són constants, és evident que el temps de descans es veu interromput i afectat.
- Altres obligacions: Com la necessitat de portar un uniforme o equipament específic que dificulti la realització d'activitats personals.

### **Conclusió**

La disponibilitat és una exigència inherent a moltes professions, especialment en serveis públics essencials, però no es tradueix automàticament en una retribució addicional per tot el període de guàrdia. Només quan les condicions d'aquesta disponibilitat segresten de manera efectiva la vida personal del treballador, impedit-li gaudir del seu temps de descans, es creuarà el llindar cap al "temps de treball". Aquestes decisions aporten seguretat jurídica, però alhora exigeixen una anàlisi casuística i una acreditació rigorosa



**FERNANDEZ**ADVOCATS

dels fets per part de qui se senti perjudicat o afectat per tals circumstàncies inherents al seu lloc de treball.

*\*El present article és merament divulgatiu i no suposa assessorament ni compromís d'actualització.*

*Per més informació o assessorament, contacti amb [info@fernandezadvocats.es](mailto:info@fernandezadvocats.es)*