Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 19 (2º Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 143-161

Tiempos de trabajo y descanso, zonas grises y jornadas especiales en la jurisprudencia[1]

Working hours and rest periods, grey areas and special working hours in case law

Henar Álvarez Cuesta *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de León
https://orcid.org/0000-0003-0957-1515

Sumario

1. Introducción
2. Tiempos de trabajo y tiempos de descanso
3. Las zonas grises de la disponibilidad
4. Distribución de la jornada
   4.1. Distribución irregular
   4.2. Trabajo a turnos
5. Tiempos de trabajo diferentes en función de la actividad
6. Conclusiones
7. Bibliografía

Fecha Recepción: 13/04/2026
Fecha Revisión: 07/05/2026
Fecha Aceptación: 13/05/2026

Cita Sugerida: ÁLVAREZ CUESTA, H.: «Tiempos de trabajo y descanso, zonas grises y jornadas especiales en la jurisprudencia». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 19 (2026): 143-161.

[1] Investigación realizada en el marco del Proyecto de Investigación PID2021-122631OB-C21, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación Generación del Conocimiento: investigación orientada, titulado La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva

Resumen

El tiempo de trabajo es una de las instituciones más poliédricas y jurídicamente indeterminadas dentro del campo del Derecho del Trabajo. Por tal razón, ha de acudirse para su precisión e interpretación a una inagotable doctrina judicial que trata de acotar en cada caso qué es tiempo de trabajo o tiempo de descanso, en particular en las zonas grises creadas por la disponibilidad, los desplazamientos o los denominados tiempos de presencia.

Palabras clave

tiempo de trabajo; jornada; disponibilidad; tiempo de descanso.

Abstract

Working time is one of the most multifaceted and legally ambiguous concepts within the field of employment law. For this reason, to define and interpret it, one must refer to an extensive body of case law that seeks to determine, on a case-by-case basis, what constitutes working time or rest time, particularly in the grey areas created by on-call duty, travel time or so-called time on site.

Keywords

working hours; working day; availability; rest periods.

1. INTRODUCCIÓN

El tiempo de trabajo probablemente sea uno de los temas vertebrales en el Derecho del Trabajo en los próximos años, teniendo en cuenta que está mutando su consideración, calificación y percepción merced a las siguientes variables: de un lado, los avances técnicos (digitalización, automatización e IA[2]); de otro, por la necesaria redistribución de un bien escaso como sería el trabajo[3], merced a las transiciones tecnológica y climática[4].

A las dos anteriores se añaden otras razones vinculadas con la prevención de riesgos: así, se ha de poner en valor de la vida y la salud física y mental de quienes prestan servicios, y se hace necesario reconfigurar los patrones de vida y trabajo, concediendo mayor importancia al tiempo de no-trabajo y a la prevención de los riesgos psicosociales asociados a una gran carga laboral y a una conexión permanente, propiciando la soberanía del tiempo de las personas trabajadoras[5].

Esta institución precisa de su determinación legal y judicial en los casos concretos (qué es tiempo de trabajo y qué se considera tiempo de descanso).

2. TIEMPOS DE TRABAJO Y TIEMPOS DE DESCANSO

El art. 2 de la Directiva 2003/88, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo[6], define 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"; y como reverso, el tiempo de descanso es "todo período que no sea tiempo de trabajo". Estos conceptos no pueden ser alterados por los Estados miembros, aunque siguen teniendo la facultad de adoptar, en sus respectivos Derechos nacionales, disposiciones que establezcan una duración del tiempo de trabajo y de los períodos de descanso más favorables para los trabajadores que los determinados por la Directiva[7].

La conclusión parece clara: o es tiempo de trabajo o en defecto de aquel, es tiempo de descanso, sin que se contemple una categoría intermedia[8]. Además, tampoco existe la posibilidad de diferenciar entre tiempos de trabajo para la misma empresa. Reciente jurisprudencia ha precisado que los contratos de trabajo celebrados por una persona trabajadora con la empresa se deben examinar conjuntamente a efectos de constatar el respeto al período calificado como descanso diario[9]. En consecuencia, todo lo trabajado para el mismo empleador debe ser contemplado de manera unitaria, sin importar la causa o título por el que se lleve a cabo a efectos de jornada máxima y de cómputo de períodos de descanso[10].

---

[2] Sobre sus impactos en el tiempo de trabajo, Goerlich Peset, J.M.: "El trabajo y su tiempo", en AA.VV.: *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, pp. 29 y ss.

[3] Al respecto, Latouche, S.: *Trabajar menos, trabajar de otra manera o no trabajar en absoluto*, El viejo topo, 2021.

[4] Álvarez Cuesta, H.: "Formas de trabajo, distribución de su tiempo y cambio climático", en AA.VV.: *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, pp. 91 y ss.

[5] Rodríguez Rodríguez, E.: "La soberanía sobre el tiempo: Unilateralidad e imposición en la distribución del tiempo de trabajo frente a conciliación corresponsable", *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 1, vol. 40, 2022, pp. 37 y ss.

[6] DO L 299 de 18 de noviembre de 2003, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj.

[7] STJUE C-518/15, de 21 de febrero de 2018, asunto *Ville de Nivelles y Rudy Matzak.*

[8] STJUE C-266/14, de 10 de septiembre de 2015, asunto *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras*.

[9] STJUE C-585/19, de 17 de marzo de 2021, asunto *Academia Estudios Económicos Bucarest (ASE)*.

[10] STS 16 de diciembre de 2025 (rec. 193/2024).

Respecto a estos últimos, varias cuestiones parecen haber surgido (o resurgido) recientemente: de un lado, la consideración de la pausa para el bocadillo; de otro, el descanso entre jornadas sumado al semanal; y, finalmente, la superposición de descansos y festivos.

Respecto al primero, con el reconocimiento del derecho al descanso intrajornada, el ET integra el mandato contenido en el art. 4 de la Directiva 2003/88 CE y, al mismo tiempo, desarrolla el art. 40.2 de la Constitución[11], que conmina a los poderes públicos a velar por la seguridad en el trabajo y garantizar el descanso necesario. Y la finalidad del artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET[12]) "es romper la permanencia del esfuerzo laboral durante más de seis horas y proporcionar un tiempo libre para un refrigerio"[13]; es decir, salvaguardar la salud física y psicológica de la persona trabajadora.

El art. 34.4 del ET establece varios modos para que estas interrupciones sean consideradas como tiempo de trabajo efectivo: cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. La doctrina del TJUE da pautas interpretativas para supuestos de calificación de las pausas dentro de la jornada diaria en las que el trabajador debe permanecer preparado para intervenir en caso de necesidad en un lapso de tiempo breve, acogiendo a estos efectos la doctrina más tarde analizada respecto a la disponibilidad[14]: "el carácter imprevisible de las interrupciones posibles de las pausas puede tener un efecto restrictivo adicional en cuanto a la posibilidad de que el trabajador gestione libremente este tiempo. En efecto, la incertidumbre resultante puede colocar a dicho trabajador en situación permanente de alerta…. [De este modo, de] las pausas concedidas a un trabajador durante su tiempo de trabajo diario, durante las cuales debe estar en condiciones de salir para efectuar una intervención en un lapso de […] minutos en caso de necesidad…, se desprende que las limitaciones impuestas a dicho trabajador en esas pausas son tales que afectan objetivamente y de manera considerable a la capacidad de este para administrar libremente el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses", por lo que cabe calificar de tiempo de trabajo dicha pausa para el bocadillo[15].

En cuanto al segundo, la consideración como autónomos del descanso diario o entre jornadas y el descanso semanal en virtud de la Directiva 2003/88, la cual expresamente dice en su art. 5 que el descanso semanal consiste en un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3, trae consigo la prohibición de solapar el descanso diario con el semanal. Dado que persiguen objetivos distintos, que consisten, en el caso del descanso diario, en permitir que el trabajador pueda apartarse de su entorno laboral durante un número determinado de horas que no solo deben ser consecutivas, sino que también deben suceder directamente a un período de trabajo y, en relación con el descanso semanal, en permitir que el trabajador descanse en cada período de siete días, "es preciso garantizar a los trabajadores el disfrute efectivo de cada uno de estos derechos"[16].

Una interpretación según la cual el descanso diario forma parte del descanso semanal equivaldría a vaciar de contenido el derecho al descanso diario previsto en el art. 3 de la referida Directiva, privando al trabajador del disfrute efectivo del período de descanso diario previsto en esa disposición cuando disfruta de su derecho al descanso semanal. Por consiguiente, para computar el descanso semanal disfrutado por la persona trabajadora en este régimen de jornada hay que descontar

[11] BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, ELI: https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con

[12] Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015, ELI: https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con

[13] STS 3 de junio de 1999 (rec. 4319/1998).

[14] STJUE C-107/19, de 9 de septiembre 2021, asunto *Dopravní podnik hl. m. Prahy*.

[15] STS 2 de julio de 2025 (rec. 5023/2023).

[16] STJUE C-477/21, de 2 de marzo de 2023, asunto *MAV-START*.

previamente el tiempo de descanso diario posterior a la finalización de cada día de trabajo, que es de un mínimo 12 horas[17]. El método de cómputo correcto, conforme a la naturaleza de estos descansos como períodos temporales consecutivos de descanso efectivo, es el que toma como referencia las horas reales transcurridas entre el final de la última jornada de la semana y el inicio de la primera jornada de la semana siguiente[18].

Por último, el TS ya había considerado ilegal la práctica empresarial de no compensar el festivo conforme a la cual la empresa, cuando el descanso semanal de los trabajadores no viniera predeterminado sino que rotara entre los distintos días de la semana, coincidiera con alguno de los 14 festivos laborales. Entendía el Tribunal que los trabajadores tienen derecho a disfrutar sus descansos semanales sin que puedan solaparse con los festivos laborales, compensándose, en su caso, los supuestos en que se produzcan dicho solapamiento[19]. Tal sucede en el supuesto de personas trabajadoras con jornada de lunes a domingo, que tienen establecido el descanso semanal en día fijo entre el lunes y el viernes, tienen derecho a que, cuando coincide un festivo laboral con su día de descanso, les sea compensado y puedan disfrutar de otro día de descanso por dicho festivo, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual[20]. Más recientemente ha mantenido la misma interpretación cuando el día de descanso semanal coincide con un festivo, ese festivo no puede desaparecer dentro de los días de descanso mensual pactados, sino que debe disfrutarse en otro momento distinto, en tanto son días de descanso autónomos[21].

En estos supuestos (bien es cierto que se trata de casos donde no se trabaja de lunes a viernes sino de lunes a domingo) las reglas parecen claras, respetar todos los derechos de descanso concedidos en las normas legales y/o convencionales sin posibilidad de su superposición y, por tanto, consunción. La misma regla habría de aplicarse si el descanso aparece fijado de forma expresa y permanente en sábado y domingo y coincidiera el festivo con un sábado, en tanto se vería privada esa persona trabajadora del disfrute (o compensación) de los 14 festivos de la norma y del descanso semanal configurado estatutariamente.

Como conclusión, cabría abogar por la configuración autónoma y no superpuesta de los descansos reconocidos en el ET y en normas y Convenios internacionales: el descanso entre jornadas, el descanso semanal y los festivos fijados en el ordenamiento laboral español.

3. LAS ZONAS GRISES DE LA DISPONIBILIDAD

En el Título del ET "Tiempo de trabajo" aparece regulada la jornada (art. 34), en función del tiempo de trabajo en sus fronteras, donde, de nuevo se acude la norma al elemento locativo del puesto de trabajo. Esta forma de medir el tiempo parece haber quedado obsoleta al estar anclada a un elemento aparentemente físico, el lugar de trabajo vinculado, en la mayor parte de las ocasiones, al centro de trabajo. En cambio, en las nuevas formas de trabajo prima la deslocalización física[22] y la propia jurisprudencia del TJUE ha acogido esta expansión locativa al considerar elementos relevantes para la configuración del tiempo de trabajo, la disponibilidad de la persona trabajadora

[17] SSTS 10 de octubre de 2005 (rec. 155/2004), 25 de septiembre de 2008 (rec. 109/2007), 23 de octubre de 2008 (rec. 151/2006), 13 de julio de 2012 (rec. 3097/2011) ó 14 de abril de 2014 (rec. 1665/2013).

[18] STS 12 de marzo de 2026 (rcec. 4301/2024).

[19] STS 9 de julio de 2024 (rec. 222/2022).

[20] STS 30 de abril de 2025 (rec. 113/2023).

[21] STS 11 de marzo de 2026 (rec. 106/2025).

[22] Valverde Asencio, A.J.: "Tiempo de trabajo y nuevas formas de trabajo", en AA.VV.: *El Nuevo Escenario en Materia de Tiempo de Trabajo XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2020, p. 214.

y la limitación efectiva de su libertad, aun cuando no esté presencialmente en su puesto como se examinará a continuación[23].

En virtud de la autonomía colectiva, los pactos suelen contemplar regímenes de disponibilidad que legitiman a la empresa para requerir a la persona trabajadora su incorporación al trabajo en momentos en los que disfruta de su tiempo de no trabajo para responder a exigencias productivas, con el consiguiente ahorro de costes empresariales, permitiendo atender a clientes o proveedores en cualquier momento, en una clara extensión de las facultades directivas, sin que tal sistema cuente con una regulación legal expresa y con las debidas garantías[24], dejándolo, por tanto, al marco convencional en cada caso.

La negociación colectiva ha sido imaginativa y ha acuñado distintos conceptos, en el límite de la flexibilidad horaria, los complementos salariales y el tiempo de trabajo, capaces de permitir a la empresa disponer de una reserva activa de personas trabajadoras preparadas para prestar servicios casi a demanda[25]. De acudir a la concreta regulación pactada, hay convenios que establecen la situación de disponibilidad entre ciertas categorías o para personas con una determinada experiencia; otros diseñan sistemas de distribución entre diferentes trabajadores. Más habitualmente se centran en los tiempos de disponibilidad: puede ser para momentos puntuales ("servicio de alerta telefónica"), para "guardias de fin de semana"[26], guardias en días festivos, durante toda la semana, o de 24 horas al día. En todos los casos, estos tiempos presentan dos características: en primer lugar, la permanente localización de la persona trabajadora y, en segundo lugar, su efectiva capacidad para ponerse a disposición de manera rápida y efectiva, a veces instantánea, para realizar su cometido laboral[27]. En cuanto al ejercicio concreto de estos períodos, no aparece muy claramente especificado en la mayoría de los pactos, sino que prefieren hablar de disponibilidad para la intervención inmediata, a salvo cuantos contemplan la "guardia telefónica". La preocupación fundamental de estas cláusulas, más incluso que la determinación de cuándo se está en presencia de una disponibilidad que computa en la jornada o cuál es su horario, es la regulación del complemento salarial asociado a la situación[28].

Esta disponibilidad, períodos de presencia o guardias, que es sencillamente la localización de la persona trabajadora fuera de su horario laboral en condiciones para incorporarse al trabajo si es llamado[29] ha de ser calificada, a la luz de los parámetros de la jurisprudencia comunitaria (no siempre completamente aplicados por la jurisprudencia interna[30]), como tiempo de trabajo o como período de descanso[31].

En este sentido, el TJUE ha declarado que el factor determinante para considerar que se dan los elementos característicos del concepto de tiempo de trabajo es el hecho de que el trabajador esté obligado a hallarse físicamente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición

[23] STJUE C-518/15, de 21 de febrero de 2018, asunto *Ville de Nivelles/Rudy Matzak.*

[24] Igartúa Miró, M.T.: "La flexibilización del tiempo de trabajo", *Trabajo y Derecho*, núm. 13, 2021, p. 10.

[25] Álvarez Cuesta, H.: "El papel de la negociación colectiva en la implantación de la jornada de 32 h o 4 días semanales", *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 18, 2024, p. 35.

[26] Gorelli Hernández, J.: "Tiempo de trabajo y jornada. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva", en AA.VV.: *XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la CCNCC,* Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social/CCNCC, 2016, p. 147.

[27] Arias Domínguez, A. y Moraru, G.: "Tendencias «avant-garde*"* de la ordenación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva", en AA.VV.: *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, BOE, 2022, p. 521.

[28] Arias Domínguez, A. y Moraru, G.: "Tendencias «avant-garde*"* de la ordenación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva", cit., p. 523.

[29] STS 10 de marzo de 2026 (rec. 14/2025).

[30] Pérez Capitán, L: *Tiempo de trabajo, tiempo de descanso y tiempo de presencia*, Madrid, Cinca, 2024, p. 76.

[31] SSTJUE C-266/14, de 10 de septiembre de 2015, asunto *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras*, y C-518/15, de 21 de febrero de 2018, asunto *Matzak*.

de este para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad[32], entendiendo por lugar de trabajo todo lugar en el que la persona trabajadora deba realizar una actividad por orden de la empresa, aun cuando no sea el lugar en el que ejerce habitualmente su actividad profesional.

El concepto de tiempo de trabajo incluye todos los períodos de guardia, incluidos aquellos que se realizan en régimen de disponibilidad no presencial, durante los cuales las limitaciones impuestas al trabajador son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses. En cambio, cuando las limitaciones impuestas durante un determinado período de guardia no alcanzan tal grado de intensidad y le permiten administrar su tiempo y dedicarse a sus propios intereses sin grandes limitaciones, solo constituirá tiempo de trabajo el correspondiente a la prestación laboral efectivamente realizada, en su caso, durante dicho período[33].

De este modo, cuando durante un período de guardia el trabajador deba permanecer alejado de su entorno social y familiar y goce de poca libertad para administrar el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales, esa guardia debe calificarse de tiempo de trabajo, independientemente de las prestaciones laborales realmente efectuadas por el trabajador durante ese período[34]. Entiende el órgano judicial que "excluir del concepto de tiempo de trabajo el período de guardia en régimen de presencia física equivaldría a poner en peligro el objetivo de la Directiva 2003/88, que es garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, de manera que puedan disfrutar de períodos mínimos de descanso y de períodos de pausa adecuados"[35].

La jurisprudencia comunitaria solo toma en consideración las limitaciones impuestas a la persona trabajadora, ya sea por la normativa del Estado miembro de que se trate, por un convenio colectivo o por su empresario, en virtud, en particular, del contrato de trabajo, de la normativa laboral o del sistema de distribución de los turnos de guardia entre los trabajadores. En cambio, no valora a estos efectos las dificultades organizativas que un período de guardia pueda causar a la persona trabajadora que no se deriven de tales limitaciones, sino que sean, por ejemplo, consecuencia de elementos naturales o de la libre elección de la persona empleada. Así, por un lado, el hecho de que el domicilio "libremente" elegido por el trabajador esté separado por una distancia considerable del lugar en el que debe poder presentarse dentro de un determinado plazo durante su período de guardia no es, como tal, un criterio pertinente para calificar todo ese período como tiempo de trabajo, al menos cuando dicho lugar es su lugar de trabajo habitual. En efecto, en tal caso, ese trabajador ha tenido la posibilidad de apreciar libremente la distancia que separa ese lugar de su domicilio[36]. Desde luego, la libertad en la elección del domicilio supone casi una utopía a la vista del mercado inmobiliario y la no aplicación de este parámetro para desvirtuar la calificación de tiempo de descanso penaliza a aquellas personas trabajadoras con menores ingresos que deban vivir más alejadas del centro de trabajo, especialmente si este está localizado en una gran ciudad.

De otro, el carácter poco propicio para las actividades de ocio de la zona de la que trabajador no puede, en la práctica, alejarse durante un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial y el carácter difícilmente accesible de su lugar de trabajo no constituyen tampoco

[32] SSTJUE C-303/98, de 3 de octubre de 2000, asunto *Simap*; C-151/02, de 9 de septiembre de 2003, asunto *Jaeger*, y C-14/04, de 1 de diciembre de 2005, asunto *Dellas y otros*.

[33] SSTJUE C-303/98, de 3 de octubre de 2000, asunto *Simap* y C-151/02, de 9 de septiembre de 2003, asunto *Jaeger*.

[34] SSTJUE C-151/02, de 9 de septiembre de 2003, asunto *Jaeger*; C-397/01 a C-403/01, de 5 de octubre de 2004, asunto *Pfeiffer y otros*, y C-14/04, de 1 de diciembre de 2005, asunto *Dellas y otros*.

[35] STJUE C-303/98, de 3 de octubre de 2000, asunto *Simap*.

[36] *A contrario*, STJUE C-266/14, de 10 de septiembre de 2015, asunto *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras*.

circunstancias pertinentes a efectos de calificar dicho período como tiempo de trabajo. Así, solo deben calificarse automáticamente de tiempo de trabajo, los períodos durante los cuales el trabajador permanece sometido a limitaciones objetivas y considerables, como la de estar inmediatamente disponible para el empresario, debiendo excluirse aquellos períodos en los que la imposibilidad de abandonar su lugar de trabajo no se deriva de una obligación de tales características, sino únicamente de la naturaleza particular de ese lugar[37].

También debe prestarse especial atención al plazo de que dispone el trabajador durante su período de guardia para reanudar sus actividades profesionales a partir del momento en que el empresario requiere sus servicios, junto con la frecuencia media de las intervenciones que ha de realizar efectivamente durante ese período. A este respecto, procede precisar que un período de guardia durante el cual una persona trabajadora puede planificar sus ocupaciones personales y sociales, habida cuenta del plazo razonable que se le concede para retomar sus actividades profesionales, no constituye, *a priori*, tiempo de trabajo. En cambio, un período de guardia durante el cual el plazo impuesto para volver al trabajo se limita a algunos minutos debe, en principio, considerarse, en su totalidad, tiempo de trabajo, puesto que, en este último caso, se disuade claramente, en la práctica, de planificar cualquier actividad de recreo, ni tan siquiera de corta duración. No obstante, el impacto de un plazo de respuesta debe evaluarse tras realizar una apreciación concreta, que tenga en cuenta, en su caso, las demás limitaciones impuestas, así como las facilidades que se le conceden durante el período de guardia[38].

El hecho de que el empresario ponga a disposición de la persona trabajadora, debido a la naturaleza particular del lugar de trabajo, un alojamiento de servicio situado en ese lugar de trabajo o en sus inmediaciones no constituye, como tal, un factor decisivo a efectos de calificar los períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial como tiempo de trabajo cuando dicho trabajador no está sometido, durante esos períodos, a limitaciones tales que su capacidad para dedicarse a sus intereses privados se vea afectada objetivamente y de manera considerable[39].

En otros supuestos, no estrictamente vinculados a la disponibilidad, ya hace tiempo el Tribunal de Justicia de la UE calificó como tiempo de trabajo, utilizando idénticos parámetros de comparación, el tiempo dedicado a la formación profesional de la persona trabajadora impuesto por la empresa[40] **y** así ha sido recogido por el TS[41].

Respecto a la frecuencia en la activación, si por término medio, un trabajador ha de intervenir en numerosas ocasiones durante un período de guardia, este tiene menos margen para administrar libremente su tiempo durante los períodos de inactividad, dado que estos se ven interrumpidos con frecuencia. Más aún cuando las intervenciones que normalmente se exigen al trabajador durante su período de guardia tienen una duración considerable. De ello se sigue que, si, por término medio, el trabajador ha de realizar frecuentemente prestaciones durante sus períodos de guardia, prestaciones que, por regla general, no son de corta duración, la totalidad de estos períodos constituye, en principio, tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88. No obstante, el hecho de que, por término medio, el trabajador no deba intervenir más que en contadas ocasiones durante sus períodos de guardia no puede tener como consecuencia que dichos períodos se consideren como períodos de descanso cuando el impacto del plazo impuesto al trabajador para retomar sus actividades profesionales es tal que basta para restringir, objetivamente y de manera considerable, la capacidad del trabajador

[37] STJUE C-344/2019, de 9 de marzo de 2021, asunto *D. J. y Radiotelevizija Slovenija*.
[38] STJUE C-344/2019, de 9 de marzo de 2021, asunto *D. J. y Radiotelevizija Slovenija*.
[39] STJUE C-344/2019, de 9 de marzo de 2021, asunto *D. J. y Radiotelevizija Slovenija*.
[40] STJUE C-909/2019, de 28 de octubre de 2021, asunto *BX y Unitatea Administrativ Teritorială D*.
[41] SSTS 7 de febrero de 2011 (rec. 102/2010) y 9 de septiembre de 2025 (rec. 34/2024).

para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales[42].

El TJUE parece aquilatar de forma más restrictiva la calificación como tiempo de trabajo de las guardias o del tiempo de disponibilidad en régimen de teletrabajo o guardia localizada en el domicilio, en tanto considera que, si el lugar de trabajo engloba o se confunde con el domicilio del trabajador, el mero hecho de que, durante un período de guardia determinado, este último deba permanecer en su lugar de trabajo para poder estar a disposición del empresario en caso de necesidad, no basta para calificar dicho período de tiempo de trabajo. En tal caso, la prohibición impuesta de abandonar su lugar de trabajo no implica necesariamente que deba permanecer alejado de su entorno familiar y social y dicha prohibición disminuye en menor medida su capacidad para administrar libremente, en ese período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales[43]. Esta visión más estrecha de la ausencia de libertad para decidir emplear el tiempo de guardia si está en su domicilio o en régimen de teletrabajo supone, merced a la tecnología, una grave quiebra del régimen protector aparentemente pretendido desde instancias comunitarias.

Por su parte, la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, no ahonda en la calificación de estas guardias, únicamente exige pactar en el acuerdo de teletrabajo el régimen de disponibilidad (art. 7) y los tiempos de presencia obligatoria, habiéndose de incluir en la evaluación y planificación preventiva dichas circunstancias. Tampoco determina el plazo para prestar servicio presencial en caso de urgencia o requerimiento de la empresa en uno de los días en los que estaba previsto el teletrabajo. En este último caso, alguna sentencia ha avalado aquella cláusula que no contempla un plazo mínimo, sino que conmina a realizarlo "con la máxima antelación posible"[44].

De acudir a ejemplos concretos, la obligación de permanecer en el lugar determinado por el empresario y la restricción que, desde un punto de vista geográfico y temporal, supone la necesidad de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos, limitan de manera objetiva las posibilidades que tiene un trabajador que se encuentra en esa situación de dedicarse a sus intereses personales y sociales[45], por lo que habría de ser calificado como tiempo de trabajo.

En todo caso, corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar, a la luz de todas las circunstancias de cada caso, si la persona trabajadora estaba sometida, durante sus períodos de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, a limitaciones de tal intensidad que afectaban, objetivamente y de manera considerable, a su capacidad para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requerían sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses[46], si bien corresponde al Tribunal de Justicia de la UE proporcionarle indicaciones sobre los criterios que deben tomarse en consideración al proceder a dicho examen[47].

En el ámbito interno, varias sentencias del TS han examinado si las horas de presencia en la base o centro de trabajo de quienes prestan servicio en ambulancias deben computarse como tiempo efectivo de trabajo a efectos de la jornada anual y de su retribución como horas extraordinarias[48], determinando finalmente que las guardias de presencia física en el centro de trabajo de los empleados

[42] STJUE C-344/2019, de 9 de marzo de 2021, asunto *D. J. y Radiotelevizija Slovenija*.
[43] SSTJUE C-151/02, de 9 de septiembre de 2003, asunto *Jaeger* y C-344/2019, de 9 de marzo de 2021, asunto *D. J. y Radiotelevizija Slovenija*.
[44] STS 4 de marzo de 2025 (rec. 56/2023).
[45] STJUE C-518/15, de 21 de febrero de 2018, asunto *Ville de Nivelles y Rudy Matzak.*
[46] STJUE C-344/2019, de 9 de marzo de 2021, asunto *D. J. y Radiotelevizija Slovenija*.
[47] STJUE C-580/19, de 9 de marzo de 2021, asunto *RJ y Stadt Offenbach am Main*
[48] SSTS 18 de noviembre de 2025 (rec. 795/2024) y de 16 de enero de 2025 (rec. 3719/2023).

de ambulancias eran tiempo de trabajo efectivo computable en la jornada anual[49], habida cuenta de que si durante la prestación de servicios, aunque estuvieran en su domicilio, no podían dedicarse a realizar las actividades personales y de ocio que libremente quisieran realizar, ya que tenían que estar pendientes de las llamadas que recibieran de las emergencias sanitarias y, en su caso, atenderlas y acudir al lugar donde procediera, esos periodos han de considerarse tiempo de trabajo[50]. Este cambio en la configuración de esas horas de disponibilidad que pasaron a ser de trabajo y no de presencia, acarreó como consecuencia que la empresa de ambulancias reorganizara no solo el tiempo de trabajo, sino también las retribuciones; y procedió a eliminar el devengo del plus de guardia presencial. El TS consideró que dicha modificación no derivó de la voluntad unilateral de la empresa, sino que respondió a un cambio en las condiciones que justificaban dicho complemento[51].

Por último, queda por clasificar el tiempo que dedican las personas trabajadoras a ir y volver del lugar de trabajo. A este respecto, el Tribunal de Justicia de la UE ya ha declarado que, habiéndose cerrado el centro de trabajo físico antes existente, 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 al hogar, y para desplazarse de un cliente a otro durante su jornada laboral, debe considerarse que estos trabajadores permanecen en el trabajo. Si bien los trabajadores tienen cierta libertad durante el desplazamiento siempre que lleguen al cliente asignado a la hora acordada por su empresario de la que no disponen durante el tiempo en el que llevan a cabo una intervención donde está ubicado el cliente, siguen estando sometidos a las 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 --que en la mayor parte de los casos no se puede reducir--, 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[52].

En esa situación y bajo tales circunstancias, durante su tiempo de desplazamiento entre sus domicilios y los centros de sus clientes, los trabajadores deben considerarse en ejercicio de sus actividades o de sus funciones, puesto que tales desplazamientos son el instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de esos trabajadores en los centros de esos clientes. En estas circunstancias, los trabajadores que se encuentran en tal situación deben considerarse en ejercicio de su actividad o de sus funciones durante ese tiempo de desplazamiento. El Tribunal de Justicia ha declarado que si un trabajador que ya no tiene centro de trabajo fijo ejerce sus funciones durante el desplazamiento hacia o desde un cliente, debe considerarse que este trabajador permanece igualmente en el trabajo durante ese trayecto. En efecto, 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[53].

En otro caso señero, los trabajadores afectados ejercen sus funciones en espacios naturales situados en todo el territorio de una Comunidad Autónoma, más concretamente en diferentes microrreservas naturales. No se desplazan directamente desde sus domicilios hasta el tajo que se les ha asignado, sino que deben llegar a un punto de partida, fijado por la empresa, a determinada hora. Desde ese punto de partida, denominado "base", deben desplazarse junto con los demás miembros de su cuadrilla en un vehículo perteneciente a la empresa, conducido por un trabajador de esta y

[49] SSTS 17 de febrero de 2022 (rec. 123/2020), 26 de septiembre de 2022 (rec. 111/2020), 22 de noviembre de 2022 (rec. 3318/2021) y 7 de junio de 2023 (rec. 221/2021).

[50] STS 4 de diciembre de 2025 (rec. 3536/2024) y STSJ Aragón 23 de febrero de 2026 (rec. 965/2025).

[51] STS 12 de noviembre de 2025 (rec. 32/2024).

[52] STJUE C-266/14, de 10 de septiembre de 2015, asunto *Tyco*.

[53] STJUE C-266/14, de 10 de septiembre de 2015, asunto *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras*.

que también transporta el material necesario para ejecutar los trabajos de que se trata. Cuando han terminado de trabajar, esos trabajadores son trasladados en dicho vehículo desde ese tajo hasta la base, desde la que llegan a sus domicilios por sus propios medios. De ello resulta que las condiciones relativas al desplazamiento de los trabajadores vienen definidas por su empresario, que designa, en particular, el medio de transporte empleado para ese desplazamiento, el punto de partida y de regreso de este, la hora de salida de dicho desplazamiento y el destino, a saber, un tajo. Por consiguiente, los trabajadores no tienen un lugar de trabajo fijo y habitual. Deben necesariamente desplazarse para realizar las prestaciones previstas en el contrato de trabajo celebrado con ese empresario, a la vez que respetar las condiciones de desplazamiento impuestas por este. Durante sus desplazamientos desde la base hasta el lugar en el que se realiza la prestación característica prevista en el contrato de trabajo de que se trata y, al contrario, desde ese lugar hasta la base, los trabajadores afectados están obligados a seguir las instrucciones de su empresario y carecen de la posibilidad de disponer libremente de su tiempo y de dedicarse a sus asuntos personales, de modo que están a disposición de sus empresarios. Por consiguiente, estos trabajadores deben considerarse en ejercicio de su actividad o de sus funciones durante el tiempo de desplazamiento, al inicio y al término de la jornada laboral, desde un lugar fijado por su empresario hasta el tajo en el que desempeñan sus funciones y desde ahí hasta ese lugar[54].

En el ámbito interno, el Tribunal Supremo se ha mostrado sumamente renuente a considerar tiempo de trabajo el empleado en los desplazamientos, dando suma importancia no a la libertad o no de los trabajadores durante los desplazamientos, sino al cambio respecto a las anteriores condiciones existentes fundado en la desaparición de los centros de trabajo físicos y la distancia recorrida. Así, ha considerado que no es tiempo de trabajo, computable a efectos de jornada remunerable, el empleado por bombero de aeropuerto en trasladarse desde el edificio de servicios hasta el Parque en que se realiza el relevo o después de abandonado el mismo, pues allí es donde se toma y deja el relevo en las condiciones contempladas en el Convenio, al no estar a disposición del empleador y en condiciones de ejercer sus funciones[55]. Tampoco ha calificado como tiempo de trabajo el dedicado por las personas trabajadoras de ayuda a domicilio a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y último cliente que les asignaba su empresario[56]. En el caso de los trabajadores de una empresa de ascensores, que se desplazaban llevando puesto el uniforme de la empresa y portaban las herramientas que necesitaban para desempeñar su trabajo, así como que se desplazaban en el vehículo puesto a su disposición por la empleadora o su vehículo particular, si así se había autorizado por la empresa, el TS concluyó que no concurrían las circunstancias específicas exigidas por la jurisprudencia comunitaria (la empresa no había cerrado las oficinas abiertas en diferentes provincias, ni había adscrito a todos los trabajadores a las oficinas centrales ni se probó que los trabajadores tuvieran que efectuar desplazamientos de hasta 100 kilómetros ni había habido un cambio en las condiciones laborales) y por tanto no era tiempo de trabajo[57]. Más recientemente, ha afirmado que "el hecho de que la empresa venga reconociendo como tiempo de trabajo, a efectos de jornada y retributivos, el tiempo invertido por los trabajadores para desplazarse desde su domicilio particular al del primer cliente al comenzar la jornada no es determinante para concluir que también lo es el invertido para desplazarse desde el último cliente a su domicilio al finalizar la jornada". Para ello se apoya en que no se acreditan razones excepcionales que justifiquen la alteración de la regla general, como podrían ser las circunstancias en las que se organiza el trabajo por el empresario, las concretas instrucciones recibidas por el trabajador durante sus desplazamientos o a lo largo de la jornada o el modo en que se fija la ruta; tampoco han cambiado las condiciones (la empresa no dispone de un centro de trabajo fijo y los trabajadores vienen prestando de forma habitual sus servicios de un modo itinerante, desde su domicilio particular al de los clientes); no consta cuál es esa distancia o, si se producen irregularidades

[54] STJUE C-110/2024, de 9 de octubre de 2025, asunto *STAS-IV*.
[55] STS 19 de noviembre de 2019 (rec. 1249/2017).
[56] SSTS 1 de diciembre de 2015 (rec. 284/2014) y 4 de diciembre de 2018 (rec. 188/2017).
[57] STS 27 de noviembre de 2024 (rec. 88/2023).

frecuentes en torno a ella o, también, el tiempo invertido en el desplazamiento tanto al inicio como al final de la jornada[58].

De forma excepcional, ha reconocido como tiempo de trabajo el empleado por los profesionales de instalación y mantenimiento de ascensores que realizaban sus funciones en varios municipios, acudiendo directamente al lugar del cliente, sin pasar previamente por la sede de la empresa, cuando a otros compañeros en parecida situación la empresa sí reconocía ese tiempo como de trabajo. El Tribunal concluyó que "si los desplazamientos no se consideraran tiempo de trabajo, dejarían de ser el instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de los trabajadores en los centros de estos clientes, lo cual conduciría a que, se produciría la desnaturalización de este concepto y el menoscabo del objetivo de protección de la seguridad y de la salud de estos trabajadores". Es más, "si el desplazamiento al domicilio del cliente es esencial para el despliegue de la actividad de la empresa, quien no podría instalar ascensores, mantenerlos o repararlos, si no desplazara a sus operarios, junto con los materiales y herramientas necesarias, al domicilio de los clientes con la consiguiente repercusión en la facturación de esos servicios, es claro que, dichos desplazamientos deben ser considerados tiempo de trabajo. También, cuando el desplazamiento se realiza desde el domicilio de los trabajadores, quienes se trasladan a sí mismos, junto con los materiales y herramientas necesarios en los vehículos proporcionados por la empresa, conforme a la planificación realizada por ésta"[59]

De nuevo, reconoce como tiempo de trabajo los desplazamientos entre el domicilio del trabajador y el del primer cliente ya que con anterioridad la empresa consideraba tiempo de trabajo el desplazamiento de sus trabajadores desde su respectiva delegación -en la que recogían el vehículo puesto a su disposición por la empresa- al domicilio del primer cliente, así como el utilizado en desplazarse desde el domicilio del último cliente al domicilio del trabajador. Subraya el TS que "la actividad de la empresa se realiza exclusivamente en el domicilio de los clientes y es imprescindible que los trabajadores se desplacen a dichos domicilios -prefijados por la empresa el día anterior- para desarrollar su actividad haciéndolo, como ya se ha adelantado, en el vehículo facilitado por la empresa. Los desplazamientos son consustanciales a la actividad de la empresa, inherentes a la ejecución de la actividad laboral. Este desplazamiento, dadas las características en las que se desarrolla la prestación laboral, es tiempo de trabajo y es el instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de los trabajadores en los centros o domicilios de estos clientes"[60].

Los argumentos empleados en esta última resolución servirían igualmente para considerar como tiempo de trabajo el empleado por las personas trabajadoras de ayuda a domicilio o de reparación de ascensores, o cualquier otra actividad productiva que precise del desplazamiento para su realización.

En la misma línea de lo afirmado en el párrafo precedente, la aplicación estricta de la jurisprudencia comunitaria y de sus requisitos habría de acarrear como consecuencia la calificación como tiempo de trabajo de un buen número de períodos de disponibilidad y de desplazamientos. No obstante, habría de repensarse la valoración de las interrupciones cuando se producen en régimen de teletrabajo, en tanto siguen impidiendo o dificultando el libre disfrute de ese tiempo.

4. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

La jornada, entendida como el "tiempo durante el que hay que prestar actividad a lo largo de determinada unidad cronológica como el día, la semana o el año" y el horario es "la distribución de

[58] STS 21 de abril de 2025 (rec. 162/2023).
[59] STS 7 de julio de. 2020 (rec. 208/2018).
[60] STS 9 de junio de 2021 (rec. 27/2020).

ese tiempo de actividad laboral"[61], tiene fijada una duración máxima, que en España sigue situada en las cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual, la cual se calcula convencionalmente partiendo de 40 horas semanales, que resultan en 7,27 horas diarias si las dividimos entre los 5,5 días de trabajo semanal (descontando el día y medio de descanso). Esa cifra se multiplica por 251, que resulta de restar a 365 días unas vacaciones de 30 días, 12 festivos (dos se considera convencionalmente que coincidirían con el periodo vacacional), 48 domingos o equivalentes (4 de los 52 coincidirían con el periodo vacacional) y 24 sábados o equivalentes (es decir, el medio día de descanso semanal, la mitad que los domingos). El resultado redondeado son 1826 horas de jornada máxima legal anual[62].

Una vez determinada el máximo legal (o, más habitualmente, convencional), lo determinante viene por la distribución de la misma: estática, flexible o irregular. La distribución del tiempo de trabajo es una condición de trabajo intrínseca al carácter de *tracto sucesivo* del contrato de trabajo que delimita, también con mayor o menor margen de flexibilidad, los momentos, periodos o espacios de tiempo en que la persona trabajadora debe cumplir con su obligación de prestar servicios. Lógicamente, cuando existen mecanismos de distribución de la jornada que atribuyen flexibilidad a la empresa, medida en margen para ajustar las horas de trabajo a las necesidades de la actividad productiva, la ejecución de dichos regímenes sobre distribución del tiempo de trabajo podrá comportar, en la generalidad de los casos, variaciones horarias, es decir, variaciones en la duración de la jornada diaria o semanal[63].

También caben otros mecanismos de distribución de la jornada a disposición de la empresa. En primer lugar, la distribución irregular de la jornada en cómputo anual (es decir la posibilidad que tiene el empresario de disponer unilateralmente de una parte de la jornada del tiempo pactado en el contrato, sin superar los límites anuales de ésta (art. 34.2 ET). En segundo término, la posibilidad de superar la jornada máxima diaria de nueve horas siempre que por convenio o pacto de empresa así se acuerde. Y, por último, la flexibilidad en el cómputo del descanso semanal a través de la acumulación del día y medio --o dos días--[64].

Desde luego, respetándose los descansos legales --"mínimos infranqueables"[65]--, diario y semanal de 35 horas[66], se pueden combinar las tres, pero la más relevante resulta la posibilidad prevista en el art. 34.2 ET.

4.1. Distribución irregular

La jornada irregular es aquella que "durante cierto periodo se prest(a) una actividad superior a la promediada y en otros sucede lo contrario... [; de modo que lo que caracteriza la jornada irregular es que, tomado un módulo de cómputo de la jornada, en unos períodos se trabaja más y en otros menos, compensándolos entre sí dentro de un lapso temporal determinado, para no alterar la duración total

[61] STS 9 de febrero de 2021 (rec. 111/2019).

[62] STS 10 de marzo de 2026 (rec. 14/2025).

[63] Monreal Bringsvaerd, E.: "Borrador de anteproyecto de ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 68, 2024, p. 55.

[64] Martín Rodríguez, O.: "Duración del tiempo de trabajo y su distribución. Referencia a algunos convenios colectivos", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 2, 2016, p. 13.

[65] Escribano Gutiérrez, J.: "Las fuentes reguladoras del tiempo de trabajo", en AA.VV.: *El Nuevo Escenario en Materia de Tiempo de Trabajo XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2020, p. 18.

[66] Rojo Torrecilla, E.: "Tiempo de trabajo. Descanso diario y descanso semanal: dos periodos de tiempo claramente diferenciados", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 3, 2023.

de la prestación comprometida"[67]; es decir, aquellos supuestos en los que la colocación del tiempo de trabajo en los diferentes módulos de referencia no se realiza de forma estable o uniforme[68]. La finalidad no es otra que flexibilizar la distribución de la jornada para conseguir una mejor adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades productivas de las empresas[69]. Se trata, pues, de un concepto jurídico indeterminado caracterizado por una operación en la que, tomado un módulo de cómputo de la jornada, en unos períodos se trabaja más y en otros menos, compensándolos entre sí dentro de un lapso temporal determinado, para no alterar la duración total de la prestación comprometida[70]. Los Tribunales han acudido a este término para englobar todo supuesto en el que no hay una colocación uniforme igual tanto de la cantidad de horas de trabajo --jornada cuantitativa-- como de su distribución --jornada cualitativa-- a lo largo de cualquiera de los módulos temporales que se puedan tomar en consideración inferiores al año[71].

La regulación legal de esta institución en el art. 34.2 ET conduce a algunas dudas y a varias certezas: las posibilidades pactadas de distribución irregular a lo largo del año y la frontera en caso de ausencia de regulación en convenio (10% a lo largo del año). Este mínimo, sin embargo, parece acusar un defecto de transposición de la Directiva 2003/88/CE, habida cuenta de que su art. 19 marca un período de referencia general de seis meses, ampliable a doce cuando concurran razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, justificación que no aparece exigida en el articulado interno[72]. También ha sido criticado por violentar el derecho a la negociación colectiva, al aparentemente impedir que los negociadores del convenio establezcan un régimen rígido de distribución regular de la jornada[73].

De ahondar en la distribución irregular convencional, esta puede dividirse en estática, cuando el convenio establece de antemano la jornada anual, distribuyendo de forma desigual, bien la cantidad de trabajo, o bien su distribución, tomando como referencia cualquiera de los parámetros temporales inferiores al año; o dinámica, cuando el pacto colectivo habilita el uso de distribución irregular, pero no la concreta en determinados y prefijados módulos temporales, sujetando la posibilidad de recurrir a ella a una variada gama de supuestos[74]. Incluso nada impediría que pudiera distribuirse de forma irregular la totalidad de la jornada anual de trabajo[75].

También la negociación colectiva ha creado la posibilidad de distribuir irregularmente un número determinado de horas de libre disposición o "bolsa de horas", herramienta que permite acomodar la jornada a las necesidades productivas de las empresas que experimentan picos de producción o circunstancias inesperadas como las derivadas de las consecuencias del cambio climático[76], cuyo funcionamiento es, a grandes rasgos, el siguiente: el convenio colectivo identifica

[67] SSTS 3 de junio de 2025 (rec. 135/2023) y 13 de noviembre de 2025 (rec. 87/2024).

[68] Igartúa Miró, M.T.: *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2018, p. 86.

[69] Rodríguez Pastor, G.: *El régimen jurídico de la distribución de la jornada de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999, p. 59.

[70] STS 19 de noviembre de 2002 (rec. 58/2002).

[71] SAN 20 de diciembre de 2023 (rec. 197/2023).

[72] Basterra Hernández, M.: "La distribución de la jornada de trabajo en España", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 2, núm. 1, 2014, p. 6.

[73] Monreal Bringsvaerd, E.: "Borrador de anteproyecto de ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión", cit., p. 45.

[74] SAN 20 de diciembre de 2023 (rec. 197/2023).

[75] Santor Salcedo, H.: "Alcance y límites de la autonomía colectiva en la distribución irregular de la jornada", en AA.VV.: *Las nuevas dimensiones del tiempo de trabajo y el papel de la negociación colectiva*, Madrid, Aranzadi, 2024, p. 162.

[76] Gorelli Hernández, J.: "Tiempo de trabajo y jornada. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva", cit., p. 140.

la jornada de trabajo y prevé que la empresa disponga de un número de horas que, comprendido en la jornada ordinaria, puede utilizarlas cuando sea preciso para atender las necesidades de la empresa. De este modo, se dispone de un "colchón" que permite a la organización productiva contar con unos tiempos determinados para atender las necesidades productivas[77].

Esta distribución irregular no ha de suponer el aumento de la jornada máxima anual, por lo que la compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, habrá de cumplir lo pactado colectivamente o, subsidiariamente, hacerlo en el plazo de doce meses desde que se produzcan (no necesariamente en el año natural). En todo caso, la norma heterónoma señala que la persona trabajadora ha de conocer como mínimo cinco días antes el día y la hora de la jornada irregular. Se trata, con estas previsiones, de garantizar que la flexibilidad a favor de la empresa se compense adecuadamente con previsibilidad del tiempo de trabajo para la persona empleada[78].

De atender a la regulación concreta promovida por los sujetos negociales, es cierto que algunos de los instrumentos se decantan por una distribución regular de la jornada en su totalidad, con renuncia expresa o tácita de la variación, mientras otros convenios recogen en su articulado la irregularidad en la distribución del tiempo de trabajo en función de la actividad productiva desarrollada[79]. En el segundo caso, los convenios colectivos consagran determinados límites, más o menos severos, de porcentaje máximo, preaviso a la persona trabajadora o blindaje para personas con cargas familiares.

En cualquiera de los casos, el art. 34.2 ET fija un preaviso mínimo de cinco días, norma de derecho necesario relativo que los convenios colectivos deben necesariamente respetar, por lo que tienen vedado establecer un preaviso inferior a esos cinco días[80].

4.2. Trabajo a turnos

El trabajo a turnos no afecta a la duración de la jornada en cómputo diario o semanal, sino a su distribución[81], y mientras que el art. 34.2 ET impone un preaviso mínimo en caso de distribución irregular de la jornada, el ET guarda silencio respecto al trabajo a turnos[82].

A este respecto, los Tribunales han precisado que es en los supuestos de distribución irregular de jornada cuando más sentido tiene el preaviso, precisamente por lo cambiante del horario, pero ello sin excluir en modo alguno que el preaviso tenga también relevancia en el caso del trabajo a turnos[83]. En el caso de trabajo a turnos no hay ningún preaviso legal mínimo que la negociación colectiva tenga que respetar[84], pero sí ha de atenderse a su razonabilidad.

Así, el TS ha entendido que el hecho de preavisar con tan solo 24 horas no cumple con el requisito de razonabilidad exigible (un plazo de 24 horas no es razonable ni adecuado para avisar de un cambio de horario que parece permanente y que no exige que la necesidad del servicio sea apremiante

[77] Meléndez Morillo-Velarde, L.: "Organización del tiempo de trabajo: de la jornada ordinaria a los mecanismos de distribución irregular", en AA.VV.: *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, BOE, 2022, p. 217.

[78] Monreal Bringsvaerd, E.: "Borrador de anteproyecto de ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión", cit., p. 45.

[79] Arias Domínguez, A. y Moraru, G.: "Tendencias «avant-garde*"* de la ordenación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva", en AA.VV.: *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, BOE, 2022, p. 521.

[80] SSTS 16 de abril de 2014 (rec. 183/2013); 11 de diciembre de 2019 (rec. 147/2918) y 14 de marzo de 2024 (rec. 96/2022).

[81] STS 13 de noviembre de 2025 (rec. 87/2024).

[82] SSTS 10 de abril de 2019 (rec. 50/2018) y 14 de marzo de 2024 (rec. 96/2022).

[83] STS 14 de enero de 2026 (rec. 265/2024).

[84] STS 14 de marzo de 2024 (rec. 96/2022).

e imprevisible)[85], especialmente si se tiene en cuenta que, "para una persona trabajadora sujeta a una distribución irregular de jornada, que con carácter ordinario no puede exceder del diez por ciento de la jornada de trabajo anual (aunque en este caso ese porcentaje se puede elevar mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores), disfrutando por tanto de una previsibilidad de su jornada en el 90% restante, la Ley fija un mínimo inderogable de cinco días de antelación temporal para los llamamiento"[86].

5. TIEMPOS DE TRABAJO DIFERENTES EN FUNCIÓN DE LA ACTIVIDAD

El RD 1561/1995, de jornadas especiales de trabajo, configura una normativa específica que distingue para el cómputo de la jornada en los diferentes sectores del transporte entre tiempo de trabajo efectivo, descanso y tiempo de presencia como *tertium genus*[87]. Con ello se incrementa la distribución flexible del tiempo de trabajo al no computar estos tiempos de presencia a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria, pero introduce un elemento de distorsión en la configuración binaria defendida por la Directiva 2003/88 y aplicada por el TJUE.

Por ejemplo, en el caso de los recursos médicos aéreos, el TS ha declarado, de un lado, que las guardias de presencia física en el centro de trabajo de los trabajadores dedicados al transporte sanitario deben computarse como tiempo de trabajo efectivo a efectos de la jornada anual. Y, de otro, que los citados trabajadores están incluidos en la Directiva 2003/88/CE y no se les aplica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo[88].

En el caso de los períodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en transbordador, el TS ha entendido que ha de jugar la presunción general de considerar tiempo de presencia, y no de descanso conforme expresamente dispone el artículo 10.4 a) RD 1561/1995, salvo que aquellos periodos de acompañamiento constituyan una pausa o descanso. Para el trabajador es más favorable que el tiempo de acompañamiento del vehículo en el transbordador no se impute a su tiempo de descanso, sino que sea considerado tiempo de presencia. "Con carácter general, el Derecho de la Unión Europea no considera categorías que cabe denominar "intermedias" entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Pero estamos en un sector muy específico --el de transporte por carretera-- y ante una actividad muy singular --el acompañamiento del vehículo en transbordador-- que, si bien el artículo 9 del Reglamento 561/2006 parece partir de la premisa de que se considera tiempo descanso siempre que el trabajador disponga de litera, la apertura expresa a disposiciones más favorables para los trabajadores por parte del propio Reglamento 561/2006 permite previsiones como las de considerar que aquel tiempo de acompañamiento es tiempo de presencia, y no de descanso. Estas previsiones más favorables para los trabajadores son las que se contienen, precisamente, en el art. 10.4.a) RD 1561/1995"[89].

El trabajo realizado en los remolcadores y el efectuado en buques mercantes y pesqueros presenta diferencias, hasta tal punto que les son aplicables distintos preceptos del RD de jornadas especiales, aun tratándose de actividad en el mar sujeta a normativa específica[90]. Tradicionalmente, se distinguía en estos casos entre: 1º) Tiempo de trabajo efectivo, que es aquel en el cual el trabajador se encuentra a disposición del empresario en el lugar designado por éste y en ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de su categoría profesional. 2º) Tiempo de presencia, que es aquel

[85] STS 13 de noviembre de 2025 (rec. 87/2024).
[86] STS 27 de marzo de 2025 (rec. 73/2023).
[87] Gómez Muñoz, J.M.: *Las jornadas especiales de trabajo*, Cizur Menor, Aranzadi, 1998.
[88] SSTS 17 de febrero de 2022 (rec. 123/2000) y 30 de abril de 2025 (rec. 168/2023), rectificando la doctrina sentada, entre otras, en la STS 21 de abril de 2016 (rec. 90/2015).
[89] STS 11 de enero de 2024 (rec. 3148/2021).
[90] STS 14 de septiembre de 2016 (rec. 247/2015).

en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario, en el lugar designado por éste, sin prestar trabajo efectivo, y en espera o expectativa de que se produzca la activación, entendida como comunicación, por cualquier medio, al trabajador de la realización de forma inmediata de un trabajo efectivo. 3º) Tiempo de inmediata disposición, definido como aquel en el que el trabajador, estando en un lugar fácilmente localizable, una vez producida la activación y conociendo que ha de realizarse un trabajo efectivo, se prepara para dar comienzo de forma inmediata a un período de trabajo efectivo. Y señala que la mera situación de disponibilidad, en la que el trabajador tan sólo está localizable y a disposición de la empresa, no implica, por sí sola, el desarrollo de ningún trabajo y por ende está claramente fuera de la jornada laboral y no puede en absoluto, ser calificada ni como tiempo de trabajo ni como horas extraordinarias, porque es inherente a la disponibilidad la asunción de las limitaciones de ubicación que permiten al trabajador incorporarse en el tiempo requerido[91]. No obstante, los trabajadores deben estar en el puesto de trabajo y en disposición de comenzar el servicio en un periodo máximo de 15 minutos desde que se realiza la petición de servicio por lo que se restringe significativamente el margen de libertad de movimientos de los trabajadores, pues desde luego si no pernoctan en el barco, su domicilio debería estar en las inmediaciones del mismo y no podrían estar en otro lugar. Por ello de conformidad con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ese tiempo de guardia nocturno también debe considerarse de presencia (aun cuando no de trabajo efectivo)[92].

6. CONCLUSIONES

La tradicional y dicotómica configuración por el TJUE como tiempo de trabajo o de descanso choca, en cada vez más ocasiones, con la realidad de su ordenación, la configuración convencional de la disponibilidad, la superposición de descansos y con su aplicación a determinadas actividades o sectores. Todas las perspectivas han merecido (y siguen mereciendo) la atención de los Tribunales nacionales y de la Unión en orden a intentar precisar las zonas borrosas de esta institución y adaptarlas a las cambiantes coordenadas socioeconómicas.

Así, en cuanto hace los descansos mínimos regulados por las distintas normas jurídicas, cabe apreciar un intento, todavía tímido y sin explorar en todo su desarrollo, por su configuración autónoma, y por impedir su superposición.

Respecto a las guardias o tiempos de presencia, la jurisprudencia comunitaria ha considerado como factor clave para su calificación como tiempo de trabajo las restricciones de movimiento determinadas por la inmediatez de la respuesta esperada por la empresa y la frecuencia de las mismas, pero sigue sin valorar la distancia del domicilio de la persona trabajadora a estos efectos. También juega en contra de su consideración como tiempo de trabajo cuando la prestación de servicios se realice en la modalidad de teletrabajo, al entender que concurre una mayor libertad por parte de la persona empleadora.

Esta visión de las restricciones impuestas por el régimen de disponibilidad parece anclada en una delimitación en exceso apegada al trabajo físico, sin tener en cuenta la potencialidad de demanda de las herramientas digitales a la hora de responder en un plazo breve de tiempo y las infinitas posibilidades para demandar trabajos intermitentes del personal de guardia.

Desde luego, la consideración de este tiempo como trabajado forzará a la modificación del régimen retributivo, de la jornada realizada y, en su caso, de los complementos devengados, que habrán de adaptarse a las nuevas coordenadas.

[91] STS 27 de enero de 2009 (rec. 27/2008).

[92] STSJ Comunidad Valenciana 11 de diciembre de 2018 (rec. 3172/2018).

Idéntica necesidad de repensar la adscripción dentro de la dicotomía presentada al comienzo cabe advertir respecto a los tiempos dedicados a ir o volver del trabajo en determinados trabajos donde el centro de trabajo de adscripción no es el lugar donde se desempeña la actividad productiva y que, en muchas ocasiones, puede ser alterado. La jurisprudencia comunitaria, de nuevo, parece caminar hacia una configuración extensiva, al menos bajo determinadas circunstancias, que los Tribunales internos han adoptado como lista cerrada e interpretado muy restrictivamente.

Al panorama bosquejado se añaden las posibilidades brindadas por la distribución irregular, el régimen de trabajo a turnos o, por no seguir, las horas complementarias del trabajo a tiempo parcial. A la espera de la trasposición de la Directiva de condiciones laborales transparentes y previsibles[93], es preciso prestar atención a los "tiempos de trabajo sorpresa" facilitados por la flexibilidad de las normas.

En fin, la variable tiempo de trabajo, una de las fundamentales para la configuración de la relación laboral, sigue precisando de una interpretación judicial adaptada a "los tiempos" y que cumpla con la finalidad tuitiva y preventiva con la que se diseñaron sus normas reguladoras.

7. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez Cuesta, H.: "El papel de la negociación colectiva en la implantación de la jornada de 32 h o 4 días semanales", *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 18, 2024.

Álvarez Cuesta, H.: "Formas de trabajo,distribución de su tiempo y cambio climático", en AA.VV.: *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025.

Arias Domínguez, A. y Moraru, G.: "Tendencias «avant-garde*"* de la ordenación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva", en AA.VV.: *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, BOE, 2022.

Basterra Hernández, M.: "La distribución de la jornada de trabajo en España", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 2, núm. 1, 2014.

Escribano Gutiérrez, J.: "Las fuentes reguladoras del tiempo de trabajo", en AA.VV.: *El Nuevo Escenario en Materia de Tiempo de Trabajo XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2020.

Goerlich Peset, J.M.: "El trabajo y su tiempo", en AA.VV.: *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025.

Gómez Muñoz, J.M.: *Las jornadas especiales de trabajo*, Cizur Menor, Aranzadi, 1998.

Gorelli Hernández, J.: "Tiempo de trabajo y jornada. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva", en AA.VV.: *XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la CCNCC,* Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social/CCNCC, 2016.

Igartúa Miró, M.T.: *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2018.

Igartúa Miró, M.T.: "La flexibilización del tiempo de trabajo", *Trabajo y Derecho*, núm. 13, 2021.

[93] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, DOUE núm. 186, de 11 de julio de 2019.

Latouche, S.: *Trabajar menos, trabajar de otra manera o no trabajar en absoluto*, El viejo topo, 2021.

Martín Rodríguez, O.: "Duración del tiempo de trabajo y su distribución. Referencia a algunos convenios colectivos", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 2, 2016.

Meléndez Morillo-Velarde, L.: "Organización del tiempo de trabajo: de la jornada ordinaria a los mecanismos de distribución irregular", en AA.VV.: *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, BOE, 2022.

Monreal Bringsvaerd, E.: "Borrador de anteproyecto de ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 68, 2024.

Pérez Capitán, L: *Tiempo de trabajo, tiempo de descanso y tiempo de presencia*, Madrid, Cinca, 2024.

Rodríguez Pastor, G.: *El régimen jurídico de la distribución de la jornada de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999.

Rojo Torrecilla, E.: "Tiempo de trabajo. Descanso diario y descanso semanal: dos periodos de tiempo claramente diferenciados", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 3, 2023.

Santor Salcedo, H.: "Alcance y límites de la autonomía colectiva en la distribución irregular de la jornada", en AA.VV.: *Las nuevas dimensiones del tiempo de trabajo y el papel de la negociación colectiva*, Madrid, Aranzadi, 2024.

Valverde Asencio, A.J.: "Tiempo de trabajo y nuevas formas de trabajo", en AA.VV.: *El Nuevo Escenario en Materia de Tiempo de Trabajo XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2020.