Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Editorial
nº 19 (2º Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 11-44

El tiempo de trabajo ante las transformaciones del ciclo vital

Working hours in the context of changes in the life cycle

José Luis Monereo Pérez
Catedrático de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada
Director de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Director de la Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum.
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social.
https://orcid.org/0000-0002-0230-6615

Susana Rodríguez Escanciano
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León
Subdirectora de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
https://orcid.org/0000-0001-5910-2982

Guillermo Rodríguez Iniesta
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia
Subdirector de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Subdirector de la Revista Derecho de la Seguridad Social, Laborum
Secretario General de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social
https://orcid.org/0000-0001-5054-8822

Sumario

1. Tiempo de trabajo y modelos de regulación jurídica
2. La conceptualización del tiempo de trabajo
3. La doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el tiempo de trabajo efectivo
4. La doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo respecto al tiempo de trabajo efectivo
5. La consideración de "tiempo de trabajo efectivo" por la Audiencia Nacional y tribunales superiores de justicia
6. Valoración jurídica de conjunto: la tendencia extensiva sobre la noción de tiempo de trabajo

Cita Sugerida: MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «El tiempo de trabajo ante las transformaciones del ciclo vital». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 19 (2026): 11-44.

> *"La Edad Moderna trajo consigo la glorificación teórica del trabajo, cuya consecuencia ha sido la transformación de toda la sociedad en una sociedad de trabajo (...). Nos enfrentamos con la perspectiva de una sociedad de trabajadores sin trabajo, es decir, sin la única actividad que les queda. Está claro que nada podría ser peor" (...). "Los ideales del homo faber, el fabricante del mundo, que son la permanencia, estabilidad y carácter durable, se han sacrificado a la abundancia, ideal del animal laborans"*
>
> Hannah Arendt[1]

1. TIEMPO DE TRABAJO Y MODELOS DE REGULACIÓN JURÍDICA

Tanto el trabajo como el tiempo conciernen a la institución de lo social, y quedan anudados al vínculo social y a la institución jurídica de la sociedad y la fuerza instituyente del Derecho. En este sentido en el Derecho Social, mostrando la capacidad instituyente del Derecho, trabajo y tiempo están penetrados por la racionalidad jurídica y la dialéctica del poder y de la subordinación que le son inherentes. La institución del trabajo y del tiempo por parte del Derecho Social es más compleja de lo que inicialmente se intuye en aparente visibilidad y transparencia normativa. La descronologización o destemporalización y desestructuración de los ciclos vitales de la persona que trabaja ha mostrado esa mayor complejidad y la fragilidad de lo social a lo que tales fenómenos atienden, es decir, a la construcción jurídica del tiempo social. Pero el tiempo de trabajo es tiempo social es en sí materia conflictiva, pues siempre se producen tensiones entre los diversos tiempos sociales (tiempo de trabajo y tiempo de no trabajar) y tensiones también internas en cada uno de ellos (en particular en el tiempo de trabajo, en términos de duración y distribución y de los límites temporales de la subordinación jurídica del trabajador, pues el tiempo de trabajo subordinado supone en sí mismo una limitación al derecho de la persona a decidir sobre su tiempo y su ritmo de trabajo, etcétera)[2].

En gran medida, como consecuencia de la ajeneidad y del hecho de que el rendimiento del trabajo está en función de la adecuada organización de la actividad productiva (sin olvidar que el objeto de la relación es el trabajo y no sus resultados), es evidente que la satisfacción del interés económico del empleador consistirá en conseguir el mayor rendimiento útil del trabajador. Con lo cual al mismo tiempo que se cede *ab initio* la titularidad de los resultados del trabajo se atribuye también –en principio como hecho sociológico, después en virtud de un título jurídico contractual- al ajeno el poder de organizar la actividad del trabajo, su *tiempo de trabajo* (su puesta a disposición durante un cierto período de tiempo), éste queda en situación jurídica de trabajador subordinado o dependiente respecto al ámbito de organización y dirección de otra persona que se apropia de la utilidad patrimonial del trabajo y asume la facultad de disposición sobre las condiciones en que ha de ejecutarse la actividad laboral.

Es de señalar que el tiempo de trabajo suele delimitar, en gran medida, la "vida activa" por contraposición a la "vida contemplativa", como dos modos de vida en los términos tradicionalmente pensados. Como advirtiera Hannah Arendt "ningún hombre puede permanecer en estado contemplativo durante toda su vida. En otras palabras, la vida activa no es solamente aquello a lo que están consagrados la mayoría de los hombres, sino también aquello de lo que ningún hombre puede escapar totalmente. Porque está en condición humana que la contemplación permanezca dependiente de todos los tipos de actividades; depende de la *labor* que produce todo lo necesario para mantener vivo el organismo humano, depende del trabajo que crea todo lo necesario para albergar el cuerpo humano

[1] Arendt, H.: *La condición humana,* trad. Ramón Gil Novales, Barcelona, Paidós, 1993, pp. 17 y 135, respectivamente.

[2] Obre esta problemática y lo que sigue, véase ampliamente, Monereo Pérez, J.L., y Gorelli Hernández, J.: *Tiempo de trabajo y ciclos vitales. Estudio crítico del modelo normativo,* Granada, Comares, 2009, Capítulo I ("El tiempo de trabajo, significación antropológica y político-jurídica").

y necesita la acción con el fin de organizar la vida en común de muchos seres humanos de modo que la paz, la condición para la quietud de la contemplación, esté asegurada"[3]. La labor es una actividad que implica a la persona y que corresponde a los procesos biológicos del cuerpo, es decir, como dijo Karl Marx, el metabolismo entre el hombre y la naturaleza, o el modo humano de este metabolismo que comparten con todos los organismos vivos. Es por medio de la labor (trabajo como "actividad") cómo los hombres producen lo vitalmente necesario que ha de alimentar el proceso de la vida del cuerpo humano. Y, como observa Hannah Arendt, dado que este proceso vital, a pesar de conducirnos en un proceso rectilíneo de declive desde el nacimiento a la muerte, es en sí mismo circular, la propia actividad de la labor debe seguir el *ciclo de la vida,* el movimiento circular de nuestras funciones corporales, lo que significa que la actividad de la labor no conduce nunca a un fin mientras dura la vida; es indefinidamente repetitiva. A diferencia del trabajo (entendido como obra o producto ya acabado), cuyo fin llega cuando el objeto está acabado, preparado para ser añadido al mundo común de las cosas y de los objetos (dispuesto para el mercado en términos económico-jurídicos), la labor (trabajo como "actividad") se mueve siempre en el mismo ciclo prescrito por el organismo vivo, y el final de sus fatigas y problemas sólo se da con el fin, esto es, con la muerte del organismo individual. Así, la labor produce bienes de consumo, y laborar y consumir no son más que dos etapas del siempre recurrente *ciclo de la vida* biológica. Son dos etapas del mismo proceso vital el despliegue de las actividades humanas. Las perplejidades del *homo faber* en la sociedad industrial –y su sometimiento a una lógica utilitarista- solo puede contrarrestarse a través de la afirmación antropológica del hombre como fin en sí mismo –como persona libre-, el cual no debe ser utilizado como simple medio para alcanzar otros fines, por muy elevados e importantes que puedan ser éstos.

El trabajo productivo profesional incorpora un elemento de "necesariedad" que constituye un límite –más o menos intenso- a la esfera de libertad para utilizar libremente su tiempo. Esa necesariedad –que comporta un elemento de compulsión o de coerción- se hace especialmente intensa en el trabajo asalariado (trabajo por cuenta ajena), en cuyo marco se produce un trabajo para otro en el ámbito de una misma relación social de tipo económico cuyo objeto es precisamente el trabajo. Una relación caracterizada por la ajeneidad y la dependencia o subordinación del trabajador a los poderes directivos del empleador, aunque con la emergencia de los modelos post-fordistas ha provocado una crisis de la noción de subordinación en el trabajo interno (relajación de la jerarquía y fomento de la participación-implicación activa y la cooperación del trabajador en la organización de las personas que trabajan en la empresa) y externo a la empresa (nuevas formas de trabajo a distancia, como el teletrabajo; y nuevas formas de trabajo autónomo como el trabajo autónomo "económicamente" dependiente, lo que, entre otras cosas, obliga a distinguir entre "dependencia" o "subordinación jurídica" y "dependencia económica" valorada y acreditada en términos jurídicos). El Derecho del Trabajo ha tratado de neutralizar el hecho de que la persona del trabajador sea tratada como una estricta mercancía ("el trabajo no es una mercancía", refirma como principio de justicia social la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1944). Por ello, ha tratado de civilizar el trabajo poniendo límites a las condiciones de utilización productiva y a la subordinación del trabajador, aspirando, igualmente, a una *mediación jurídica* entre "vita activa" y "vita contemplativa" en la "sociedad del trabajo", que permita –sin absolutizar ninguno de sus ámbitos o esferas- un amplio despliegue de todas las capacidades humanas como horizonte de sentido de la vida humana.

Ciertamente, como realzara Michel Foucault, respecto al sistema de subordinación y disciplina en la empresa, la primera función consiste en sustraer el tiempo, logrando que el tiempo de los

[3] Arendt, H.: *Labor, trabajo, acción,* en Arendt, H.: *De la historia a la acción,* Introducción de Manuel Cruz, Barcelona, Paidós, 1995, pp. 88 y ss., en particular 89-90, y ampliamente, de la misma autora, *La condición humana* (1958)*,* Introducción de Manuel Cruz, Barcelona, Paidós, 1993, especialmente, capítulos III y IV. Asimismo, Monereo Pérez, J.L.: Ciclos vitales y Seguridad Social: trabajo y protección social en una realidad cambiante", en *RMTAS,* núm. Extraordinario, 2008, pp.49 y ss.

hombres, el tiempo de sus vidas, se transforme en tiempo de trabajo. La segunda función consiste en lograr que el cuerpo de los hombres se transforme en fuerza de trabajo. La función de transformación del cuerpo en fuerza de trabajo corresponde a la función de transformación del tiempo en tiempo de trabajo. La tercera función de las instituciones consiste en la creación de un nuevo tipo de poder**.** Es un poder polimorfo, polivalente. En algunos casos hay por un lado un poder económico: en una fábrica el poder económico ofrece un salario a cambio de un tiempo de trabajo en un aparato de producción que pertenece al titular de la organización productiva. De modo adicional a éste existe un poder económico de otro tipo en otras instituciones (como las instituciones hospitalarias y asistenciales). El micropoder que funciona en el interior de estas instituciones es al mismo tiempo poder de ordenación y disciplina. En realidad, son dos las condiciones necesarias para la formación de la sociedad industrial: por un lado, es necesario que el tiempo de los hombres sea llevado al mercado y ofrecido a los compradores o adquirentes, quienes, a su vez, lo cambiarán por un salario; y, por otro, es preciso que se transforme en tiempo de trabajo. A ello se debe que se encuentre el problema de las técnicas de explotación máxima del tiempo en toda una serie de instituciones.

El tiempo de trabajo se enmarca en el tiempo vital. El tiempo penetra en la relación de trabajo e influye en los demás ámbitos del tiempo vital, pues su delimitación incide en los modos de vida, en las relaciones familiares y en el ocio. En tiempo de trabajo determina el tiempo libre. La organización de los modos de vida y de los sistemas de protección social clásicos se han basado en el ciclo ternario, a saber: tiempo para la formación; tiempo de trabajo; tiempo para la retirada de la vida activa. Ese modelo ternario de ciclo vital del trabajador se enmarca igualmente en el más amplio ciclo vital ternario de las personas (antes-durante-después del trabajo) y precisamente se han producido fisuras importantes en dicho modelo ternario. En efecto, este modelo ternario vigente hasta hace poco en los países industrializados ha sufrido rupturas significativas, de manera que hoy se puede hablar de "des-cronologización" o "des-entandarización del ciclo de vida de las personas.

Desde el punto de vista jurídico-laboral, el factor tiempo actúa en la relación jurídica de trabajo a través de dos formas típicas: determinando la duración del vínculo jurídico-contractual laboral, por un lado, y por otro, como técnica de fijación de la jornada de trabajo (y otras variables temporales), la cual, como es sabido, permite la medición de la prestación debida en el marco del contrato de trabajo (el tiempo de trabajo es sometido a un estricto control y medición). No es de extrañar que la marcada presencia en el Derecho Social del Trabajo de la referencia a los *tiempos y lugares de trabajo,* incluso ahora que en la sociedad de la información el marco espacio-temporal se redefine y se hace más complejo y difuso. Antes, como hoy, el Derecho del trabajo interviene para tratar de reconstituir un espacio-tiempo humanamente vivible. En los inicios de la industrialización las nuevas tecnologías y los sistemas de alumbrado –gas y electricidad- supusieron la emancipación del trabajo industrial de los ritmos de la naturaleza, lo cual expuso a los trabajadores a una prolongación excesiva e inhumana de la duración del trabajo. Junto a la dependencia jerárquica del empresario, se imponía una estricta obligación de disposición temporal por parte del trabajador, en los límites establecidos en el contrato de trabajo. Igualmente se establecía un régimen constante de los horarios y de las modalidades de organización de las prestaciones. El modelo de regulación de los tiempos de trabajo se corresponde con el denominado modelo fordista, el cual triunfa con la producción masiva estandarizada, las modalidades de organización del tiempo y de los horarios tienden a estabilizarse. Es ese el modelo que organizó jurídicamente el Derecho del Trabajo clásico. En dicho modelo regulador, el tiempo se entendía como una referencia objetiva que contribuía a regular las relaciones de trabajo, tanto en el ámbito individual como en el colectivo. En plano jurídico-laboral, el tiempo ha cumplido una dualidad de funciones: por un lado, en la perspectiva individual, hace posible la medición de la subordinación haciendo actuar a los institutos vinculados a la misma (salario, poderes directivos, etc.). Desde el punto de vista colectivo, permite establecer disciplinas y, por consiguiente, introducir la lógica de la solidaridad colectiva (subjetividad colectiva del trabajo).

Respecto de la funcionalidad del tiempo como factor delimitador de la subordinación, cabe decir que el tiempo permite la subordinación como ámbito de dominio del empresario sobre la vida del trabajador y a la vez actúa como criterio limitador de ese sometimiento jurídico (puesta a disposición para trabajar en vista de un rendimiento) y asimismo como criterio de medida del valor del intercambio del trabajo. Es así que institucionalmente se establece una duración legal del trabajo y se define un modelo de vida laboral que implica una oposición de carácter binario entre tiempo de tiempo de trabajo y tiempo libre, prescindiendo –por omisión- del tiempo de trabajo no asalariado.

El Derecho del Trabajo estableció límites a la jornada y, en general, a la vida laboral. Es entonces cuando se constituyó los nuevos ritmos de vida que organizaban la vida del hombre moderno y la ordenación de su territorio (trabajo, descanso, vacaciones, transporte). El modelo fordista de producción, se caracterizaba por la uniformidad formal de las horas de trabajo, en correspondencia con el tipo de organización de la producción en masa de productos estandarizados, con lo que ello tiene de relativa rigidez. De ahí que el instrumento privilegiado en este modelo fordista para realizar una flexibilidad de adaptación del tiempo de trabajo a las exigencias de funcionamiento de la empresa fuese la utilización del clásico instrumento de las horas extraordinarias, que, como se saben, los las realizadas sobrepasando la jornada semanal legal. La adaptación opera mediante la ampliación del tiempo de trabajo, prescindiendo, así, del recurso a nuevas contrataciones. En este sentido el modelo de vida laboral estándar del fordismo partía de un empleo en régimen de jornada completa, por tiempo indefinido, al servicio de la misma, y con una expectativa razonable de llevar una carrera profesional ascendente en la misma empresa.

Igualmente, el tiempo de trabajo era, en coherencia con el modelo estándar, un tiempo homogéneo, es decir, un tiempo de trabajo "tipo" situado en la lógica inherente al compromiso fordista-keynesiano. Ese estándar conduce a un determinado modo de articulación de los tiempos de vida del trabajador de carácter binario: tiempo de trabajo (tiempo de subordinación) y tiempo libre (tiempo de libre disposición para el ocio o la inactividad). Es así que se consagraba la ficción económica de un trabajo separable de la persona del trabajador. Esta ficción oculta todo aquello que en la vida económica no está directamente sometido a una lógica de intercambio. Ese carácter binario todavía continúa percibiéndose en la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo –la cual deroga y refunde las precedentes Directivas 93/104/CE y 2000/34/CE, art.2.1). Por otra parte, el modelo fordista de organización del tiempo de trabajo conducía a configurar el tiempo libre como tiempo para el consumo –más que como verdadero tiempo de ocio- y no sólo como tiempo para la simple reproducción de la fuerza de trabajo del trabajador. En el plano de las identidades colectivas del trabajo, ello da lugar al surgimiento de solidaridades entre los trabajadores sometidos a la misma jornada, horarios y ritmos (solidaridad de trabajo, de organización y de lucha). De manera que el tipo de trabajo ha servido "para definir en negativo el tiempo de la autonomía colectiva". Por lo demás, "como concepto universal abstracto, el tiempo de trabajo tiende por regla general a enmascarar la heterogeneidad propia de los trabajos realizados y de la consiguiente experiencia del tiempo. Esta identidad de tratamiento jurídico ha contribuido también a forjar la solidaridad entre los trabajadores". El tiempo de trabajo abría, igualmente, un espacio para otros tiempos de la vida social (tiempo libre, ocio, formación, tiempos de transición o de transporte, etc.).

Ante el modelo emergente posfordista, esa separación estricta, en dicho modelo, entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre encuentra numerosas rupturas en el ciclo de la vida contemporánea. Precisamente, ese marco espacio-temporal instituido paulatinamente desde hace un siglo por el Derecho del Trabajo es lo que en el momento presente se ve desorganizado por la incidencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (disponibilidad del trabajador en cualquier lugar y en todo momento para trabajar o consumir. De modo destacado en el sector terciario (la

terciarización supone el desplazamiento paulatino del empleo desde la agricultura y la industria hacia los servicios; un sector de servicios en expansión) se produce una desorganización del sistema jerárquico y homogéneo del tiempo, con la expansión de los horarios variables individualizados, que ponen seriamente en cuestión el modelo típico considerado normal de ordenación temporal del trabajo. El sistema productivo se basa cada vez más en sistemas heterogéneos e individualizados de organización del tiempo de trabajo. Con las nuevas formas de producción –y de vida-, el *trabajo desborda paulatinamente el perímetro de la institución u organización cerrada*. Ello es debido a que la productividad no depende sólo de la gestión racional y eficiente de los recursos internos de la empresa, sino ante todo de la capacidad empresarial de captar flujos externos y de transformarlos en valor productivos. Se opera, así, una progresiva superación de la clásica separación real entre tiempo de trabajo y tiempo de no-trabajo.

Con todo, el Derecho del Trabajo tiene que reinventar los modos de gestión jurídica del tiempo de trabajo partiendo de una mayor heterogeneidad de las regulaciones. Pero, nuevamente, la gestión jurídico-institucional del tiempo de trabajo tendría que atender a los modos de vida y al tiempo total de vida, y tendría que hacerlo, por lo demás, obedeciendo a los objetivos preferentes de política del Derecho. En este sentido una de las preocupaciones a resolver ante la crisis del trabajo y el elevado nivel de desempleo, ha sido tratar de ordenar el tiempo de trabajo de manera que se fomente el reparto del empleo. Bajo esa lógica de "política de empleo" los Estados europeos han fomentado el trabajo a tiempo parcial, atendiendo a varios motivos. Uno de ellos ha sido el facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar; en otros casos, la necesidad de flexibilización del empleo o de compartirlo dada su escasez.

En esa orientación de política de empleo también se insertan las incitaciones hacia la reducción de la jornada legal de trabajo y su diversificación, y a través de re-envíos flexibilizadores a la negociación colectiva. Es así que la organización del tiempo de trabajo se hace más flexible, más heterogénea e individualizada. Su resultado más evidente es la ruptura del paradigma binario basado en aquella oposición entre tiempo de trabajo y tiempo libre. La frontera entre los tiempos se hace más fluida y porosa, porque el tiempo libre se instala en el tiempo de trabajo asalariado (derechos a permisos o ausencias, con suspensión del contrato a iniciativa del trabajador; formación profesional durante la vigencia del contrato de trabajo y ampliación de los ámbitos de autonomía en el uso del tiempo por parte del trabajador) y el mismo trabajo asalariado acaba por ejercer una influencia penetrante sobre el tiempo libre (extensión del ámbito de la subordinación a la esfera privada del trabajador como ocurre con el trabajo a distancia –la típica forma es el trabajo a domicilio y la nueva del teletrabajo-, trabajo informático, etc.; disponibilidad permanente para trabajar como nueva forma de tiempo: el tiempo de disponibilidad; las distintas formas de asimilación de ciertos períodos de tiempo libre al tiempo de trabajo tales como actividades de atención a personas dependientes, actividades de formación profesional, actividades voluntarias de interés colectivo, etc.). El resultado es la conformación de una regulación del tiempo de trabajo notablemente fragmentada e individualizada. En el plano de las fuentes regidoras las amplias remisiones a la negociación colectiva y a la autonomía individual permiten vislumbrar un creciente proceso de autorregulación del tiempo de trabajo y un acotamiento a una ordenación legal minimalista como opción de política del derecho. Así, la obligación de trabajar no se agota ya sólo en la obligación de medios, sino también que alcanza de modo creciente a la obligación de resultados y objetivos. Se produce una "desestandarización" de la regulación del tiempo de trabajo que afecta tanto a la persona del trabajador como a las formas de organización de las identidades colectivas de los trabajadores.

Esto determina la necesidad de establecer nuevas limitaciones para reconstituir unidades de tiempo y de lugar que sean verdaderamente compatibles con la vida real del trabajador. De manera que los procesos de concentración y dispersión de los trabajadores no impidan la humanización del trabajo

y el uso razonable de los tiempos de vida. Es en este contexto crítico, donde el Derecho del Trabajo actúa, en parte, para poner límites a la individualización y la confusión de los tiempos, con la finalidad de preservar tiempo individual y social vivibles. De ahí la dualidad de fines que históricamente ha desempeñado la regulación legal del tiempo de trabajo: por un lado, la protección de los derechos básicos de los trabajadores (vida, salud y seguridad); y, por otro, el progresivo reconocimiento del derecho de los trabajadores a períodos de tiempo libre, buscando un equilibrio entre tiempo de trabajo y no trabajo, comprensivo del conjunto de actividades que hacen posible un desarrollo integral de la persona.

Un rasgo característico de la nueva organización jurídica es la de que su eje tiende a desplazarse de la organización colectiva del trabajo hacia la vida personal del trabajador. Por eso se puede hablar de la emergencia de un principio de concordancia de tiempos, como manifestación del principio más general de adaptación del trabajo al hombre (). En la perspectiva individual, tal principio implica que cada persona ha de estar en condiciones de hacer concordar los diversos tiempos que integran su vida, su ciclo vital. Se trata de poner freno a la una flexibilización y disponibilidad total del trabajador al servicio de la dirección de la empresa. En la lógica colectiva, el principio de concordancia de los tiempos determina la preservación del derecho a una vida familiar y social normal, conforme a las prescripciones de la Convención Europea de los Derechos del Hombre (1950) (Alain Supiot). El sistema jurídico tiene que operar con un concepto omnicomprensivo de tiempo de vida del trabajador, articulando como un todo diversificado el tiempo de trabajo con otros tiempos de la vida. En esta dirección han de ser armonizados el tiempo de trabajo, el tiempo libre, de descanso o de ocio, el tiempo gratuito, adaptando el trabajo a las exigencias del hombre que trabaja y evitando la mercantilización del tiempo libre como simple tiempo para el consumo. Este objetivo exigiría una nueva articulación de la función atribuida en el sistema de fuentes a la ley y a la autonomía colectiva, de manera que la ley lleve a cabo un "garantismo flexible" que impida la desprotección garantizando los derechos sociales mínimos vinculados a la ordenación del tiempo de trabajo (y desde una lógica totalizadora e integrada del tiempo de vida de la persona que trabaja), pero contribuyendo a una mayor descentralización de las fuentes reguladoras mediante la apertura de amplios espacios de autorregulación a la autonomía colectiva y en ciertos ámbitos a la autonomía individual (con las suficientes garantías jurídicas para impedir el mero sometimiento del trabajador el preeminente poder contractual del empresario). Y si se quiere incidir –vale decir, "decidir"- directamente en todas las esferas del tiempo de vida del trabajo profesional habrá que ir más allá de la negociación colectiva laboral y propiciar nuevas formas de interlocución social y política a través de un proceso más abierto de diálogo y de concertación o acción neocorporativista democrática que incorpore a los poderes públicos, a las organizaciones profesionales y a otros grupos de intereses externos al mundo del trabajo. Sobrepasando –no superando- la lógica propia de la bilateralidad (negociación colectiva) o trilateralidad clásica (concertación social o neocorporativismo democrático a tres bandas). Es así que de la negociación colectiva –bilateral- se pasa, según materias, a una forma de negociación multilateral (incorporando grupos sociales no sólo vinculados al trabajo profesional) como forma de negociación corporativa de intereses plurales. De este modo, las relaciones en la norma estatal, la negociación colectiva y las formas de concertación social neocorporativa se hacen más complejas, heterogéneas y pluralistas.

Sin embargo, más allá de la referencia a la dimensión cuantitativa del tiempo de trabajo, hay que tomar en consideración también la dimensión cualitativa, la cual remite a la distribución del tiempo de trabajo en la vida activa del trabajador (con períodos de actividad y con fases de paro y desempleo, periodos de formación, etc.), por un lado, y por otro, la distribución de la jornada de trabajo entre las diversas unidades cronológicas naturales (día, semana, mes y año). Ambas dimensiones presentan una gran relevancia en una etapa en la cual la necesidad de trabajo humano está afectada por un proceso de reducción paulatina y en el que la distribución del tiempo de trabajo parece responder a una exigencia

de racionalización de la civilización postindustrial, la flexibilidad. Esta flexibilidad del tiempo de trabajo se orienta a la mayor productividad del trabajo, adaptando la ordenación del tiempo de trabajo a las variaciones del proceso productivo y de las nuevas formas de organización científico-técnica del trabajo. En el proceso de racionalización del trabajo la productividad supone el mayor nivel de producción durante el tiempo de trabajo. La productividad del trabajo se ha venido incrementando con las revoluciones científico-técnicas, y ello ha permitido no sólo la mayor rentabilidad, sino también una reducción significativa de la jornada de trabajo. Aunque esa reducción nunca ha sido lineal y ha coexistido con excesivas jornadas reales de trabajo. Por lo demás, en los últimos años esa tendencia reductora ha cedido, a pesar del debate –impulsado sobre todo en Francia, pero que marcó todo el período del último tercio del siglo veinte, vinculando reducción del tiempo de trabajo y políticas de reparto del mismo. De ahí la relevancia de interrogarse cómo estar protegido a través de la regulación del tiempo de trabajo, que siempre sobrepasa los confines estrictos de la relación individual de trabajo.

Se comprende que el tiempo sea un elemento determinante de la relación jurídico-laboral, fija la duración del contrato de trabajo, pero ante todo también el período de puesta a disposición para trabajar, siendo un elemento inherente a la obligación jurídica de trabajar contraída por el trabajador (tiempo en el trabajo). El empleador, en virtud del derecho de crédito que le confiere el contrato de trabajo, adquiere tanto el derecho a utilizar productivamente la actividad del trabajador durante un determinado tiempo, y el derecho a la adquisición originaria de la utilidad o resultado patrimonial del trabajo prestado durante un cierto tiempo, y asimismo el derecho a dirigir la actividad desplegada por el trabajador durante el tiempo fijado. Por tanto el tiempo de puesta a disposición para trabajar (delimitado ante todo a través del instituto de la jornada de trabajo) acota el periodo donde se ejerce la relación de dominio contractual del trabajador por parte del empresario. Es la jornada de trabajo la que delimita el período en virtud del cual se lleva a cabo ese dominio jurídico-contractual que supone la posición de especial subordinación o dependencia del trabajador bajo los poderes directivos del empleador. En este sentido la jornada legitima jurídicamente al mismo tiempo la puesta disposición del trabajador y los límites temporales en que dicha puesta a disposición se realiza. Desde esa perspectiva, la estrategia del movimiento obrero ha residido en una la lucha por la reducción de la jornada como factor apertura hacia una mayor libertad del trabajador. De este modo en la regulación del tiempo de trabajo queda implicada la persona del trabajador –inseparable de su fuerza de trabajo-, de manera que se trata no sólo de proteger su libertad, sino también de proteger su salud. De ahí que la regulación de la jornada, y su limitación –jornadas máximas- ha sido un ámbito típico del intervencionismo público en la ordenación de las relaciones laborales. Ese carácter de Derecho necesario –orden público- no se contradice con la apertura de espacios hacia la negociación colectiva. En ese dualismo de fuentes reguladoras, la norma estatal ha asumido la función de ser instrumento de establecimiento de la jornada máxima, mientras que corresponde a la autonomía colectiva la ordenación y distribución específica de la misma. La relación ha sido la propia del "Derecho reflexivo estatal". No obstante, las políticas de flexibilidad del tiempo de trabajo han supuesto una cierta atenuación o debilitamiento del orden público laboral, atribuyéndose un espacio vital de regulación mayor a la autonomía individual.

Dentro del contenido complejo y plural de las grandes etapas históricas la sociedad industrial se configura como una sociedad del trabajo, en la cual la forma de trabajo productivo dominante es precisamente el trabajo asalariado como relación social de tipo económico cuyo objeto es el trabajo-actividad.

El tiempo aparece como factor determinante de la subordinación o dependencia del trabajo a la esfera de dominio del empresario. La regulación del tiempo de trabajo aparece como una limitación necesaria porque esa limitación se impone como condición de libertad (y no sólo por obvias razones socioeconómica de necesaria reproducción de la fuerza de trabajo). Es decir: la reducción de la jornada de trabajo constituía, así, un tiempo "libre" (también de la subordinación, en cuanto

liberación temporal del período de subordinación o sometimiento jurídico-económico del trabajador a los poderes directivos del empleador). El tiempo de trabajo –delimitado a través del instituto de la jornada- supone, pues, la delimitación específica donde se ejerce el dominio social en la producción; un dominio socio-jurídico que comporta el poder de organizar el tiempo y el espacio del trabajador. A partir de ese ámbito de dominio socio-jurídico, este se proyecta en los demás ámbitos temporales de la vida humana, pues en función del tiempo de trabajo se precisan y articular los otros tiempos, señaladamente el tiempo para el descanso y el tiempo libre para el ocio, y el tiempo para el consumo.

La regulación del tiempo de trabajo actúa como factor determinante (no sólo del desarrollo de la personalidad del trabajador, según lo antes dicho) de la participación política del trabajador (necesario para subjetividad política del trabajo). Es decir: el tiempo de trabajo y su limitación como condición de la participación política en la sociedad democrática.

En este sentido, el tiempo de trabajo ha sido una de las bases del conflicto laboral desde los orígenes del industrialismo, es un ámbito donde se produce una tensión permanente de intereses divergentes entre el trabajador y el empresario. Marx había advertido que, en la producción capitalista, la reglamentación de la jornada se revelaba como una lucha que se libra en torno a los límites de la jornada entre dos fuerzas antagónicas. No debe por ello extrañar que la reducción de la jornada marcase las acciones reivindicativas de los trabajadores. Significativamente en la regulación de la jornada el debate sobre su duración –ya inicial desde el punto de vista histórico- se implicaba el modo –o modelo- de organización de la división del trabajo social (esto fue comprendido no solo por Karl Marx, sino también por Emile Durkheim), pues, en efecto, la vida de la persona del trabajador queda determinada por el tiempo de trabajo y su medición, diferenciándose el modelo ternario del ciclo vital del trabajador, es decir, distinguiendo entre ocho horas para el trabajo, ocho horas para el descanso, y ocho horas para la cultura e instrucción. En esa apertura hacia el "tiempo libre" –no dedicado al trabajo profesional- estaba implicada la idea social de favorecer el desarrollo de la personalidad del trabajador, pero al mismo tiempo la necesidad de objetiva de la propia reproducción de la fuerza de trabajo del trabajador, y la potenciación de su condición paralela de consumidor (el tiempo liberado era también contemplado como tiempo para "el consumo" útil al sistema económico del industrialismo).

En el contexto actual las políticas de flexibilidad –"trabajo flexible"- avanzan una pluralidad de objetivos: la adaptación del tiempo de trabajo a las exigencias de la producción, y la conexión tiempo de trabajo y fomento del empleo, a través de la utilización flexible del tiempo de trabajo y del reparto del empleo disponible. Con el avance del proceso de globalización económica, las nuevas formas de organización de las empresas y las exigencias de reestructuración interna y externa de las empresas y de fomento del empleo, se impulsan políticas encaminadas a incrementar la flexibilidad evitando –conforme a la retórica discursiva al uso- las consideradas excesivas rigideces jurídicas e institucionales. Ello se traduce en una suerte de reequilibrio en el clásico sistema de fuentes reguladoras del tiempo de trabajo, en la dirección de política del Derecho de reducir el ámbito del intervencionismo estatal a través de normas de Derecho necesario estricto (y a menudo considerado rígido) y potenciar la negociación colectiva como instrumento para de normas colectivas flexibles concernientes al tiempo de trabajo, pero también, en algunas experiencias, hacia el fomento del papel de la autonomía individual en la fijación de las determinaciones temporales de la relación laboral (lo que supone la apertura de un espacio significativo hacia lo que se ha dado en denominar expresivamente, "individualización" de las relaciones laborales). En el caso del tiempo de trabajo las políticas de flexibilidad han determinado más que una desregulación legislativa una alteración de la naturaleza imperativa de la norma estatal (en una dirección dispositivadora, preferentemente para autonomía colectiva, aunque también para la autonomía individual), de manera que se confía en las virtualidades adaptadoras de la autorregulación social. En todo caso, interesa advertir que la autonomía individual supone –más allá de casos especiales- en la práctica una remisión al poder

unilateral de determinación del empresario, dada la diversidad de fuerza contractual existente entre las partes del contrato individual de trabajo. En este sentido no se puede relegar la legislación estatal a una simple legislación de apoyo de la actividad sindical y menos aún del fomento indiferenciado de la "individualización" laboral, con lo que ello entraña de pérdida del "componente estatutario" en el contrato, como es propio de la lógica de los derechos sociales de la ciudadanía. En la lógica finalista de potenciar la flexibilidad y la desregulación (relativa y controlada) del tiempo de trabajo, se desea propiciar la instauración de un modelo de mercado flexible a la tendencia. A la tendencia del derecho social garantista le sucede la tendencia contemporánea del derecho del trabajo flexible en la era del posfordismo.

En el marco del Derecho Flexible del Trabajo[4], lo que se valora es la función compleja de la ordenación del tiempo de trabajo, indicando que constituye uno de los aspectos básicos de la regulación de las relaciones laborales, tanto en cuanto elemento de organización –de la actividad de la empresa y de la vida de las personas que trabajan en ella- como de protección de la salud y seguridad de estos últimos. La finalidad político-jurídica de las reformas flexibilizadoras ha venido siendo la reordenación de la regulación de la jornada de trabajo estableciendo los límites y garantías que, por razones de salud y seguridad o por objetivos de política de empleo, resultan indisponibles, y fijando en lo demás, un marco de reglas de juego en el que la negociación colectiva de las partes pueda libremente desarrollarse con objeto de hacer compatibles las necesidades de la empresa y los intereses y aspiraciones de los individuos. También, aunque como finalidad implícita, tras el principio de flexibilidad laboral (y su traducción en la ordenación flexible del tiempo de trabajo) se redescubre la función reguladora de la autonomía individual y el reforzamiento del poder de dirección unilateral del empresario. Ya resulta harto significativo que la regulación de la jornada fuese uno de los aspectos básicos de la reforma flexibilizadora y que esa "centralidad", lejos de ser contingente, persista actualmente.

El modelo de garantismo flexible del tiempo de trabajo –a resultas de nuestra cultura jurídica y del giro producido con la legislación de reforma de los noventa-, pretende introducir una flexibilidad de adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades de funcionamiento de las empresas, pero a través de la potenciación de la autonomía colectiva negocial, a la cual se reenvía a diverso título. No renuncia a un "tiempo de trabajo decente", conforme a las implicaciones de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT (2004), cuya conclusión era que los ordenamientos del tiempo de trabajo decente necesitan cumplir un conjunto de criterios interconectados, en los que deberían preservar la salud y seguridad; ser respetuoso con la familia; promover la igualdad de género; fomentar la productividad; y facilitar la elección e influencia del trabajador en las horas de trabajo. Es verdad que en ese modelo de garantismo flexible se está produciendo una cierta penetración de la racionalidad económica en las estructuras normativas. Se busca la adaptación flexible de la regulación laboral a las exigencias de funcionamiento de las empresas, a través de la articulación de la norma estatal y de las formas de formación privada de Derecho (productos derivados de la autonomía colectiva). En realidad, tras ello está la crisis político-jurídica y técnica de las leyes generales (de dimensión económica y sociolaboral, sobre todo) y la necesidad de establecer "leyes-medida" y "normas-medida", las cuales puede emanar de los procesos de autorregulación social (como de la negociación colectiva –como poder de formación- emanan convenios y acuerdos colectivos). Se trata, básicamente, de una manifestación del Derecho reflexivo legal que reenvía a la autonomía de los agentes económico-sociales para autorregular ciertas materias con criterios de flexibilidad de adaptación a las circunstancias específicas del mercado y de la empresa. Es el Derecho reflexivo una forma de Derecho flexible que regula la sociedad en su

[4] Para la construcción y evolución del "Derecho Flexible del Trabajo", véase Monereo Pérez, J.L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho Flexible del Trabajo,* Valencia, Tirant lo Blanch, 1996, pp. 16 y ss., y 68 y ss., Ibid., *La metamorfosis del Derecho del Trabajo,* Albacete, Bomarzo, 2017, Capítulo I, pp. 9 y ss., Capítulo II, pp. 29 y ss., Capítulo IV, pp. 213 y ss.

autorregulación. La autorregulación de los grupos designa la capacidad de los grupos de edificar estructuras sistemáticas propias; siendo la autorregulación la variante dinámica de la autoorganización. La negociación colectiva en estas coordenadas político-jurídicas se materializada en la producción de normas flexibles de autonomía (tipo específico de formas privadas de producción normativa). La flexibilidad de la ordenación jurídica del tiempo de trabajo –convencionalmente encuadrada dentro de las medidas de flexibilidad interna- debe operar por la vía de la negociación colectiva y el respeto a un estándar mínimo de reglas protectoras del trabajo a través de la normativa legal. Ahora bien, como ha sido advertido, la concepción de la flexibilidad como componente estructural del sistema de fuentes del tiempo de trabajo implica de suyo una organización de las relaciones normativas entre la heteronomía estatal y la autonomía colectiva de modo matizadamente distinto a como se venían organizando en el contexto productivo propio del fordismo. Por tanto, debe atenuarse la intensidad de la producción imperativa legal uniforme, rígida y estandarizada dispensada al trabajador individual y afirmar simétricamente la responsabilidad de los grupos sociales que negocian y determinan cuestiones temporales de la obligación de trabajar. Pero una estrategia de flexibilidad ofensiva no pasa por la conversión de las normas imperativas reguladoras del tiempo de trabajo en reglas *soft law,* sino en el garantismo flexible que concilie seguridad y flexibilidad en el sistema de fuentes reguladoras del tiempo de trabajo. La opción por el "derecho blando" o derecho débil no es la más adecuada para *garantizar* derechos sociales, porque supone en sí una re-mercantilización de los derechos sociales implicados en la ordenación del tiempo de trabajo, contribuyendo precisamente a la inseguridad y desnaturalización de los mismos (los derechos sociales o son derechos de des-mercantilización o son otra cosa distinta).

Pero la misma sociedad del trabajo encuentra signos de agotamiento y replantean los presupuestos tradicionales de ese tipo de sociedad y se asiste a la emergencia de una "sociedad del desempleo" y a una "sociedad de la exclusión" de los sin trabajo. Se cuestiona el objetivo del pleno empleo (ya resulta significativo el sucedáneo del "alto nivel de empleo" que se utiliza en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en versión del Tratado de Lisboa, firmado el 13 de diciembre de 2007. El art. 9 TFUE, establece que "en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tendrá en cuenta las exigencias relacionadas con la promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada, con la lucha contra la exclusión social y con un nivel elevado de educación, formación y protección de la salud humana". Ello no obstante, el art. 3.3 TUE, en versión del Tratado de Lisboa, sí hace referencia expresa al pleno empleo). De esa realidad surge la idea-fuerza de una organización del tiempo, tiempo de trabajo y tiempo libre, que permita la participación en el producto social y el desarrollo de las capacidades de las personas. Por consiguiente, en una dimensión antropológica del trabajo interesa tanto el trabajo productivo desplegado durante un cierto tiempo y el tiempo liberado como modos de vida digna. El enfoque no es nuevo pues estaba presente en el eslogan del Primer Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores, a saber: "ocho horas de trabajo, ochos horas de recreo y ocho horas para descansar" (Primer Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores, celebrado en Ginebra los días 3 a 8 de septiembre de 1866), que se orientaba hacia una visión integral de la forma de vida de las personas y la consideración totalizadora de su tiempo vital. De este modo, una perspectiva antropológica e integral debería conducir a vincular el tiempo de trabajo con los modos de vida, garantizando el derecho al trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo (su reducción y reparto) en el marco del trabajo social en su conjunto (los tiempos vitales para la formación, para el trabajo productivo y el tiempo libre para el ocio). El trabajo no sólo es actividad productiva, sino que también es un "valor"; un valor que, por cierto, puede estar en peligro de extinción. Una racionalización del trabajo ha de enmarcase en el proceso de racionalización de la civilización contemporánea. En esta lógica también continuará siendo necesaria una desmercantilización relativa del trabajo y del tiempo del trabajo socialmente necesario, configurando los derechos sociales como derechos de desmercantilización, espacios

ganados al mercado, en términos de satisfacción de las necesidades, de libertad y autonomía[5]. Por tanto, es necesario vincular trabajo profesional –su división y organización- con el despliegue del modo de vida de las personas en la sociedad. Es preciso conectar el derecho al trabajo con el conjunto de los derechos de la persona social.

En realidad, la flexibilidad "defensiva", al incidir en la precarización del empleo y la reducción de las políticas de protección social, acaba rompiendo el principio de continuidad de las rentas del trabajo tanto en la vertiente laboral (medias de estabilidad del trabajador, continuidad de la relación laboral, etc.) como en la vertiente de protección social (política de prestaciones económicas de sustitución de rentas de activo), y por tanto no resulta arriesgado decir que las medidas flexibilizadoras adoptadas conforme a este modelo de política del Derecho, pueden resultar contradictorias al objeto mismo del Derecho Social del Trabajo –su función transaccional-, allá donde la intervención pública contribuya a acentuar las desigualdades en lugar de compensarlas[6]. Las estrategias de flexibilidad "defensiva" cuestionan las bases de la dimensión estatutaria del constitucionalismo democrático social y tiende a desplazarla por un modelo de mercado. Es la lógica del paradigma neoliberal que implica la redefinición restrictiva en "lo social" de las funciones del Estado. Esa redefinición "liberista" (que no se puede confundir con el liberalismo social) supone el abandono del objetivo de una sociedad justa asociada a una promesa de emancipación y de dignidad del hombre.

El modelo de "flexibilidad ofensiva", al contrario que en el modelo de flexibilidad precaria, defensiva, otorga preferencia a la estabilidad laboral, a la modernización tecnología y a la formación profesional, y se articula a través del sistema de negociación colectiva supraempresarial, sin excluir la posibilidad de acuerdos tripartitos, que establecen las reglas de juego, compaginándolo con los convenios de empresa que singularizan el tratamiento de las condiciones de trabajo, el sistema de organización del trabajo y la implicación de los trabajadores en la gestión y dirección de la empresa. En este contexto es de destacar que prima el enfoque antropológico en la consideración del tiempo de trabajo en el marco del "tiempo de vida" de las personas, donde se trata de humanizar el tiempo de trabajo y los demás tiempos que integran el tiempo social y de vida de las personas (tiempo extralaboral que constituye el tiempo personal y familiar).

El modelo de "flexibilidad ofensiva" o "garantista" constituye una alternativa viable de organización jurídica de las relaciones de trabajo que pretende combinar la clásica racionalidad centralizada del Estado Social moderno con formas plurales de racionalidad "autorreflexiva" de los grupos sociales bajo la cobertura de una legislación promocional -o de apoyo- de la autonomía

[5] Véase Monereo Pérez, J.L.: "La política social en el Estado del Bienestar: los derechos sociales de la ciudadanía como derechos de "desmercantilización"", en *Revista de Trabajo y Seguridad Social,* núm.19 (1995), pp.7 a 46; Ibid., *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral,* Madrid, Consejo Económico y Social de España, 1996, pp. 27 y ss., 45 y ss., y 134 y ss.

[6] Monereo Pérez, J.L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo,* cit., pp.132-133 (para la distinción de los modelos de flexibilidad "ofensiva" y "defensiva" , pp. 130-135), y la proyección de esta estrategia en la ordenación jurídica del tiempo de trabajo, en Monereo Pérez, J. L. y Medina Castillo, J.E.: "La ordenación jurídico-política del tiempo de trabajo y el reparto del empleo", en *Revista Sistema,* núm. 150 (1999), pp.44 y ss. Incidiendo en la crítica de la precariedad, Pérez Rey, J.: *La estabilidad en el empleo,* Madrid, Trotta, 2004, pp. 43 y ss. En una perspectiva sociológica, Sennet, R.: *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo,* Barcelona, Anagrama, 2000, Capítulo 1 ("La deriva. De cómo el capitalismo ataca el carácter"), pp. 13 y ss., Capítulo 3 ("Flexible. La reestructuración del tiempo"), pp. 47 y ss., Capítulo 4 ("Ilegible. Por qué son difíciles de entender las modernas formas de trabajo"), pp. 66 y ss.; Capítulo 5 ("Riesgo. Por qué asumir riesgos se ha vuelto causa de desorientación y depresión"), pp. 66 y ss., Capítulo 6 ("Ética del trabajo. Por qué ha cambiado la ética del trabajo""), pp. 103 y ss., Capítulo 7 ("Fracaso. Manejar el fracaso"), pp. 103 y ss., y Capítulo 9 ("El pronombre peligroso. La comunidad como remedio"), pp. 143 y ss. Richard Sennet finaliza su análisis con una significativa reflexión: "No sé cuáles son los programas políticos que surgen de esas necesidades internas, pero sí sé que un régimen que no proporciona a los seres humanos ninguna razón profunda para cuidarse entre sí no puede preservar por mucho tiempo su legitimidad" (Ibid., p. 155).

colectiva negocial. Se trata de un modelo dualista de regulación que combina ley y negociación colectiva como medios instrumentales para regular el mercado laboral, y que, aun cuando otorga a la ley la función de fijar un marco de regulación general, no excluye la posibilidad de hacer uso de la negociación colectiva para flexibilizar, sin precariedad ni inestabilidad, las relaciones laborales en el seno de la empresa. La estrategia del reparto del trabajo puede tener cabida en el marco de la denominada "flexibilidad ofensiva", siempre que las políticas de regulación laboral no se construyan al margen de las políticas sociales, lo cual es posible (desde una perspectiva jurídico-institucional), en un sistema de relaciones laborales de carácter intervencionista, como el nuestro, que se apoya en la propia esencial del modelo de Estado Social), el cual obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que dificulten que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas.

Es necesario que se introduzca una perspectiva de largo alcance en la reformulación del modelo de organización jurídica del tiempo de trabajo presenta un carácter estructural, y no simplemente coyuntural, que interesa realzar. En efecto, se percibe nítidamente que el sistema estandarizado de pleno empleo empieza a mostrar signos de agotamiento y a tambalearse a partir de las fases sucesivas de racionalización que flexibilizan tres pilares: Derecho laboral, la localización del trabajo y el horario laboral. Con ello, las fronteras entre trabajo y desocupación se hacen fluidas y se generalizan formas plurales, flexibles, de subempleo. La consecuencia de la extensión de este nuevo sistema de flexibilidad (precarización) es que el paro está, por así decirlo, integrado en las formas de subempleo, de tal forma que las fronteras entre trabajo y paro son cada vez más difusas y en el que la pobreza amenaza con mayor frecuencia a capas de la población antes indemnes. Ya no afecta con toda su dureza a una clase, sino que su fuerza es expansiva –tendencialmente *erga omnes,* por así decir-, haciendo que la desigualdad social aumente en una medida dramática, ya que en las condiciones actuales de "individualización", los seres humanos han de cargar con el desempleo masivo con un destino personal.

En este contexto se sitúan las propuestas encadenadas para reducir la jornada, flexibilizarla y repartir el empleo. La lucha por la reducción de la jornada de trabajo y el reparto del empleo es una lucha política que desborda no sólo los límites del conflicto convencional que gira en torno al contrato de trabajo, sino inclusive, los objetivos tradicionales de las políticas de empleo; ya que reivindicar una reducción sistemática de la jornada supone enfrentar intereses y valores de signo muy opuesto; y, en todo caso, comportaría la realización de reformas estructurales**.** Su realización puede contribuir a la recomposición, no sólo de la clase trabajadora, sino de la sociedad, superando la dualidad y fragmentación actual que mantiene en la pobreza a un creciente número de personas con la consiguiente inestabilidad que ello genera en el sistema establecido. El método más idóneo de tratamiento del problema es establecer un conjunto de medidas y actuaciones dentro de una política pública que contemple un nuevo modelo de desarrollo económico más socialmente funcionarizado y ecológicamente sostenible. En este marco de referencia es donde se deberían insertar las políticas activas de empleo y, entre ellas, los medios de reparto del tiempo de trabajo, encaminadas no ya sólo a mejorar las condiciones de vida y trabajo del ciudadano trabajador, sino más innovadoramente como mecanismo de reparto del trabajo disponible, reduciendo asimismo el paro forzoso. Una medida, pues, encaminada a garantizar ese derecho social de ciudadanía que es el derecho al trabajo, liberador de la necesidad y factor de integración social (el histórico "derecho a la existencia digna"[7] en los términos formulados en la tradición del constitucionalismo democrático-social, postulado desde los orígenes del reformismo social (Antón Menger, Otto Von Gierke, Henry George, Otto Bauer, Karl

[7] Monereo Pérez, J. L.: *La renta mínima garantizada. De la renta mínima a la renta básica.* Albacete, Bomarzo, 2018, y la bibliografía allí citada.

Renner, Hugo Sinzheimer, Gustav Radbruch, Hermann Heller, Simone Weil, Walter Benjamin, Karl Korsch, Otto Kirchheimer, Franz L. Neuman, Adolfo G. Posada, Harold .J. Laski, etcétera)[8].

2. LA CONCEPTUALIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

No existe en nuestro Derecho interno una definición del tiempo de trabajo[9]. Tiempo de trabajo que, según doctrina, puede definirse como "*encuadramiento temporal de la deuda de actividad a cargo del trabajador*"[10], o como el "*tiempo que cada día invierte el trabajador en cumplir sus obligaciones para con el empresario, derivadas del contrato de trabajo*"[11]. De conformidad con el artículo 34.5 ET, "*el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo*". Esta definición está anclada en la presencia física del trabajador en su puesto de trabajo. Pero lo cierto es que nuestra normativa no ofrece ninguna indicación más. El caso es que este precepto significa que el tiempo de trabajo empieza a computar desde el momento en que el trabajador está presente en su puesto de trabajo preparado para comenzar a trabajar, lo que, en un principio, hace excluir todo el tiempo destinado a realizar aquellas actividades previas preparatorias a la llegada al puesto de trabajo o posteriores a la retirada del mismo[12].

Por otra parte, 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, en su artículo 2, sí define el tiempo de trabajo como "*todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales*". Concepto que se concibe en contraposición al de período de descanso al excluirse mutuamente ambos conceptos: por tanto, no pueden existir situaciones intermedias. Al hilo de lo anterior, el propio TJUE considera que deben de darse tres elementos o criterios constitutivos para que el tiempo se considere tiempo de trabajo efectivo[13]: a) Criterio espacial: permanencia en el centro de trabajo. b) Criterio de autoridad: estar a disposición del empresario. c) Criterio profesional: estar ejerciendo su actividad o sus funciones (obedecer las instrucciones del empleador).

Por otro lado, el propio Estatuto de los Trabajadores decide computar como tiempo de trabajo determinados períodos en los que, técnica y jurídicamente, no existe trabajo efectivo, pues no hay ejercicio de la actividad, ni tampoco el trabajador está a disposición del empresario. Nos referimos a

[8] Sólo, al respecto algunas obras más recientes, Monereo Pérez, J.L.: *Teoría crítica de la Política y del Derecho en la República de Weimar: Otto Kirchheimer,* Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2025; Ibid., *Simone Weil: Filosofía del trabajo y teoría social,* Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2023; Ibid., *El Derecho en la democracia constitucional. La teoría crítica de Gustav Radbruch,* Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2020; Ibid., *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales,* Murcia, Laborum, 2019; Ibid., *La filosofía política y cultural en la crisis de la modernidad: El pensamiento crítico de Walter Benjamin,* Barcelona, Atelier, 2026. https://atelieropenaccess.com/products/la-filosofia-politica-y-cultural-en-la-crisis-de-la-modernidad-el-pensamiento-critico-de-walter-benjamin

[9] Ortega Lozano, P. G.: "Criterios para la consideración del "tiempo de trabajo efectivo": los supuestos más recientes", en *Revista de derecho social*, núm. 92, 2020, pp. 81-106.

[10] Pérez De Los Cobos Orihuel, F. y Monreal Bringsvaerd, E. J.: "La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores", *RMTS,* núm. 58, 2005, p. 57.

[11] Iglesias Cabero, M.: "Cómputo de la jornada efectiva de Trabajo", en VVAA: *Estudios sobre la jornada de Trabajo*, Madrid, ACARL, 1991, p. 291.

[12] Poquet Catalá, R.: "Consideración en torno al tiempo de trabajo: tiempo de desplazamiento, tiempo de disponibilidad y limitación del tiempo de trabajo efectivo", *Revista de derecho de la seguridad social*, núm. 19, 2019, p. 174.

[13] Martín Rodríguez, O.: "Las directrices de la Unión Europea sobre tiempo de trabajo, su interpretación por el Tribunal de Justicia y sus repercusiones en el sistema español", en *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 194, 2017, pp. 239 y ss.: Martín Rodríguez, O.: *La ordenación del tiempo del trabajo en España*, tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, 2017, *passim*.

supuestos como los permisos del artículo 37.3 ET (matrimonio, fallecimiento, accidente, enfermedad, hospitalización, traslado del domicilio habitual, cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, funciones sindicales o de representación del personal, la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, casos de adopción, etcétera); a las vacaciones anuales[14]; los períodos de tiempo no trabajados por causas imputables al empresario; o supuestos de formación necesaria donde el artículo 23.1.d.) ET recoge expresamente lo siguiente: "*el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo*".

En este sentido, antes de entrar a valorar la jurisprudencia sobre temas y problemáticas concretas que deben ser resueltas por nuestros tribunales, profundicemos y refirámonos a los supuestos siguientes[15]: a) Permisos retribuidos. Respecto a los permisos retribuidos recogidos en el artículo 37.3 ET, son supuestos en los que el legislador ha decidido reconocerlos como tiempo efectivo de trabajo (por tanto, retribuidos), aun cuando el trabajador no presta servicios. En efecto, poseen una naturaleza excepcional, pues serán computados en la jornada y deberán ser retribuidos económicamente. El legislador, mediante ficción jurídica, considera tales permisos como tiempo de trabajo efectivo aun cuando no se cumplen con los requisitos para que así fueran considerados[16]. b) Asuntos propios. Respecto a los días de asuntos propios hemos de hacer referencia a que es una figura jurídica principalmente regulada vía negociación colectiva (convenio colectivo). Los días de asuntos propios consisten en el reconocimiento legal hacia el trabajador de ausentarse de su puesto de trabajo sin necesidad de causa justificativa. Para analizar su régimen jurídico, en relación con el tiempo de trabajo efectivo, deberemos de estar a la propia negociación colectiva y ver si los mismos deberán o no ser recuperados. En caso de que deban ser recuperados, los días de asuntos propios no serán considerados tiempo efectivo de trabajo. La controversia surge cuando el propio convenio colectivo no declara expresamente el carácter recuperable o no de los días de asuntos propios. En este sentido, el criterio de los tribunales (al contrario que los permisos retribuidos del artículo 37.3 ET) es situar los días de asuntos propios fuera de la categoría de tiempo de trabajo efectivo[17]. c) Supuestos en los que el trabajador no puede continuar prestando sus servicios por causas no imputables al empresario. Decimos no imputables al empresario porque, en caso de que fueran imputables a este último, la solución se establece en el artículo 30 ET: "*si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo*". Lo cual, *a sensu contrario*, entendemos que en aquellos supuestos en los que las causas no sean imputables al empresario (supuestos de fuerza mayor), la solución será que el trabajador compense las horas dejadas de trabajar, salvo que por convenio colectivo se haya establecido lo contrario. d) Vacaciones. A diferencia de los permisos

[14] Monereo Pérez, J. L. y Guindo Morales, S.: "La nueva doctrina comunitaria sobre las vacaciones como período de descanso: el reciente acervo jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea", en *La Ley Unión Europea*, núm. 67, 2019, *passim.* Monereo Pérez, J. L. y López Vico, S.: "De nuevo en torno a la ordenación del tiempo de trabajo: igualdad de trato y protección de la salud y seguridad de los trabajadores nocturnos: sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022, asunto C-262/20", en *La Ley Unión Europea*, núm. 103, 2022.

[15] Monereo Pérez, J. L., Gorelli Hernández, J. De Val Tena, Á. L. (Dirs.) y López Insua, B. M. (Coord.): *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018, *passim*.; Monereo Pérez, J. L. y Perán Quesada, S. (Coords.): *La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI. Retos, oportunidades y riesgos emergentes*, Granada, Comares, 2014, *passim*. Maldonado Molina, J. A., Moreno Vida, Mª. N., Monereo Pérez, J. L., Túlio Barroso, F. y Las Heras, H. (Dirs.): *El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente*, Murcia, Laborum, 2018, *passim*.

[16] Basterra Hernández, M.: *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*, tesis doctoral, Universidad de Alicante, 2016, p. 67. Basterra Hernández, M.: *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, *passim.*

[17] STS 26 de abril de 1995 [RJ 1995/3271], STS 29 de mayo de 2007 [RJ 2007/7568], STS 14 de marzo de 2011 [RJ 2011\3253], STS 16 de octubre de 2012 [RJ 2012\10699] y STS 9 de abril de 2014 [RJ 2014\2602]. Basterra Hernández, M.: *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*, tesis doctoral, Universidad de Alicante, 2016, p. 68. Basterra Hernández, M.: *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, *passim.*

retribuidos, el legislador le otorga la consideración de tiempo "no vendido" y "retribuido"[18]. Las vacaciones o los descansos semanales están previstos por el legislador como tiempo "no trabajable", reconocido incluso en el artículo 40.2 CE.

3. LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

1º. Caso *Matzak*: la guardia localizada se considera tiempo de trabajo efectivo

Analicemos a continuación la STJUE de fecha 21 de febrero de 2018, asunto C-518/15, Ville de Nivelles y Rudy Matzak[19], y el concepto amplio adoptado por este tribunal para considerar tiempo de trabajo efectivo la guardia localizada del bombero al que la empresa le restringe su libertad personal.

En el caso planteado debe partirse de aquella doctrina que permite que los Estados miembros establezcan, en su derecho nacional, que la retribución de un trabajador en "tiempo de trabajo" no sea la misma que la de un trabajador en "período de descanso", hasta el punto de que pueden no reconocer retribución alguna durante este último período. Es por tal motivo que existe conflicto con el "tiempo de guardia": ¿debe o no retribuirse? Concretamente, la duda existe en el tiempo de guardia que un trabajador pasa en su domicilio con la obligación de responder a la llamada de su empresario en un plazo máximo de ocho minutos. Plazo máximo que restringe considerablemente la posibilidad de realizar otras actividades. Para resolver si debe o no retribuirse, antes deberá responderse a si se considera o no tiempo de trabajo.

El punto de partida es el siguiente: el concepto de "tiempo de trabajo" y el concepto de "periodo de descanso" son antagónicos entre sí; por tanto, se excluyen mutuamente[20]. Consecuentemente solo existen dos opciones para calificar el tiempo de guardia que un trabajador pasa en el marco de las actividades que realiza para su empresario: bien de "tiempo de trabajo" o bien de "período de descanso".

Al hilo de lo anterior, la presencia física y la disponibilidad del trabajador en el lugar de trabajo, durante el período de guardia, a los efectos de prestar sus servicios profesionales, debe considerarse como ejercicio o desarrollo de funciones[21]. En efecto, conforme la anterior afirmación, no puede excluirse del concepto de "tiempo de trabajo", el periodo de tiempo que el trabajador está de guardia en presencia física, aunque no realice funciones o trabajo alguno, pues lo contrario iría en contra del objetivo de la Directiva 2003/88, cual es, garantizar la salud y seguridad de los trabajadores, de manera que puedan disfrutar de períodos mínimos de descanso y de períodos de pausa adecuados[22]. Así ocurre con los médicos cuando están "*obligados a hallarse físicamente presentes en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad*"[23]. De la STJUE de fecha 9 de septiembre de 2003 extraemos la conclusión de que el factor determinante para calificar como "tiempo de trabajo" la actuación de

[18] Basterra Hernández, M.: *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*, tesis doctoral, Universidad de Alicante, 2016, pp. 74 y 75. Basterra Hernández, M.: *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, *passim*.

[19] STJUE 21 de febrero de 2018, asunto C-518/15, Ville de Nivelles y Rudy Matzak, [TJCE 2018\5].

[20] STJUE de 3 de octubre de 2000, Simap, C-303/98, [EU:C:2000:528], apartado 47. STJUE de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras, C-266/14, [TJCE 2015\205], apartado 26 y jurisprudencia citada.

[21] STJUE de 3 de octubre de 2000, Simap, C-303/98, [EU:C:2000:528], apartado 48.

[22] STJUE de 3 de octubre de 2000, Simap, C-303/98, [EU:C:2000:528], apartado 49. STJUE de 21 de febrero de 2018, Matzak, C-518/15, [TJCE 2018\5], apartado 58.

[23] STJUE 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartado 63.

un trabajador (médicos que están de guardia física) es el hecho de que el trabajador esté obligado a hallarse físicamente presente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad.

En estas circunstancias, el concepto de "tiempo de trabajo", (establecido en el artículo 2 de la Directiva 2003/88), debe interpretarse en el sentido de que se aplica a una situación en la que un trabajador tiene la obligación de permanecer en su domicilio durante el período de guardia, de estar a la disposición del empresario y de poder presentarse en su lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos. De todo lo anterior resulta que debe confirmarse que el tiempo de guardia que un trabajador pasa en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos, plazo que restringe considerablemente la posibilidad de realizar otras actividades, debe considerarse "tiempo de trabajo".

Como reflexión al tema resuelto por el TJUE, dos son los tipos de guardias existentes: por un lado, las guardias que exigen la presencia física del trabajador; y, por otro, las guardias localizadas. Respecto a las guardias que exigen la presencia física, las mismas se consideran tiempo de trabajo efectivo. En estas guardias es indiferente el rendimiento y las actividades realizadas, pues lo verdaderamente importante de estas guardias consiste en el hecho de que los trabajadores están obligados a estar físicamente (obligación de presencia) en el centro de trabajo, así como tener disponibilidad para prestar los servicios que se le requieran, sin capacidad de disponer libremente de su tiempo. Respecto a las guardias localizadas, las mismas no se consideran tiempo de trabajo efectivo, pues durante dichas guardias el trabajador no tiene la obligación de estar presente en el centro de trabajo, sino que debe de estar localizado y localizable, a disposición de la empresa. Como no necesita estar físicamente en su centro de trabajo, el trabajador podrá organizar ese tiempo y dedicarse a sus asuntos personales.

Sin embargo, en el caso Matzak, aun cuando el TJUE parte de una guardia localizada, al suponer una restricción desde el punto de vista geográfico y funcional del trabajador, la misma se considera como tiempo de trabajo efectivo. Por tanto, en este caso, se matiza la guardia localizada para un supuesto en concreto. La solución jurídica, a nuestro parecer, es coherente (incluso podría plantearse el supuesto como una guardia que exige la presencia física del trabajador y que se encubre en una guardia localizada, pues tener la obligación de llegar al centro de trabajo en ocho minutos supone estar alrededor de dicho centro). En cualquier caso, no tenemos duda de que debe considerarse tiempo de trabajo efectivo[24].

[24] Monereo Pérez, J.L. «El 'tiempo de trabajo' y el 'período de descanso' a debate en las guardias en régimen de disponibilidad no presencial» *La Ley Unión Europea*, número 92, 2021; Monereo Pérez, J.L. y Muros Polo, A. «De nuevo sobre los criterios del Tribunal de Justicia de la Unión Europea para calificar las guardias como tiempo de trabajo y su compatibilidad con la doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales de la Carta Social Europea», *La Ley Unión Europea*, número 98, 2021; Aragón Gómez, C.: «La compleja delimitación del concepto tiempo de trabajo y la aportación que al respecto ha realizado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Reflexiones al hilo de la STJUE 21-2-2018, asunto Matzak, relativa a las guardias de localización», *Revista de Información Laboral*, núm. 9, 2018, p. 113; Poquet Catalá, R.: Consideración de la guardia de localización como posible tiempo de trabajo efectivo a la luz de la doctrina judicial comunitaria (STJUE, de 21 de febrero de 2018, C-518/2015, Asunto Matzak), *Temas Laborales*, núm. 146, 2019; Salcedo Beltrán, M.C.: "Las guardias de disponibilidad no presencial a examen según la Carta Social Europea la decisión sobre el fondo del Comité Europeo de Derechos Sociales de 19 de mayo de 2021, Confederación General del trabajo (CGT) y Confederación Francesa de Directivos-Confederación General de Ejecutivos (CFE-CGC) contra Francia", *Revista General de Derecho Europeo,* nº 56, 2022; Monereo Pérez, J.L. y Ortega Lozano, P.G.: *Fundamentos del Derecho Social de la Unión Europea. Configuración técnica y estudio sistemático del marco normativo regulador*, Cizur Menor (Navarra), Thomson/Aranzadi, 2022, pp. 543 y ss.; Velasco Fernández, D.: "Cómputo de tiempo de trabajo en las guardias de disponibilidad. Comentario a la STS 18 abril de 2023" en AA.VV. *Las transformaciones de la Seguridad Social ante los retos de la era digital. Por una salud y Seguridad Social digna e inclusiva. VII Congreso Internacional y XX Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social,* Murcia, Laborum, 2023; Vila Tierno, F.: "Una necesaria revisión de la

2º. Caso *Tyco*: los desplazamientos de los trabajadores que no poseen centro de trabajo deben considerarse tiempo de trabajo efectivo

Analicemos ahora la sentencia del TJUE de fecha 10 de septiembre de 2015, asunto C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) y Tyco Integrated Security, S.L., Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios, S.A.[25], en la que se considera que, al carecer el trabajador de centro de trabajo, desde que comienza el desplazamiento hasta el usuario o cliente, el tiempo empleado debe considerarse tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores técnicos de Tyco se dedican a la instalación y mantenimiento de los aparatos de seguridad en domicilios y establecimientos industriales y comerciales sitos en la zona territorial a la que están adscritos, que comprende la totalidad o parte de la provincia donde trabajan o, en ocasiones, varias provincias. En 2011, Tyco procedió al cierre de las oficinas que tenía abiertas en las diferentes provincias, adscribiendo a todos los trabajadores orgánicamente a las oficinas centrales de Madrid. Al hilo de lo anterior, es pacífico que, antes de la decisión de Tyco de eliminar las oficinas provinciales, este empresario consideraba tiempo de trabajo el tiempo de desplazamiento de sus trabajadores entre las oficinas provinciales y los centros del primer y del último cliente diarios, pero no su tiempo de desplazamiento desde su domicilio a las oficinas provinciales al comienzo y al final de la jornada. Por otro lado, consta que, antes de esta decisión, los trabajadores afectados en el litigio principal se desplazaban diariamente a estas oficinas para recoger los vehículos puestos a su disposición por Tyco y comenzar su jornada laboral. Estos trabajadores finalizaban también su jornada laboral en esas oficinas.

Después del cierre de las oficinas provinciales, cada uno de estos trabajadores tienen a su disposición un vehículo de la empresa con el que se desplazan diariamente desde su domicilio a los centros donde han de realizar las tareas de instalación o mantenimiento de los aparatos de seguridad y con el que vuelven a su domicilio al terminar su jornada. La distancia desde el domicilio de un trabajador hasta el centro donde debe llevar a cabo una intervención es muy variable, siendo a veces superior a 100 kilómetros. Se cita como ejemplo un caso en el que, debido a la densidad del tráfico, el tiempo de desplazamiento al domicilio del cliente fue de tres horas.

En la actualidad, la empresa Tyco no contabiliza como tiempo de trabajo el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes, considerándolo de este modo tiempo de descanso. Tyco calcula la duración de la jornada diaria contabilizando el tiempo transcurrido entre la hora de llegada de sus trabajadores al centro del primer cliente del día y la hora en que estos trabajadores salen del centro del último cliente, y sólo se tiene en cuenta el tiempo en que se llevan a cabo las intervenciones en dichos centros y los desplazamientos intermedios, entre un cliente y otro.

De conformidad con el tribunal que plantea la cuestión prejudicial (la Audiencia Nacional), debe resolverse si los trabajadores que carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes de dichos trabajadores constituye "tiempo de trabajo" o no.

Respecto al primer elemento constitutivo del concepto de "tiempo de trabajo" ("*el trabajador debe estar en ejercicio de su actividad o de sus funciones*"), para el TJUE, el que Tyco considerara que los desplazamientos de los trabajadores afectados, al comienzo y al final de la jornada, hacia o desde

doctrina del Tribunal Supremo sobre el tiempo de trabajo en las guardias localizadas conforme al contenido de la Carta Social Europea y su interpretación por el Comité Europeo de Derechos Sociales" en *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 1, 2023; VV.AA.: Maldonado Montoya, J.P., Marín Moral, I. y Sempere Navarro, A.V. (Dirs. y Coords.): *La reordenación del tiempo de trabajo,* Madrid, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2022.

[25] STJUE 10 de septiembre de 2015, asunto C-266/14, Tyco, [TJCE 2015\205].

los centros de los clientes eran tiempo de trabajo, antes de la supresión de las oficinas provinciales, ilustra que la tarea consistente en conducir un vehículo desde una oficina provincial al primer cliente y desde el último cliente a la mencionada oficina provincial formaba parte anteriormente de las funciones y de la actividad de estos trabajadores. Pues bien, la naturaleza de estos desplazamientos no ha cambiado a partir de la supresión de las oficinas provinciales; sólo ha cambiado el punto de partida de estos desplazamientos. En estas circunstancias, debe considerarse que los trabajadores que se encuentran en una situación como la controvertida en el litigio principal están en ejercicio de su actividad o de sus funciones durante el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes.

Respecto al segundo elemento constitutivo del concepto de "tiempo de trabajo" ("*el trabajador debe estar a disposición del empresario durante ese tiempo*"), para que se pueda considerar que un trabajador está a disposición de su empresario, este trabajador debe hallarse en una situación en la que esté obligado jurídicamente a obedecer las instrucciones de su empresario y a ejercer su actividad por cuenta de éste. Durante estos desplazamientos, los trabajadores están sometidos a las mencionadas instrucciones de su empresario, que puede cambiar el orden de los clientes o anular o añadir una cita. En todo caso, debe señalarse que, durante la duración necesaria del trayecto, estos trabajadores carecen de la posibilidad de disponer libremente de su tiempo y dedicarse a sus asuntos personales, de modo que están a disposición de sus empresarios.

Por tanto, toda vez que los desplazamientos son consustanciales a la condición de trabajador que carece de centro de trabajo fijo o habitual, el centro de trabajo de estos trabajadores no puede reducirse a los lugares de intervención física de estos trabajadores en los centros de los clientes de su empresario.

De lo anterior se deduce que, cuando los trabajadores hacen uso de un vehículo de empresa para dirigirse desde su domicilio a un cliente asignado por su empresario o para regresar a su domicilio desde el centro de tal cliente y para desplazarse de un cliente a otro durante su jornada laboral, debe considerarse que estos trabajadores permanecen "en el trabajo", y, por tanto, todo este tiempo empleado se considerará "tiempo de trabajo".

Como reflexión al tema resuelto, el TJUE, fiel a su método de resolver conforme los presupuestos finalistas de la norma, declara que no calificar los desplazamientos como tiempo de trabajo "*tendría como efecto la desnaturalización de este concepto y el menoscabo del objetivo de protección de la seguridad y de la salud*" del trabajador. Resuelto el problema jurídico social, el TJUE se introduce también en el problema de costes económicos-organizativos de la calificación jurídica de esos periodos de desplazamiento como tiempo efectivo de trabajo. Y, lanzado el guiño del TJUE a la razón económica pues en el apartado 47 de la sentencia dispone que, aunque "*el tiempo de desplazamiento debe considerarse tiempo de trabajo, Tyco sigue siendo libre para determinar la retribución del tiempo de desplazamiento domicilio-clientes*", inmediatamente parece retractarse pues en el apartado 49 manifiesta que "*el método de remuneración de los trabajadores que se encuentran en una situación como la controvertida en el litigio principal no se regula en esta Directiva, sino en las disposiciones de Derecho nacional pertinentes*", resolviendo un "conflicto jurídico" (la calificación como tiempo de trabajo efectivo) pero creando un "conflicto de intereses" (su justa retribución)[26].

[26] Molina Navarrete, C.: "Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 138, 2017, p. 265.

3º. Caso *STAS-IV*: El tiempo invertido en los desplazamientos realizados a instancia del empleador es tiempo de trabajo: es tiempo de trabajo, el desplazamiento desde la base al lugar de trabajo, según la STJUE 9 de octubre de 2025 (C-110/24)[27]

La STJUE de 9 de octubre de 2025 (asunto C-110/24, *STAS-IV*) consolida la doctrina europea sobre la configuración binaria del tiempo de trabajo, determinando que los trayectos obligatorios realizados por trabajadores itinerantes desde una «base» de encuentro hasta el lugar de prestación efectiva de la actividad («tajo») constituyen tiempo de trabajo efectivo. Esta resolución profundiza en la protección de la salud y seguridad laboral al desafiar el criterio espacial restrictivo del artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, el cual tradicionalmente supedita el cómputo de la jornada a la presencia física en el puesto.

Mediante la aplicación de los criterios de ejercicio profesional, autoridad y permanencia espacial, el Tribunal razona que, si el trabajador está sujeto a instrucciones sobre la ruta, el horario y el medio de transporte sin posibilidad de gestionar su tiempo libremente, se halla a disposición del empresario. En consecuencia, esta resolución es relevante porque refuerza la tendencia a considerar como tiempo de trabajo determinadas «zonas grises», aunque su aplicación práctica por la jurisprudencia española siga siendo compleja.

4. LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO RESPECTO AL TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

1) El transporte de enfermos y accidentados en ambulancia como tiempo de "presencia". En la sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 21 de abril de 2016[28], se analiza si debe considerarse tiempo de trabajo efectivo las horas de presencia en el sector del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. En concreto, se solicita por la parte demandante que "*las horas denominadas de presencia son horas de trabajo efectivo, y que tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando su prestación implique la superación de una jornada de 40 horas semanales en cómputo anual*".

Respecto a los tiempos de presencia, el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, fija su tope máximo cuando dispone lo siguiente: "*los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes y se distribuirán con arreglo a los criterios que se pacten colectivamente y respetando los períodos de descanso entre jornadas y semanal propios de cada actividad*"; lo que queda limitado por el propio convenio colectivo aplicable que fija su tope en 50 horas al cuatrimestre. Y dado que la regulación contenida en el convenio colectivo no contradice el límite de horas establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, la disposición convencional no resulta contraria a derecho[29].

Sin embargo, e imaginamos que por haber seguido un criterio más restrictivo que el sustentado por los tribunales europeos, el propio Tribunal Supremo termina la sentencia con la siguiente coletilla:

[27] Monereo Pérez, J.L., y Martín Muñoz, M.R.: "El tiempo invertido en los desplazamientos realizados a instancia del empleador es tiempo de trabajo. Sentencia del Tribunal de Justicia de 9 octubre 2025, asunto C-110/24: Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i els Serveis Públics (STAS-IV)", en La *Ley Unión Europeam,* núm. 144, 2026. Véase Velasco Fernández, D. «El tiempo de apoyo al trabajo. Una actualización del concepto de tiempo de trabajo». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 12, 2024, 115-161.

[28] STS 21 de abril de 2016 [RJ 2016\2147].

[29] Monereo Pérez, J.L. y Ortega Lozano, P.G.: *Fundamentos del Derecho Social de la Unión Europea. Configuración técnica y estudio sistemático del marco normativo regulador*, Cizur Menor (Navarra), Thomson/Aranzadi, 2022, pp. 547 y ss.

"*queremos también expresar que, no obstante, no se nos escapa que en dicho concepto (el de "tiempo" de presencia") se incluyen situaciones que pueden calificarse cuando menos de dudoso tiempo de espera, como puede ser la conducción sin servicio, averías y que el servicio de guardia no consta donde se presta si en el domicilio del trabajador o en instalaciones de la empresa, pero ello debería dilucidarse en cada caso concreto (individualmente), pues en el presente litigio tampoco se ha practicado prueba adecuada ni el objeto del debate se ha particularizado*".

2) Reconocimiento médico y recogida de uniforme en los tripulantes de cabina. En la sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 4 de mayo de 2016[30], la parte demandante solicita la declaración de nulidad del precepto del convenio colectivo que establecía la programación de los reconocimientos médicos en días libres, lo que no es acogido por este tribunal. En efecto, se define el tiempo de trabajo del personal de vuelo como el período durante el cual el personal permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, lo que, obviamente, no comprende el tiempo dedicado al reconocimiento médico, sin perjuicio de que, por disposición legal o convencional, pudiera asimilarse al mismo.

Para la actora, el redactado del convenio colectivo cuya nulidad pretende sería contrario a disposiciones legales de derecho necesario. Y lo sería porque al establecer el convenio que los reconocimientos médicos deben realizarse en días libres estaría infringiendo el carácter de derecho necesario que implica que el día libre no es tal si se realiza alguna actividad, aunque sea no laboral en interés de la empresa. Frente a tal razonamiento, la sentencia recurrida ha constatado que el convenio establece bastantes más días libres que los que impone la legalidad vigente. A partir de ese punto considera la sentencia recurrida, en interpretación que esta Sala del Tribunal Supremo comparte, que tal circunstancia hace admisible que se programen reconocimientos médicos en día libre puesto que esa fue una de las contrapartidas exigidas por la empresa para ampliar los días libres y los días sin servicio lo que fue aceptado por los representantes de los trabajadores y, como tal acuerdo, incorporado al convenio. Con ello se está afirmando la amplia capacidad que tiene el convenio colectivo para regular las materias, introducidas por la norma convencional, en lo que superen el derecho necesario.

Por otro lado, se solicitaba por la parte demandante que se anulase el precepto del convenio colectivo que establecía que la recogida, pruebas y cambios de uniforme se realizarán fuera de la jornada laboral. Sin embargo, se rechaza tal petición por diferentes razones: por una parte, la exigencia del uniforme deriva de la normativa aeronáutica; y, por otra, en realidad el tiempo que se consume en la recogida, prueba o cambios de uniforme no es tiempo de trabajo puesto que se trata de espacios temporales en los que los trabajadores no están en sus puestos de trabajo a disposición del empresario, sin cuyo requisito no estamos realmente en presencia de tiempo de trabajo efectivo. En efecto, cuando no hay disposición del tiempo de trabajo del trabajador al empresario, no puede hablarse de que pueda existir prestación de trabajo efectivo. Es verdad que, en algunas ocasiones, la ley otorga la consideración de trabajo efectivo a un tiempo en el que no hay prestación de trabajo, ni plena disposición; pero ello se hace en atención a unas concretas circunstancias; generalmente, a que tal tiempo redunda, a la postre, en beneficio del empresario.

En muchas ocasiones es el convenio colectivo el que asimila descansos o tiempo libre como tiempo efectivo de trabajo, lo que aquí no ha ocurrido. Fuera de estos casos, hay que estar a las circunstancias concretas del supuesto. Es por ello que, hay que tener presente, se trata del tiempo necesario para que los trabajadores puedan cumplir con un requisito previsto legalmente para el desempeño de su trabajo, que la empresa corre con los gastos de confección, que es el propio convenio el que establece que el tiempo discutido no es tiempo de trabajo puesto que debe realizarse en días libres y que en el convenio se establecen días libres en cuantía mayor que la exigida legalmente.

[30] STS 4 de mayo de 2016 [RJ 2016\2450].

3) No se considera tiempo de trabajo efectivo las guardias no presenciales de los técnicos de mantenimiento de aeronaves con margen de reacción de un tiempo máximo de cincuenta minutos. En la sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 18 de noviembre de 2016[31], "*el conflicto a dirimir gira en torno a un acuerdo colectivo que instaura y regula un sistema de guardias no presenciales por períodos de 18 horas, durante las cuales los técnicos de mantenimiento de aeronaves se mantienen a disposición de la empresa con un margen de reacción que, con carácter general, es de un máximo de 50 minutos. Si durante la guardia se realiza un servicio, el tiempo dedicado a este último computa a efectos de la jornada anual, pero la mera guardia sin servicio es tratada por la empresa como tiempo de descanso. Tanto la mera guardia como los servicios reciben compensación económica específica*". Por tanto, "*lo que debe determinarse es si ese tiempo de guardia sin servicio que, como decimos, viene considerándose por la empresa como tiempo de descanso, debería contabilizarse en realidad como tiempo de presencia. Y en caso de que así fuera, extraer las consecuencias pertinentes en cuanto al respeto al descanso entre jornadas y al tiempo máximo de presencia semanal dispuestos*".

En efecto, las normas que se denuncian como vulneradas distinguen entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia en el sector de transporte, pero hace una remisión expresa a la regulación convencional: "*en los Convenios Colectivos se determinará en cada caso los concretos supuestos conceptuales como tiempo de presencia*".

De la indicada regulación sobre la naturaleza jurídica del tiempo de guardia "*on call*" se desprende que se trata de un servicio establecido para poder atender una guardia en caso de que fuera necesario, pero que no requiere la presencia del trabajador en un lugar señalado por el empresario. El trabajador durante ese servicio "*on call*" tiene completa libertad de movimientos y solamente se le exige un tiempo razonable de respuesta cuando es requerido para la efectiva prestación de una guardia. Por otro lado, es importante señalar que ese tiempo de espera en el servicio "*on call*" es remunerado por la empresa de conformidad con lo establecido en el apartado "*compensación económica por servicio on call*", incluido en el referido acuerdo marco que regula este servicio.

La situación de disponibilidad en la que el trabajador tan sólo está localizable y a disposición de la empresa, no implica el desarrollo de ningún trabajo, y, por ende, está claramente fuera de la jornada laboral. En definitiva, en tal situación el trabajador dispone de libertad para atender incluso a sus tareas personales o familiares, sin otras limitaciones que responder en tiempo razonable a los requerimientos que reciba para la prestación efectiva de una guardia.

4) Se considera tiempo de trabajo efectivo la transmisión de información de los pacientes entre los enfermeros. De conformidad con la sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 20 de junio de 2017[32], se debe computar como tiempo de trabajo efectivo, el invertido por los enfermeros para transmitirse información médico-sanitaria de los pacientes, pues no hay duda de que es de absoluta necesidad para el adecuado tratamiento y seguridad de los enfermos ingresados y, además, se lleva a cabo en el propio puesto de trabajo, antes de iniciarse y concluirse el respectivo turno.

En su concepción jurídico-laboral estricta, el concepto de "jornada de trabajo", que es el término utilizado por el artículo 34.1 ET, equivale al tiempo de servicios efectivamente prestados por el trabajador como pago de su deuda de actividad. En plano jurisprudencial, "*la jornada efectiva de trabajo es el tiempo que, en cómputo diario, semanal o anual, dedica el trabajador a su cometido laboral propio*" y, en términos del artículo 34.5 ET, es el tiempo en que el trabajador "*se encuentra en su puesto de trabajo*". Conforme a esta doctrina no cabe duda de que el tiempo a que se refiere el presente conflicto no admite otra calificación que la dada como "*tiempo efectivo de trabajo*", en tanto

[31] STS 18 de noviembre de 2016 [RJ 2016\6085].
[32] STS 20 de junio de 2017 [RJ 2017\3112].

que se trata de obvia actividad profesional (transmitir información médico/sanitaria de los pacientes), resulta de absoluta necesidad (que no ya mera conveniencia) para el adecuado tratamiento y seguridad de los enfermos ingresados, y se lleva a cabo en el respectivo puesto de trabajo, antes de iniciarse y concluirse el respectivo turno.

5) El descanso para bocadillo no se considera tiempo de trabajo efectivo cuando queda excluido por convenio colectivo. En la sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 13 de julio de 2017[33], tras presentar, el 4 de marzo de 2014, los delegados de personal a la empresa una propuesta de calendario para el año 2014, en los mismos términos que las de los años anteriores (total días laborables: 249, jornada anual: 1768 horas, jornada diaria: 7,875, días a trabajar: 224,5), presentó la empresa una contrapropuesta el mismo 4 de marzo de 2014, siendo la siguiente: total días laborables: 249, jornada anual: 1768 horas, jornada diaria: 7,75, días a trabajar: 228,12.

El 24 de marzo de 2014 se reunieron los representantes de los trabajadores y la empresa y suscribieron un documento en el que se constata que la diferencia entre la propuesta de calendario de la empresa y la de los trabajadores radica en la consideración como tiempo de trabajo efectivo de los 15 minutos para el bocadillo en jornada continuada superior a 6 horas. Y es que, por parte de la empresa, no se considera como tiempo de trabajo efectivo dichos 15 minutos; y, por parte de la representación de los trabajadores, se consideran como trabajo efectivo 7,5 minutos, mientras que los otros 7,5 minutos son a cargo del trabajador y, por tanto, no trabajo efectivo, tal como se venía haciendo hasta la fecha. Al no haber sido posible firmar un calendario laboral de común acuerdo entre las partes, la empresa manifiesta que aplicará su propuesta de calendario laboral para 2014.

El Tribunal Supremo, partiendo del dato de que no constituye condición más beneficiosa el que la empresa viniera tolerando que diariamente se computaran los 7,5 minutos de descanso para el bocadillo como tiempo de trabajo efectivo, se concluye que la empresa puede decidir unilateralmente (como ha hecho a partir del año 2014) que dicho descanso para bocadillo deje de considerarse tiempo de trabajo, lo que irremisiblemente acarrea el que anualmente hayan de realizarse 1768 horas de trabajo efectivo (a diferencia de lo que se había considerado en años anteriores).

Si han de realizarse dichas 1768 horas de trabajo efectivo, necesariamente la empresa ha de proceder a adaptar la distribución de la jornada anual para alcanzar dichas horas, sin que por lo tanto constituya una modificación sustancial de condiciones de trabajo la mera adaptación de la jornada anual, adaptación que entra dentro del poder de dirección del empresario, que ha procedido a fijar en 228,12 los días de trabajo, en lugar de los 224, 5 que se venían trabajando hasta el año 2014.

No es que el empresario haya procedido a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de las que disfrutaba el trabajador (de 224,5 días de trabajo a 228,12) pues las horas anuales de trabajo no se han modificado, simplemente el empresario ha cesado en su "tolerancia" de considerar tiempo de trabajo los 7´5 minutos diarios de descanso para bocadillo y ha pasado a disponer que no cabe considerarlos tiempo de trabajo.

Si la sentencia recurrida hubiera considerado que tal descanso constituía una condición más beneficiosa, el empresario por su única voluntad no podría haber cambiado la consideración de dicho descanso como tiempo no trabajado y, por ende, no podría aumentar los días de trabajo para incorporar ese tiempo no trabajado. Sin embargo, al declarar la sentencia recurrida y consentirlo la parte actora, que tal consideración del descanso para el bocadillo no tiene la naturaleza de condición más beneficiosa, los trabajadores no tienen derecho a tener una jornada anual inferior a 1768 horas de

[33] STS 13 de julio de 2017 [RJ 2017\3986].

trabajo efectivo, por lo que el mero ajuste de la jornada efectuado por el empresario no requiere acudir al procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

6) Es tiempo de trabajo efectivo la actividad formativa imprescindible para el desempeño del puesto de trabajo. La sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 11 de diciembre de 2017[34], analiza si el tiempo empleado por los trabajadores para adquirir el certificado de formación o renovar la autorización especial para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas se considera o no tiempo de trabajo efectivo.

Del relato fáctico resulta que "*la empresa demandada abona el curso de reciclaje básico o, en su lugar, a elección del titular, un curso de formación inicial básico, para la renovación del ADR, cuyos contenidos versan sobre disposiciones y conductas del conductor aplicables al transporte de mercancías peligrosas*". Dicho curso "*se efectúa fuera de la jornada de trabajo y no se considera tiempo de trabajo efectivo, al igual que el tiempo utilizado para el examen para la obtención del mencionado ADR*". La renovación del ADR obliga a los trabajadores a superar con aprovechamiento el curso de reciclaje, así como los exámenes correspondientes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28.3 del Real Decreto 818/2009, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General de Conductores, por lo que nos encontramos ante una actividad formativa de la que el artículo 23.1.d) ET señala como necesaria, al ser ineludible la renovación para que los trabajadores puedan desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo, además de que la autorización especial caduca cada cinco años, lo que evidencia la necesidad de un reciclaje formativo continuo, que tiene su razón de ser en las características de los vehículos a conducir y mercancías peligrosas a transportar.

Por lo tanto, el tiempo dedicado a estas actividades formativas, en concreto las necesarias para la renovación del ADR comprendiendo no solo la asistencia al curso y su superación con aprovechamiento, sino también el examen sin el cual no se obtiene la correspondiente certificación, han de considerarse tiempo de trabajo efectivo y ha de ser remunerado como tal, pues conforme a lo dispuesto en el artículo 23.1.d) ET y el artículo 42 del convenio, las actividades formativas deben realizarse preferentemente durante la jornada de trabajo, corriendo a cargo de la empresa, cuando no sea posible impartirlas dentro de la jornada de trabajo.

7) En la prestación de servicios de ayuda a domicilio el desplazamiento de los trabajadores desde su domicilio al del primer usuario y desde el del último usuario al domicilio personal no es tiempo de trabajo. En la sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 4 de diciembre de 2018[35], se rechaza reconocer la consideración como tiempo de trabajo aquel que es utilizado por el empleado para desplazarse desde su domicilio al del usuario o cliente por entenderse que la doctrina del TJUE no es de aplicación.

La sentencia de instancia, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede en Valladolid, de 24 de mayo de 2017[36], ha desestimado la demanda en la que se reclama por la federación sindical demandante que se declare que el tiempo que las personas trabajadoras, incluidas en el III Convenio Colectivo Regional para la actividad de Ayuda a Domicilio, dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y último cliente que les asigna su empresario, constituye tiempo de trabajo. Frente a dicha resolución judicial se ha interpuesto por la parte actora recurso de casación.

[34] STS 11 de diciembre de 2017 [RJ 2017\5952].
[35] STS 4 de diciembre de 2018 [RJ 2018\6023].
[36] STSJ Castilla-León, sede en Valladolid, de 24 de mayo de 2017 [AS 2017\907].

Según dicha parte recurrente, el artículo 15 del convenio colectivo regula los desplazamientos entre servicios y que la doctrina europea viene a indicar que los desplazamientos de los trabajadores que no tienen un centro de trabajo fijo o habitual, y se produzcan entre el domicilio y los centros del primer y último cliente es tiempo de trabajo, siendo esta la situación que presenta, a su juicio, el colectivo de trabajadores afectados por el conflicto colectivo. Sin embargo, para el Tribunal Supremo, el motivo debe ser desestimado porque la sentencia de instancia no ha incurrido en la infracción legal y jurisprudencial que se denuncia. En efecto, se considera que los hechos que se ofrecen en la misma eran tan parcos como los testimonios de las partes y testigos y, en todo caso, no ha resultado acreditado que exista una situación uniforme en aspectos relevantes como el que los trabajadores acuden desde sus domicilios al del primer usuario o desde el domicilio del último usuario, tras finalizar la actividad, al domicilio del trabajador, así como las distancias entre esos domicilios, medios de localización, uso de vehículos, etcétera. En suma, y comparando este supuesto con el resuelto por la sentencia del TJUE, asunto Tyco, se revela la existencia de diferencias entre ambos, lo que conduce a que la interpretación dada por dicho tribunal al artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE, no resulte de aplicación al asunto ahora debatido.

Como se observa, el tema no es baladí. Lo cierto es que, para analizar si el desplazamiento del trabajador se considera tiempo de trabajo, habrá que estar al caso concreto. Los tribunales españoles parten de que la regla general excluye de la jornada laboral los tiempos dedicados al desplazamiento del trabajador previos al comienzo de la jornada laboral. Así pues, de manera genérica, quedan excluidos del cómputo de tiempo de trabajo efectivo la recogida del uniforme del trabajador o del propio equipo necesario para el desarrollo del trabajo[37]; o el traslado dentro de la empresa desde el garaje donde están los vehículos a la sede de la unidad y regreso[38]. Sin embargo, nuestro Tribunal Supremo sí considera tiempo efectivo de trabajo cuando el desplazamiento se produce desde el centro de trabajo a otro lugar distinto, así como su regreso[39]. O el tiempo invertido por los vigilantes de seguridad en el desplazamiento para recoger los uniformes de trabajo que la empresa pone a disposición del empleado en lugar diferente del centro de trabajo[40]. Como puede observarse, la única conclusión cierta es que debe estarse a la doctrina judicial y jurisprudencial para determinar el caso concreto.

5. LA CONSIDERACIÓN DE "TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO" POR LA AUDIENCIA NACIONAL Y TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

1) Accidente de trabajo y aplicación del caso *Tyco*. En la STSJ La Rioja 11 de octubre de 2016[41], firme por declararse la inadmisión del recurso de casación por el Tribunal Supremo, sí que se aplica con éxito la doctrina del TJUE en el asunto Tyco poniéndose en plena vinculación con la relación de prestación de Seguridad Social. En este sentido, adelantando el resultado final, el tribunal revoca la sentencia de instancia para calificar como "accidente de trabajo" el fallecimiento de un trabajador por un infarto agudo de miocardio en el portal de su domicilio cuando regresaba a su casa por haber olvidado coger el móvil. Para ello, y una vez descartado por el tribunal que se trate de un accidente en misión o de un accidente *in itinere*, se decreta que cuando el trabajador sufrió el infarto, la jornada laboral ya había comenzado: por tanto, se encontraba en tiempo y lugar de trabajo. Veamos más a fondo la sentencia y el caso planteado.

La sentencia de instancia ha descartado que el fallecimiento del trabajador tenga encaje en cualquiera de los tipos legales de accidente de trabajo, entendiendo que, al haberse producido el

[37] STSJ Andalucía, Málaga, 24 de octubre de 2002 [JUR 2003\77937].
[38] STSJ de Castilla-La Mancha 28 de diciembre de 2001 [AS 2002\1487].
[39] STS 24 de junio de 1992 [RJ 1992\4669].
[40] STS 24 de septiembre de 2009 [RJ 2009\4696].
[41] STSJ La Rioja 11 de octubre de 2016 [JUR 2017\17270].

infarto de miocardio que ocasionó su fallecimiento, no en tiempo y lugar de trabajo, pues por este último debe entenderse el establecimiento de los clientes a visitar, y no su domicilio, sino cuando se dirigía desde su residencia al trabajo, no entra en juego la presunción del artículo 115.3 LGSS (hoy artículo 156 TRLGSS), sin que tengan cabida en la noción de accidente *in itinere*, las enfermedades surgidas durante el desplazamiento al lugar de trabajo; y tampoco en el concepto de accidente en misión, ya que el episodio coronario se produjo cuando no había iniciado su actividad profesional, ni se constata cualquier circunstancia especial que permita establecer una relación de causalidad entre el trabajo y la crisis cardiaca que provocó la muerte.

Sin embargo, se recurre la decisión del juzgador de instancia argumentándose que, toda vez que el trabajador iniciaba su jornada laboral a las 9 horas, y el infarto tuvo lugar a las 9:15, ello acaeció en tiempo de trabajo, y, al consistir su trabajo como inspector comercial en visitar con su vehículo a los clientes asignados, en aplicación de la doctrina sentada por la STJUE de fecha 10 de septiembre de 15, asunto Tyco, debe concluirse que desde que salió de su domicilio para realizar sus cometidos profesionales estaba también en su lugar de trabajo, operando pues la presunción de laboralidad del artículo 115.3 LGSS (actual artículo 156 TRLGSS).

Respecto al concepto de centro o lugar de trabajo, desde antiguo, la jurisprudencia ha señalado que ha de interpretarse en sentido amplio, entendiendo por tal el punto en el que la actividad laboral se desarrolle, o el sitio en que se encuentra el trabajador por razón de la actividad encomendada, aunque no sea el lugar de trabajo habitual[42]. En cuanto al término legal tiempo de trabajo se ha subrayado que contiene una significación más concreta, equivalente a la del artículo 34.5 ET, referida a la necesidad de que el operario se encuentre en su puesto de trabajo[43], y, efectuando una interpretación de la norma conforme a la realidad social, y a los usos y costumbres profesionales, ha extendido la consideración de tiempo de trabajo al de pausa para la comida en el centro de trabajo establecida por la empresa a trabajadores con jornada partida del sector de la construcción[44], y también a la realización de las operaciones previas indispensables para incorporarse al trabajo cuya ejecución no se ha iniciado cuando no existen tiempos muertos desde la llegada al centro de trabajo y la efectiva incorporación al puesto[45] (en el caso fichaje y colocación de los equipos de protección personal).

Atendiendo a las singulares características del trabajo desarrollado, para el sector de transportes, se ha dicho que, conforme a la regulación del tiempo de trabajo en dicha rama de actividad en nuestro derecho interno y en las normas comunitarias, a efectos del artículo 115.3 LGSS (hoy artículo 156 TRLGSS), tienen cabida dentro de la noción de tiempo de trabajo tanto el de trabajo efectivo, como el de presencia, dentro del cual se incluye el de disponibilidad que abarca a las paradas técnicas en ruta incluso para comer o tomar un café y también el de descanso en la cabina del camión después de finalizada la jornada laboral durante el cual el trabajador se hace cargo de la vigilancia del vehículo y las mercancías[46]. Cuando de trabajos itinerantes se trata, (ayuda en carretera), el tiempo de trabajo no se circunscribe al momento estricto en que se procede al arreglo de la avería, sino que se extiende también al desplazamiento y a la ruta seguida para poder efectuar la reparación[47]. Por el contrario, se ha excluido de la consideración como tiempo de trabajo a los efectos litigiosos el de permanencia en el domicilio en situación de guardia localizada[48].

[42] STS 18 de diciembre de 1996 [RJ 1996\9727].
[43] STS 14 de julio de 2006 [RJ 2006\7275].
[44] STS 9 de mayo de 2006 [RJ 2006\3037].
[45] STS 4 de noviembre de 2012 [RJ 2012\10305].
[46] STS 22 de julio de 2010 [RJ 2010\7283].
[47] STS 11 de julio de 2000 [RJ 2000\7409].
[48] STS 14 de julio de 2006 [RJ 2006\7275].

Hasta aquí la doctrina jurisprudencial más relevante para resolver el supuesto planteado. El escenario fáctico que ofrece la inalterada versión judicial de los hechos ilustra que el fallecimiento se produjo en las siguientes circunstancias: el trabajador, inspector comercial, cuyas funciones consistían en desplazarse diariamente con su vehículo desde su domicilio a los establecimientos de los clientes, iniciando la jornada laboral sobre las 9 horas, el día 5 de enero de 2015, salió de su casa para ir a trabajar y una vez en la calle, al subir al coche, se percató de que se había olvidado el móvil, y cuando regresaba a cogerlo, a las 9:15 en el portal del edificio sufrió un infarto agudo de miocardio que le ocasionó el fallecimiento.

En efecto, comoquiera que, al igual que en la actividad de transporte, la actividad del causante consistía en el desplazamiento permanente como forma de cumplir la prestación de servicios, no produciéndose el desdoblamiento entre trabajo y desplazamiento propio de la misión típica, no es posible acudir a la figura de creación jurisprudencial del accidente en misión[49].

Tampoco podemos encuadrar el supuesto en liza en la modalidad del accidente *in itinere*, habida cuenta que, al estar ante un trabajo itinerante sin centro de trabajo asignado, el tiempo transcurrido desde que el trabajador sale de su domicilio hasta que regresa al mismo después de realizar la última de las visitas programadas para cada día, ha de conceptuarse como tiempo de trabajo, tal y como desde la óptica puramente contractual, ha entendido la STJUE 10 de septiembre de 2015, caso Tyco.

Como consecuencia de ello, en el plano de la relación jurídica de seguridad social a efectos de aplicación del artículo 115.3 LGSS (hoy artículo 156 TRLGSS), hemos de colegir que la actividad laboral se inicia en el momento mismo en que el trabajador sale de su residencia para realizar las visitas a los diferentes clientes incluidos en su ruta diaria de trabajo, por lo que no es dable calificar como tiempo de desplazamiento hacia el trabajo el que media desde que se abandona el domicilio hasta la llegada a la sede del primer cliente, ni como lugar de trabajo este último emplazamiento, sino que, cuando el trabajador, una vez fuera de su domicilio (que solo abarca el espacio físico cerrado en el que desarrolla su vida diaria y es inmune a la intromisión de terceros, y no, por tanto, las escaleras o el portal del inmueble en que se ubica su vivienda[50]), comienza a realizar el trayecto para dirigirse a las instalaciones de los clientes a visitar en ejecución de la prestación de servicios, se encuentra ya en tiempo y lugar de trabajo.

Así pues, habiéndose producido la crisis cardiaca que provocó el fallecimiento cuando el trabajador, tras salir de su casa para trabajar y llegar al coche con el que normalmente realiza su trabajo, al advertir que había olvidado el móvil regresó a buscarlo y se encontraba en el portal del edificio en que radica su vivienda, entra en juego la presunción del artículo 115.3 LGSS (hoy artículo 156 TRLGSS), pues en ese momento el trabajador ya había iniciado su jornada laboral, encontrándose en tiempo y lugar de trabajo.

Por todo ello, este tribunal declara que la contingencia origen del fallecimiento del trabajador es el accidente de trabajo, condenando a las partes a estar y pasar por tal pronunciamiento, y a la mutua al pago de las prestaciones causadas por dicha situación protegida.

Como reflexión destacar que este tribunal aplica con éxito la sentencia del TJUE, en el asunto Tyco, al calificar como accidente de trabajo, el fallecimiento del trabajador que sufrió un infarto agudo de miocardio en el portal de su domicilio cuando regresaba al mismo por darse cuenta, una vez montado en su vehículo, que había olvidado el teléfono móvil. En efecto, para este tribunal, la

[49] STS 6 de marzo de 2007 [RJ 2007\1867].
[50] STS 26 de febrero de 2008 [RJ 2008\3033].

jornada laboral del trabajador, cuando sufre el accidente, ya había quedado iniciada: por tanto, estaba en tiempo y lugar de trabajo.

Puede comprobarse como la doctrina laboral del tiempo efectivo de trabajo desprende sus efectos en la relación jurídica de seguridad social. Aplicando esta doctrina, es evidente que la actividad laboral se inicia en el momento mismo en que el trabajador sale de su residencia para realizar las visitas a los diferentes clientes incluidos en su ruta diaria de trabajo. Por tanto, cuando el trabajador, una vez fuera de su domicilio, comienza a realizar el trayecto para dirigirse a las instalaciones de los clientes a visitar en ejecución de la prestación de servicios, se encuentra ya en tiempo y lugar de trabajo.

2) No se considera tiempo de trabajo efectivo los períodos de localización cuando no se imponen condiciones de disponibilidad restrictivas. En la sentencia del TSJ de Madrid, de fecha 23 de abril de 2018[51], se cuestiona la Instrucción de la Dirección General de Coordinación de la Administración Periférica del Estado, de 20 de enero de 2016, por la que se regula el régimen de jornadas y horarios de los Servicios Médicos de Sanidad Exterior en las áreas y dependencias de sanidad y política social de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno.

Para resolver el asunto, el TSJ de Madrid se refiere a la jurisprudencia europea. De los asuntos Jaeger (trabajador efectúa un servicio en régimen de presencia física en el hospital) y Della (períodos de guardia en el centro laboral) se infiere que el factor determinante para considerar tiempo de trabajo en los periodos de localización es el de si este tiene o no lugar en el centro de trabajo. En este contexto, lo más importante no es la proximidad al centro de trabajo exigida (el tiempo máximo en que deba contestarse el requerimiento del empleador), sino la calidad del tiempo y, en este sentido, nada conduce a concluir que la instrucción imponga a los funcionarios en periodo de localización unas condiciones de disponibilidad tan restrictivas que conviertan en ilusoria la posibilidad de invertir ese tiempo en descanso o en sus intereses personales.

Se acusa a la instrucción no garantizar el derecho a descanso al personal que preste servicios efectivos durante la localización, pero, al contrario, la misma establece que el período de localización es compatible con el descanso siempre que tenga una duración mínima de doce horas consecutivas sin que se requiera la prestación de un trabajo o servicio efectivo. En caso de interrupción del período de localización por el requerimiento que dé lugar a una actuación, una vez terminada ésta, el empleado tendrá derecho a disfrutar de ese descanso, demorándose el comienzo de su siguiente jornada en el tiempo necesario para garantizar el descanso efectivo de doce horas ininterrumpidas desde el final de la actuación.

Adicionalmente, al respecto del periodo de descanso, en la STJUE de fecha 21 de febrero de 2018, asunto Matzak, se declara que el tiempo de guardia que un trabajador pasa en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos, plazo que restringe considerablemente la posibilidad de realizar otras actividades, debe considerarse "tiempo de trabajo". Ahora bien, ninguna novedad supone tal pronunciamiento para la resolución de nuestro caso pues ni es preciso que durante los periodos de localización se permanezca en el domicilio ni tampoco la instrucción recurrida contiene espacio temporal tan breve de respuesta al requerimiento que impida la dedicación de actividades de ocio, familiares, etcétera, propias de los periodos de descanso.

3) No se considera tiempo de trabajo efectivo la guardia localizada cuando deben presentarse equipados en un tiempo máximo de treinta minutos. En la sentencia del TSJ de Madrid, de fecha 25

[51] STSJ Madrid de 23 de abril de 2018 [RJCA 2018\756].

de julio de 2018[52], se debate si debe considerarse tiempo de trabajo efectivo las guardias localizadas que realizan los servicios de prevención de incendios forestales. En el supuesto que hoy se debate, los trabajadores afectados por el conflicto colectivo deberán presentarse completamente equipados en el punto de encuentro en un plazo máximo de treinta minutos desde el momento en el que se les comunique. Como se puede comprobar, en este caso, a los trabajadores no se les obliga a encontrarse en un determinado sitio durante el periodo de la guardia localizable y el lapso temporal para incorporarse al puesto de trabajo no es tan breve. Obviamente, supone una restricción y les está limitando para poder realizar cualquier actividad, pero ello acontece en cualquier guardia de localización (es una circunstancia inherente a la misma) y entendemos además que en todos estos casos el tiempo para incorporarse al puesto de trabajo es necesariamente breve. Además, se trata de un colectivo que presta servicios en el medio rural y lo habitual será que residan en localidades cercanas al punto de encuentro y que su vida social se desarrolle normalmente en la zona, y también que los desplazamientos se realicen con más rapidez que en ciudades o grandes aglomeraciones, por lo que entendemos que en no es aplicable al supuesto de autos la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de febrero de 2018, caso Matzak: por tanto, no puede equipararse la guardia de localización a tiempo de trabajo efectivo.

4) La guardia localizada consistente en responder al teléfono móvil no se considera tiempo de trabajo efectivo. En la sentencia de la Audiencia Nacional, de fecha 20 de septiembre de 2018[53], en la demanda se solicita que se declare que el tiempo dedicado a la guardia domiciliaria debe considerarse tiempo de trabajo efectivo a los efectos de respetar los límites de jornada diaria, descanso entre jornadas y descanso semanal. Sin embargo, para la Audiencia Nacional, tal solicitud no puede tener merecida acogida porque el trabajador "*únicamente ha de estar disponible y localizable sin que se fije un plazo mínimo de disponibilidad para realizar las intervenciones que le sean requeridas, sin que tal exigencia implique más que estar pendiente de la terminal de telefonía móvil que le proporciona la empresa, sin que se le exija la presencia en un lugar determinado, ni en las proximidades del mismo, ya que al no fijarse un plazo mínimo para el inicio de la intervención (que en la práctica totalidad de los casos consta que se efectúa desde el propio lugar en que se encuentra el trabajador) prácticamente no ve mermadas ni su libertad ambulatoria, ni las posibilidades de dedicar tiempo al descanso y a sus inquietudes personales y sociales*". En suma, no se considera tiempo de trabajo efectivo el tiempo en que el personal está disponible y localizable (horas de mera disponibilidad), sin que se le exija la presencia en un lugar determinado, ni en las proximidades del mismo, y sin que se fije un plazo mínimo para el inicio de la intervención que le sea requerida, pues prácticamente no ve mermadas ni su libertad ambulatoria, ni las posibilidades de dedicar tiempo al descanso y a sus inquietudes personales y sociales. Guardia localizada consistente en estar atento al teléfono móvil, lo que no se corresponde con horas de trabajo efectivo pues no llega a producirse una intervención del trabajador.

6. VALORACIÓN JURÍDICA DE CONJUNTO: LA TENDENCIA EXTENSIVA SOBRE LA NOCIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO[54]

Analizada la jurisprudencia europea[55], se confirma un criterio extensivo sobre el "tiempo de trabajo", excluido automáticamente por el "período de descanso". Por tanto, no existe una categoría

[52] STSJ Madrid 25 de julio de 2018 [JUR 2018\274821].

[53] Sentencia Audiencia Nacional 20 de septiembre de 2018 [AS 2019\565].

[54] Véase Monereo Pérez, J.L. y Ortega Lozano, P.G.: *Fundamentos del Derecho Social de la Unión Europea. Configuración técnica y estudio sistemático del marco normativo regulador*, Cizur Menor (Navarra), Thomson/Aranzadi, 2022, pp. 558 y ss.

[55] También STJUE de 3 de octubre de 2000, Simap, C-303/98, [EU:C:2000:528], STJUE 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, [EU:C:2003:437], STJUE 1 diciembre 2005, Dellas y otros, C-14/04, [TJCE 2005\361] y STJUE 11 enero 2007, Vorel, C-437/05, o STJUE 9 de octubre de 2025 (C-110/24), Caso STAS-IV.

intermedia entre ambas categorías. Se separa así el trabajo efectivo donde el empleado permanece en la empresa y el descanso del mismo donde decide desarrollar su vida. Se construye un concepto de consideración de "tiempo de trabajo efectivo" mediante la limitación del trabajador de su libertad de predisponer de su tiempo; aunque, como regla general, se requiere la presencia física en el lugar que la empresa haya determinado (que el trabajador esté ocupado, aunque no haga nada, con algo relacionado con el servicio que presta) y la disposición del trabajador a desarrollar y cumplir las órdenes empresariales, sin medir el rendimiento efectivo de los servicios profesionales del trabajador.

En relación a las guardias médicas[56], la jurisprudencia del TJUE se decanta por reconocer la mera presencia física y la disponibilidad del trabajador en el lugar de trabajo como prestación de servicios y, por ende, computa como tiempo de trabajo efectivo. Así pues, las horas de inactividad laboral no quedan equiparadas a descansos, aunque el trabajador pueda incluso dormir en el propio centro de trabajo, pues al estar en el lugar de trabajo existe limitación de su libertad[57].

Reconocido como tiempo de trabajo efectivo, y debiendo computarse como tal, al legislador comunitario y a la jurisprudencia europea le resulta indiferente que se cataloguen de jornada ordinaria o extraordinaria o el sistema de retribución de estas horas, el cual, puede incluso diferenciar entre horas de actividad e inactividad, aspectos en los que habrá que estar al derecho nacional. Lo único que le interesa desde esta perspectiva a la jurisprudencia europea es el respeto de los obligados descansos entre las jornadas de los trabajadores[58].

Posteriormente, en el asunto Tyco[59], el TJUE considera que, dentro del concepto de tiempo de trabajo efectivo, también debe computarse como tal aquellos desplazamientos (de ida) desde el domicilio personal al domicilio del cliente y (de vuelta) del domicilio del último cliente al domicilio personal, más cuando no se posee un centro de trabajo fijo o habitual (y antes sí se poseía). Y se consideran tiempo de trabajo efectivo porque son desplazamientos plenamente vinculados al trabajo, tiempo en el que no se puede disfrutar libremente del tiempo personal por parte de la persona.

En el asunto Matzak[60], se trata de determinar si la guardia localizada del trabajador con la obligación de estar en su domicilio y poder acudir al centro de trabajo en un plazo máximo de ocho minutos, es o no tiempo de trabajo efectivo. Y aquí, para el TJUE, el mero hecho de tener que estar presente físicamente en el lugar determinado por el empresario, suponiendo una restricción geográfica y temporal al trabajador, limita de manera objetiva las posibilidades de dedicarse a sus intereses personales y sociales, por lo que, a efectos prácticos, esta guardia se equipara a una guardia presencial, computándose como tiempo de trabajo efectivo.

Como queda comprobado, el TJUE, para resolver si es o no tiempo de trabajo efectivo, se fundamenta en el grado de restricción de la libertad personal del trabajador, sin darle importancia a la presencia física o no del mismo (lo cual, implicará una respuesta actual para un problema moderno). Por tanto, cuando se limita la libertad personal del trabajador se descarta automáticamente el período de descanso y, al no existir categorías intermedias, solo puede caber la consideración como tiempo de trabajo efectivo, sin perjuicio de la presencia o no del trabajador en el centro de trabajo. Y, en relación a la dimensión retributiva, el TJUE se separa de la misma remitiéndose a la legislación y

[56] Auto TJUE 11 enero 2007, asunto C-437/05, Vorel.
[57] Lahera Forteza, J.: "Tiempo de trabajo efectivo europeo", en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 43-44, 2018, p. 77.
[58] Auto TJUE 11 enero 2007, asunto C-437/05, Vorel.
[59] STJUE 10 de septiembre de 2015, asunto C-266/14, Tyco, [TJCE 2015\205].
[60] STJUE 21 de febrero de 2018, asunto C-518/15, Ville de Nivelles y Rudy Matzak, [TJCE 2018\5].

práctica nacional, lo que le permite acoger un amplio concepto de trabajo efectivo[61], lo que quizás sea la problemática de los casos que se han planteado ante el Tribunal Supremo, pues en algunos de los asuntos donde se acoge un concepto restrictivo por este último tribunal, los asuntos se plantean en plena vinculación con la retribución económica.

Es evidente que la resolución de estos casos del TJUE vinculan a los tribunales españoles. Según el artículo 4 bis LOPJ "1. Los Jueces y Tribunales aplicarán el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. 2. Cuando los Tribunales decidan plantear una cuestión prejudicial europea lo harán de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y, en todo caso, mediante auto, previa audiencia de las partes". De ahí se infiere la vinculación jurídica de los Jueces y Tribunales nacionales al Derecho de la Unión Europea tal y como es interpretado por TJUE. De este modo, se garantiza el efecto directo y la primacía del Derecho de la Unión respecto del Derecho interno.

Por tanto, en las resoluciones españolas, deben considerarse como tiempo de trabajo efectivo todos aquellos supuestos en los que se debata las guardias presenciales o las guardias localizadas (llámese como se quiera llamar) en las que se limite o restrinja, de manera amplia, la libertad del trabajador; o aquellos desplazamientos hasta el cliente de los trabajadores que no poseen un centro de trabajo habitual o fijo.

Lo que ponemos en vinculación con la protección social del trabajador considerando que desde que se inicia el desplazamiento del domicilio del trabajador al domicilio del primer cliente (o al lugar físico donde el empresario haya mandado al trabajador) y viceversa (desde el domicilio del cliente hasta el domicilio particular del trabajador), además de que debe ser considerado tiempo efectivo de trabajo, también debe protegerse en caso de que se sufra un accidente de trabajo consecuencia de dicho desplazamiento[62].

Sin embargo, también es cierto que el Tribunal Supremo ha sido reticente a realizar un alineamiento pleno con el criterio amplio y más reciente del tiempo de trabajo efectivo del TJUE. Aunque también debe reconocerse que el propio TJUE se remite a la normativa de los Estados miembros y que, el Tribunal Supremo, en todas sus fundamentaciones, termina justificándolo con la propia normativa española o con la normativa resultante de la negociación colectiva.

Así pues, por ejemplo, en la STS 4 de mayo de 2016[63], no se considera tiempo de trabajo, ni los reconocimientos médicos, ni la recogida y cambio de uniforme, sustentándose el Tribunal Supremo en que, en realidad, los trabajadores no están en sus puestos de trabajo a disposición del empresario, sin cuyo requisito no estamos realmente en presencia de tiempo de trabajo efectivo y, además (posiblemente sea la clave de dicha solución), porque así ha sido tratado en la negociación colectiva otorgándose en el convenio colectivo, a cambio, más días libres. Por tanto, es evidente la fundamental importancia a la que, en materia de tiempo de trabajo, se le da a la negociación colectiva, lo cual, y por las especiales características de cada relación laboral (las cuales, deben analizarse de manera individual), creemos que es positivo (por supuesto, siempre que se regule de la manera correcta y en virtud del criterio amplio utilizado por el TJUE)[64]. Algo parecido ocurre con la STS 1 de diciembre

[61] Lahera Forteza, J.: "Tiempo de trabajo efectivo europeo", en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 43-44, 2018, p. 78.

[62] STSJ La Rioja 11 de octubre de 2016 [JUR 2017\17270]. Poquet Catalá, R.: "Consideración en torno al tiempo de trabajo: tiempo de desplazamiento, tiempo de disponibilidad y limitación del tiempo de trabajo efectivo", *Revista de derecho de la seguridad social*, núm. 19, 2019, p. 197.

[63] STS 4 de mayo de 2016 [RJ 2016\2450].

[64] Una visión más estricta se atisba en la STS 808/2025, de 23 de septiembre, recurso de casación núm. 105/2023. ECLI: ES: TS: 2025:4159. Conforme a la cual, si se garantiza la desconexión total de las personas trabajadoras

de 2015[65], en atención de personas dependientes y, en concreto, en los trayectos del domicilio al usuario: en esta sentencia, para el Tribunal Supremo no puede aplicarse la jurisprudencia del TJUE en el asunto Tyco por no darse las mismas cuestiones fácticas anclándose en la propia literalidad de la normativa española. Algo similar a lo que ocurre en la STS 21 de abril de 2016[66], que, sin embargo, puede tener más sustento jurídico y justificación, pues, en este caso, que versa sobre el transporte de enfermos y accidentados, se decide aplicar normativa específica: el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo. O en la STS 18 de noviembre de 2016[67], respecto a las guardias no presenciales de los técnicos de mantenimiento de aeronaves con margen de reacción de un máximo de cincuenta minutos, en las cuales, para el Tribunal Supremo, la situación de disponibilidad del trabajador que solo debe estar localizable por la empresa no implica tiempo de trabajo efectivo, más cuando el trabajador dispone de un tiempo amplio y razonable para responder en caso de que tenga que ponerse a disposición de la empresa. O en la STS 13 de julio de 2017[68], en la que partiendo de que no constituye condición más beneficiosa el que la empresa viniera tolerando que diariamente se computaran los 7,5 minutos de descanso para el bocadillo como tiempo de trabajo efectivo, se concluye que la empresa puede decidir unilateralmente (como ha hecho a partir del año 2014) que dicho descanso para bocadillo deje de considerarse tiempo de trabajo. O, por último, en la STS 4 de diciembre de 2018[69], en la que el Tribunal Supremo confirma que, en la prestación de servicios de ayuda a domicilio, el desplazamiento de los trabajadores desde su domicilio al de primer

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». Véase Rodríguez Escanciano, S: "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". *Revista de Jurisprudencia Laboral (9)*. (2025), pp. 1-11. https://doi.org/10.55104/RJL_00686. Donde se hace notar 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, SSTJUE 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. Con todo, *se puede afirmar que 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.

[65] STS 1 de diciembre de 2015 [RJ 2015\6208].

[66] STS 21 de abril de 2016 [RJ 2016\2147].

[67] STS 18 de noviembre de 2016 [RJ 2016\6085].

[68] STS 13 de julio de 2017 [RJ 2017\3986].

[69] STS 4 de diciembre de 2018 [RJ 2018\6023].

usuario y desde el del último usuario al domicilio personal no es tiempo de trabajo, pues la doctrina del TJUE en el asunto Tyco no puede aplicarse por existir diferencias entre ambos supuestos: en suma, porque no ha resultado acreditado que exista una situación uniforme.

Por otro lado, en la STS 16 de diciembre de 2008[70], en vinculación con el tiempo de trabajo efectivo de los abogados, el reglamento considera tiempo de trabajo efectivo el "*tiempo que los abogados permanezcan en el despacho realizando actividades propias de su profesión y el que dediquen fuera del despacho para la asistencia y defensa de los clientes*", mientras que excluye del cómputo de la jornada "*el tiempo que empleen los abogados en los desplazamientos o esperas, salvo que durante los mismos realicen actividades propias de su profesión*". Por tal motivo, y por la contradicción existente en la lectura de ambos preceptos, el Tribunal Supremo anula esta exclusión de la normativa: por tanto, los tiempos de desplazamiento y espera del abogado deben considerarse tiempo de trabajo efectivo, pues el letrado se encuentra disponible para el despacho y ha recibido órdenes de realizar esa tarea profesional. Además, no es tiempo que se considere de descanso, sino que realmente se encuentra integrado en su actividad profesional[71]. O en la STS 20 de junio de 2017[72], en la que el Tribunal Supremo considera (con bastante razón) que la transmisión de información entre los enfermeros sobre el estado de salud y cuidado de los pacientes es tiempo de trabajo efectivo. Para este tribunal, no cabe duda de que el tiempo a que se refiere el presente conflicto no admite otra calificación que la dada como "*tiempo efectivo de trabajo*", en tanto que se trata de obvia actividad profesional (transmitir información médico/sanitaria de los pacientes), resulta de absoluta necesidad (que no ya mera conveniencia) para el adecuado tratamiento y seguridad de los enfermos ingresados, y se lleva a cabo en el respectivo puesto de trabajo, antes de iniciarse y concluirse el respectivo turno. O la STS 11 de diciembre de 2017[73], en la que se considera que sí es tiempo de trabajo efectivo la actividad formativa imprescindible para el desempeño del puesto de trabajo, pues así lo dispone el artículo 23.1.d) ET: "*el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo*".

Visto todo lo anterior, solo quedaría delimitar, más precisamente, el concepto de tiempo de trabajo o tiempo efectivo de trabajo. A nuestro juicio, este es aquel en el que concurren simultáneamente tres elementos: primero, presencia física del trabajador donde el empleador o empresario haya determinado (por tanto, no tiene que ser el propio centro de trabajo); segundo, disponibilidad del trabajador frente al poder de dirección del empresario (hallarse a disposición del empleador); y, tercero, ejercicio activo de las funciones propias o relacionadas con el propio trabajo a desarrollar (sin que esto signifique que el trabajador esté produciendo resultados materiales). Como contrapartida, todo aquello que no es tiempo de trabajo es tiempo de descanso o reposo. Es decir, un período de tiempo que pertenece enteramente al trabajador y, por tanto, podrá emplear dicho tiempo como el propio trabajador desee. Pero habría una especialidad que debiera de tenerse en cuenta (especialmente por la jurisprudencia cuando el tiempo se convierta en zona gris) y con la que también el tiempo empleado debería de computarse como trabajo efectivo: en el momento en el que el trabajador no puede disfrutar libremente del tiempo personal debe considerarse tiempo efectivo de trabajo.

¿Y cómo se computa el trabajo? De conformidad con el artículo 34.5 ET, "*el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo*". Entonces, ¿qué ocurre con la problemática del tiempo empleado *ex ante* o *ex post* de la propia prestación laboral? Que, en principio, quedan eliminadas del cómputo

[70] STS 16 de diciembre de 2008 [RJ 2008\5991].

[71] Lahera Forteza, J.: "Tiempo de trabajo efectivo europeo", en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 43-44, 2018, p. 79.

[72] STS 20 de junio de 2017 [RJ 2017\3112].

[73] STS 11 de diciembre de 2017 [RJ 2017\5952].

de la jornada (reiteramos, solo como norma general, sin atender a las especialidades de cada caso concreto): nos referimos al tiempo dedicado al desplazamiento hasta el lugar de trabajo, el cambio de ropa, etcétera[74]. Como se indicó, esto es solo en principio, pues, por negociación colectiva se podrá acordar que se considere tiempo efectivo de trabajo o, incluso, que se remunere considerándose tiempo de espera o de presencia (como así lo ha recogido más de un convenio colectivo). Lo importante es tener en cuenta que, si se considera tiempo de trabajo efectivo, estas horas deberán computarse de cara a la jornada máxima anual y de cara al período de descanso entre una jornada y otra.

Y por ello debemos realizar una advertencia: no sería justo que el convenio colectivo lo regulase de manera restrictiva, pues atendiendo a toda la casuística a la que nos hemos referido, es evidente concluir que el Tribunal Supremo está decantándose (salvo que se den prácticamente las mismas cuestiones fácticas de las sentencias planteadas ante el TJUE, lo cual, ya adelantamos, es bastante complejo y difícil) por la aplicación estricta de la normativa nacional y, por tanto, de la negociación colectiva, aplicación que se viene realizando de manera literal. En suma, para saber si estamos ante tiempo de trabajo efectivo, habrá que estar a cada caso concreto, determinando si la actividad a evaluar limita o no la libertad personal del trabajador.

Como propuesta *de lege ferenda*, quizás sea el momento de provocar la ruptura de la división única y existente entre "trabajo efectivo" versus "tiempo de descanso". Quizás debería de introducirse un "tiempo" intermedio entre el trabajo efectivo con su determinado rendimiento y el tiempo de descanso con su desvinculación total de la actividad laboral. Quizás un tiempo intermedio denominado "tiempo de atención al trabajo", "tiempo de guardia", "tiempo digital", "nuevo tiempo de trabajo" o "tiempo semi-disponible". Sea como fuera la denominación, aunque no sea considerado tiempo efectivo de trabajo, al menos sí debería tener algún tipo de efecto retributivo (no solo recogido por autonomía o convenio colectivo).

Analizado el tiempo de trabajo efectivo por la doctrina del TJUE, el Tribunal Supremo no siempre se alinea estrictamente con la jurisprudencia europea, pues la recepción de esta doctrina en la materia ha seguido una interpretación que no siempre resulta congruente asentando un criterio bastante más restrictivo y en el que termina por analizarse el caso concreto (reduciéndose a cuestiones fácticas). En suma, con todo este recorrido jurisprudencial, ha quedado evidenciado que los tribunales nacionales continúan atrapados en una interpretación literal de la normativa española (artículo 34.5 ET), así como del contenido articulado en los propios convenios colectivos, debiendo analizarse cada supuesto planteado de manera individual y concreta.

Asimismo, como se dijo antes, resulta especialmente relevante la doctrina establecida en la STJUE de 9 de octubre de 2025 (asunto C-110/24, *STAS-IV*), que consolida la doctrina europea sobre la configuración binaria del tiempo de trabajo, determinando que los trayectos obligatorios realizados por trabajadores itinerantes desde una «base» de encuentro hasta el lugar de prestación efectiva de la actividad («tajo») constituyen tiempo de trabajo efectivo. Esta resolución profundiza en la protección de la salud y seguridad laboral al desafiar el criterio espacial restrictivo del artículo 34.5 del ET, el cual tradicionalmente supedita el cómputo de la jornada a la presencia física en el puesto.

[74] Poquet Catala, R.: "Localización como posible tiempo de trabajo efectivo a la luz de la doctrina judicial comunitaria, STJUE, de 21 de febrero de 2018, C-518/2015, Asunto Matzak", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 146, 2019, p. 225.