



EL TIEMPO DE TRABAJO ANTE LAS NUEVAS TRANSFORMACIONES LABORALES: ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA EUROPEA*

J. Eduardo López Ahumada**

Universidad de Alcalá

SUMARIO: 1. Introducción. –2. Tiempo de trabajo y descanso en la UE: fundamentos, reinterpretación jurisprudencial y desafíos emergentes. –3. La flexibilidad horaria y su impacto en los límites máximos de la jornada semanal. –4. La delimitación jurídica del tiempo de trabajo y del descanso en la Directiva 2003/88/CE. –5. La redefinición del tiempo de trabajo y del descanso en el marco de las nuevas formas de empleo. –6. La flexibilidad diaria del tiempo de trabajo y los límites derivados del régimen mínimo de descansos. –7. Conclusiones.

RESUMEN

La tutela del tiempo de trabajo, entendida como un elemento esencial para la mejora de las condiciones laborales, ha constituido históricamente uno de los pilares del Derecho Social de la Unión Europea. Las instituciones europeas han mostrado de manera constante una atención prioritaria hacia las cuestiones vinculadas a la duración de la jornada, sus reducciones, las eventuales ampliaciones en sectores o actividades específicas, así como a la efectiva garantía de los períodos mínimos de descanso. La

* Recibido el 10 de marzo de 2026. Aprobado el 27 de marzo de 2026.

** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá. Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Secretario General de la Asociación Internacional de Protección Social (AIPS). Investigador principal de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Investigador principal del grupo de investigación sobre Derecho, digitalización e innovación tecnológica: transformaciones jurídicas y cambio social de la Universidad de Alcalá. Responsable del programa de doctorado de América Latina y Unión Europea en el contexto internacional de la Universidad de Alcalá.

Directiva 2003/88/CE ha integrado de forma significativa la doctrina más relevante del TJUE en materia de límites a la jornada y al descanso obligatorio. No obstante, la evolución del sistema de relaciones laborales y el desarrollo de nuevas configuraciones del tiempo de trabajo hacen imprescindible avanzar en la construcción de mecanismos renovados de protección tanto del tiempo de trabajo como del descanso. El presente estudio examina las diversas iniciativas orientadas a la reforma del régimen europeo de jornada y descansos, poniendo especial énfasis en la función interpretativa del TJUE y en la proyección que sus criterios deben tener sobre el ordenamiento jurídico español.

ABSTRACT

The protection of working time, understood as a core element for improving working conditions, has historically constituted one of the fundamental pillars of EU social law. European institutions have consistently shown a strong commitment to issues related to the duration of working time, its reduction, possible extensions in specific sectors or activities, and the effective guarantee of minimum rest periods. Directive 2003/88/EC has significantly incorporated key CJEU case law on limits to working time and mandatory rest. Nevertheless, changes in labour relations and the emergence of new forms of working time organization make it necessary to develop renewed mechanisms for protecting both working time and rest. This study examines current initiatives aimed at reforming the European working time and rest regime, with particular emphasis on the interpretative role of the CJEU and the impact its criteria should have on the Spanish legal system.

Palabras clave: Tiempo de trabajo. Directiva 2003/88/CE. Derecho Social Europeo. Flexibilidad laboral. Transformaciones laborales. Digitalización.

Key words: Working time. Directive 2003/88/EC. European Social Law. Labour flexibility. Labour transformations. Digitalisation.

1. INTRODUCCIÓN

La Directiva 2003/88/CE sigue la línea de sus antecedentes al configurar un concepto preciso de tiempo de trabajo estrechamente vinculado a la necesidad de garantizar períodos adecuados de descanso, estableciendo estándares mínimos de ordenación que cumplen una función esencialmente preventiva en materia de salud laboral y reducción de la siniestralidad. En este marco, la norma fija límites estrictos relativos a las pausas intrajornada, los descansos diarios, semanales y anuales, y articula también criterios específicos para la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y para la protección del trabajo nocturno y a turnos, ámbitos especialmente sensibles por el impacto que generan sobre la fatiga y la salud de las personas trabajadoras. Esta función limitadora ha sido reafirmada de forma constante por la jurisprudencia.

dencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ha insistido en el carácter imperativo e indisponible de estos límites y ha precisado los elementos que definen tanto el tiempo de trabajo como el tiempo de descanso, así como los parámetros para el cálculo de los períodos de referencia aplicables a la distribución irregular de la jornada. No obstante, la Directiva incorpora un conjunto de excepciones que permiten introducir márgenes de flexibilidad adicionales en la organización del tiempo de trabajo cuando la actividad o la estructura de la jornada así lo exigen, siempre bajo la premisa de que tales excepciones no pueden comprometer la tutela mínima exigida por el Derecho Social Europeo. Este entramado normativo y jurisprudencial persigue equilibrar la protección efectiva de la salud y seguridad de las personas trabajadoras con la necesidad de adaptar la regulación del tiempo de trabajo a las particularidades de determinados sectores y modalidades de prestación laboral.

2. TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO EN LA UE: FUNDAMENTOS, REINTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL Y DESAFÍOS EMERGENTES

La regulación del tiempo de trabajo ha sido uno de los ejes estructurales de la política social de la Unión Europea, en tanto constituye un instrumento jurídico esencial para salvaguardar la salud, la seguridad y la dignidad de las personas trabajadoras. Desde las primeras directivas sobre ordenación del tiempo de trabajo, el legislador europeo ha buscado equilibrar la necesaria flexibilidad empresarial con la garantía de períodos mínimos de descanso, pausas intrajornada y límites máximos a la jornada semanal. Este equilibrio se ha visto tensionado por la transformación de los procesos productivos y la progresiva digitalización del trabajo, lo que ha generado nuevas modalidades de prestación que difuminan los contornos tradicionales del tiempo de trabajo efectivo. En este contexto, la Directiva 2003/88/CE se ha consolidado como referencia normativa fundamental, aunque progresivamente insuficiente para dar respuesta a fenómenos como el teletrabajo, la hiperconectividad, la disponibilidad permanente o la fragmentación de la jornada¹. De ahí que resulte imprescindible revisar esta normativa para ajustarla a las exigencias actuales y garantizar que los derechos de descanso sigan actuando como límites inderogables del poder empresarial.

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha desempeñado un papel determinante en la configuración del concepto de tiempo de trabajo y en la interpretación de los límites previstos por la normativa europea. Las sentencias sobre guardias localizadas, tiempo de disponibilidad, traslados entre centros de trabajo o actividades con restricciones geográficas han permitido delimitar con mayor precisión

¹ En este sentido, conviene tener en cuenta uno de los documentos institucionales más importantes y recientes emitidos por la Comisión Europea en relación con la regulación del tiempo de trabajo en la UE. En este informe se enuncian las claves de la aplicación de la Directiva 2003/88/CE, que constituye la base del Derecho Social Europeo en materia de jornada, descansos y protección de la salud laboral. Vid. Comisión Europea, «Informe de la Comisión sobre la aplicación de la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo», COM(2023) 72 final, Bruselas, 15.3.2023.

las situaciones que deben considerarse tiempo de trabajo a efectos del cómputo máximo de jornada. Este acervo jurisprudencial ha ampliado la protección de las personas trabajadoras al reconocer que cualquier obligación que limite sustancialmente su capacidad para gestionar su tiempo personal debe tratarse como tiempo de trabajo. No obstante, estas interpretaciones han generado debates relevantes en los Estados miembros, especialmente en lo que respecta a la compatibilidad entre las exigencias organizativas de determinados sectores —como sanidad, transporte o emergencias— y el cumplimiento estricto de los períodos de descanso y pausas obligatorias. La necesidad de adaptar las normativas internas para dar cumplimiento directo a esta jurisprudencia evidencia la naturaleza dinámica del Derecho Social Europeo.

El proceso de transformación de la jornada laboral se ha intensificado con la expansión del teletrabajo y las nuevas formas de empleo derivadas de las plataformas digitales, que han introducido mayores niveles de flexibilidad, pero también riesgos significativos de sobrecarga y extensión no controlada de la jornada. La difuminación de la frontera entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso exige un replanteamiento profundo del marco regulatorio europeo, especialmente en aspectos como el derecho a la desconexión digital o la determinación del tiempo de disponibilidad en entornos telemáticos. La Unión Europea ha reconocido la necesidad de actualizar sus directrices para garantizar que la intensificación tecnológica no genere un deterioro de las condiciones laborales ni un incremento invisible de las horas efectivas de trabajo. La futura regulación europea en materia de desconexión y equilibrio entre vida profesional y personal deberá integrarse armónicamente con el acervo de la Directiva 2003/88/CE, evitando contradicciones y reforzando la tutela preventiva de la salud laboral.

El modelo europeo de regulación del tiempo de trabajo necesita evolucionar hacia un sistema más sensible a las nuevas realidades productivas, sin renunciar a los estándares mínimos establecidos históricamente. Entre las propuestas en debate se encuentran la redefinición del concepto de tiempo de trabajo efectivo, la revisión de los períodos de referencia para el cálculo de la jornada máxima, la flexibilización de los descansos en actividades específicas y la incorporación expresa del derecho a la desconexión como garantía esencial. Asimismo, se discuten mecanismos de control horario más precisos y fiables, especialmente tras la sentencia del TJUE en el caso *Deutsche Bank*, que obliga a los Estados miembros a asegurar sistemas objetivos, fiables y accesibles de registro de jornada. La implementación de estas medidas no solo permitiría mejorar la protección de la salud de las personas trabajadoras, sino también reducir la litigiosidad y generar mayor seguridad jurídica en las relaciones laborales.

Todo este proceso de redefinición del tiempo de trabajo adquiere especial relevancia en el contexto del ordenamiento jurídico español, que se encuentra fuertemente influenciado por la jurisprudencia europea y obligado a integrar sus estándares de manera directa y efectiva. España ha avanzado en algunos aspectos, como la regulación del registro horario o del trabajo a distancia, pero continúa enfrentando desafíos estructurales en sectores con prolongaciones recurrentes de la jornada o con disponibi-

lidad permanente. El análisis de las iniciativas europeas y la doctrina del TJUE permite identificar los ajustes necesarios para garantizar una plena adecuación a las exigencias comunitarias y reforzar la protección del tiempo de trabajo como derecho fundamental de carácter preventivo. En consecuencia, la revisión del régimen de jornada y descansos debe entenderse como una tarea continua, orientada tanto a la mejora de la salud laboral como al fortalecimiento del modelo de relaciones laborales propio del Estado social y democrático de derecho.

3. LA FLEXIBILIDAD HORARIA Y SU IMPACTO EN LOS LÍMITES MÁXIMOS DE LA JORNADA SEMANAL

Con carácter general, conviene destacar uno de los aspectos más controvertidos de la actual regulación europea del tiempo de trabajo, que se refiere a las posibilidades de dejar sin efecto la limitación de la jornada máxima semanal de cuarenta y ocho horas. Esta cuestión ha surgido en relación con el uso de sistemas de distribución irregular del tiempo de trabajo que, en la práctica, permiten eludir dicho límite. En este contexto se sitúan las fórmulas de *opting-out*, o los regímenes de trabajo sin horario preestablecido aceptados mediante consentimiento individual del trabajador, que han sido objeto de debate respecto del alcance de la flexibilidad permitida por la Directiva 2003/88/CE. Conforme a esta normativa, un trabajador puede pactar con su empleador la realización de una jornada superior al máximo establecido, conforme al artículo 22 de la Directiva, lo que supone una excepción a la regla general contenida en su artículo 6. Se trata de una previsión especialmente problemática, que ha generado numerosas críticas y ha sido objeto de intentos de reforma orientados a su eliminación. Conviene señalar, además, que la decisión del Estado miembro de admitir esta posibilidad no depende de la existencia de causas técnicas u organizativas específicas, dado que la Directiva contempla una habilitación amplia aplicable a cualquier sector o modalidad de actividad laboral².

Las personas trabajadoras gozan del derecho a que la duración máxima del tiempo de trabajo sea efectivamente limitada y a que se respeten los períodos mínimos de descanso diario y semanal, derechos que constituyen garantías esenciales del Derecho Social Europeo. En esta línea, el artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea consagra expresamente la protección frente a jornadas excesivas y asegura el disfrute efectivo de los descansos necesarios³. Del mismo modo, los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE reconocen y desarrollan este derecho

² Uno de los puntos que genera mayor controversia en este ámbito es la posibilidad de supeditar la aplicación del límite máximo de la jornada semanal a la autonomía individual de las partes contratantes. Bajo esta lógica, la normativa parece asumir que trabajador y empleador actúan en un plano de equilibrio negocial, como si sus respectivas posiciones jurídicas y económicas fueran equiparables en la configuración del pacto laboral.

³ Es oportuno destacar que el artículo 6.1 del Tratado de la Unión Europea otorga al artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea el mismo rango jurídico que a los propios tratados constitutivos de la Unión, equiparándolo así en su valor normativo.

básico, estableciendo obligaciones claras para los Estados miembros y para los empleadores⁴. Ahora bien, la posibilidad de exceptuar el límite semanal máximo de trabajo plantea dificultades relevantes de control y puede comprometer el objetivo primordial de la Directiva, esto es, garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Con todo, los Estados miembros están obligados a asegurar el cumplimiento de los principios generales en materia de prevención de riesgos laborales. Asimismo, el empleador no puede imponer unilateralmente la superación del umbral de cuarenta y ocho horas semanales, siendo imprescindible, en cualquier caso, el consentimiento expreso del trabajador para la realización de una jornada superior a dicho límite⁵.

El trabajador no puede ser objeto de ningún perjuicio ni sufrir consecuencias laborales desfavorables por negarse a prestar su consentimiento para superar el límite de cuarenta y ocho horas semanales. Esta garantía actúa como una cláusula de salvaguarda que refuerza la libertad del trabajador para aceptar o rechazar la aplicación de este régimen excepcional de prestación de servicios. Tal previsión opera, además, como un mecanismo de protección frente a una eventual negativa o frente a la revocación del consentimiento previamente otorgado. Esta tutela se extiende a cualquier actuación empresarial que pueda condicionar o coaccionar la decisión del trabajador, incluyendo de manera destacada el despido, así como cualquier otra forma de penalización o desventaja profesional, entre ellas la modificación sustancial de condiciones de trabajo o incluso un traslado impuesto sin justificación.

Para garantizar un control efectivo del tiempo de trabajo y, al mismo tiempo, asegurar la protección de la salud laboral, las empresas están obligadas a mantener registros actualizados de la actividad de todos los trabajadores sometidos a este tipo de régimen⁶. Tales registros deben permanecer a disposición de las autoridades compe-

⁴ Precisamente, se ha sostenido que las disposiciones de la Directiva 2003/88/CE deben ser interpretadas de manera amplia y conforme a los derechos reconocidos en la Carta y en el Derecho Social Europeo, evitando cualquier lectura que pueda reducir su alcance protector. En consecuencia, no resulta admisible una aplicación de la Directiva que menoscabe las garantías reconocidas a las personas trabajadoras. *Vid.* Nogueira Guastavino, M., «El descanso diario mínimo de 11 horas en cada periodo de 24 horas al que obliga el Derecho de la UE es por trabajador y no por contrato de trabajo cuando se celebran varios contratos con el mismo empresario: ¿conclusión extrapolable si los contratos se celebran con empresarios distintos o se trabaja simultáneamente como autónomo?», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, pp. 955-960.

⁵ Según ha señalado la Comisión Europea, en su Comunicación interpretativa sobre la Directiva relativa al tiempo de trabajo, el consentimiento del trabajador debería plasmarse por escrito, lo que constituiría una garantía particularmente útil para la acreditación de situaciones conflictivas. Aunque la Directiva no exige de forma expresa dicha formalización escrita, su incorporación reforzaría de manera evidente la seguridad jurídica en la aplicación del régimen de excepciones. Asimismo, el consentimiento otorgado por el trabajador no tendría carácter irrevocable, pudiendo este retirarlo en cualquier momento, en coherencia con la naturaleza protectora del Derecho Social Europeo.

⁶ La STJUE C-344/22 (Ministerio de Justicia de Polonia, 15 de marzo de 2023) examinó la utilización de sistemas digitales destinados al registro del tiempo de trabajo. En esta resolución, el Tribunal afirmó que los Estados miembros deben asegurar que dichos sistemas sean fiables, accesibles y susceptibles de verificación, incluso cuando la prestación laboral se realice en régimen de teletrabajo. Con ello, el Tribunal refuerza la doctrina ya establecida en el asunto C-55/18 (CCOO), actualizándola al contexto posterior a la pandemia, caracterizado por la expansión generalizada del trabajo remoto. El TJUE destaca que la digitalización no puede convertirse en un pretexto para

tentes, de modo que puedan verificar, cuando resulte necesario, tanto la efectiva prestación del trabajo como la existencia y el contenido del acuerdo alcanzado con el trabajador⁷. Si se detectaran irregularidades o deficiencias en dichos sistemas de control, las autoridades podrán declarar su inaplicación por razones vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo. Conviene subrayar, además, que —a diferencia de lo previsto en el artículo 6 de la Directiva respecto al límite máximo de jornada semanal— el artículo 22 carece de eficacia directa. Esta ausencia de efecto directo implica que corresponde al legislador nacional efectuar la oportuna transposición para hacer posible su aplicación práctica dentro del ordenamiento interno⁸.

El TJUE ha entendido que, en este tipo de supuestos, el consentimiento individual del trabajador constituye un requisito esencial para la aplicación de este mecanismo excepcional. Por ello, no puede considerarse suficiente el consentimiento otorgado de manera general por la representación de los trabajadores en un convenio colectivo o acuerdo sectorial⁹, ya que dicha manifestación colectiva no equivale ni puede sustituir, en ningún caso, la voluntad concreta y personal del trabajador afectado. Este sistema de exclusión individual del límite semanal de jornada ha sido objeto de diversos intentos de reforma, dada la elevada conflictividad que ha generado en su aplicación práctica. De hecho, cada vez que se ha planteado la revisión de la Directiva sobre tiempo de trabajo, esta cuestión ha estado presente en la agenda legislativa, sin que hasta la fecha se haya materializado en una modificación sustancial o en su supresión definitiva¹⁰. Tales propuestas de reforma se han centrado, especialmente, en las excepciones relativas al período de referencia previsto para la aplicación del artículo 6 de la

eludir el cumplimiento de los límites legales de la jornada, imponiendo a los empleadores la obligación de adaptar sus herramientas tecnológicas a fin de garantizar el respeto efectivo de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, especialmente el derecho al descanso.

⁷ Desde esta perspectiva, el empleador debe poner a disposición de las autoridades competentes, cuando estas así lo requieran, toda la documentación acreditativa del consentimiento otorgado por el trabajador para acogerse a este régimen excepcional de prestación de servicios. *Vid.* Morón Prieto, R., «El tiempo de trabajo en la jurisprudencia», *Trabajo y Derecho*, núm. 13, monográfico extraordinario, 2021, p. 3.

⁸ En lo que respecta a la falta de efecto directo del artículo 22 de la Directiva 2003/88/CE, debe subrayarse que su aplicación efectiva depende necesariamente de la intervención del legislador nacional, quien ha de llevar a cabo la correspondiente transposición normativa para dotarlo de operatividad en el ordenamiento interno. *Vid.* STJUE 14 octubre 2010, Asunto C-243/09.

⁹ Debe resaltarse que el consentimiento otorgado por los representantes sindicales en el marco de un acuerdo colectivo no puede equipararse al consentimiento individual del trabajador, tal como ha reiterado el TJUE en diversas resoluciones. Así lo estableció, en primer lugar, la STJUE de 3 de octubre de 2000, asunto C-303/98, y posteriormente la STJUE de 5 de octubre de 2004, en los asuntos acumulados C-397/01 a C-403/01, confirmando que la voluntad colectiva no sustituye la manifestación individual de consentimiento exigida en estos casos. Asimismo, las iniciativas impulsadas por la Comisión Europea para revisar esta cuestión fueron presentadas en los años 2004 y 2005, concretamente en los documentos COM(2004) 607 final, de 22 de septiembre de 2004, y COM(2005) 246 final, de 31 de mayo de 2005, ambos relativos al procedimiento 2004/0209 (COD).

¹⁰ Resulta pertinente mencionar la Comunicación presentada por la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de fecha 30 de diciembre de 2003. En dicho documento, la Comisión planteó la conveniencia de examinar la revisión de diversas disposiciones contenidas en la Directiva 93/104/CE originaria, con el fin de adecuarlas a las nuevas necesidades derivadas de la evolución del tiempo de trabajo en la Unión Europea.

Directiva, que regula la duración máxima de la jornada semanal, así como en el propio concepto de tiempo de trabajo, con la intención de integrar las distintas interpretaciones emitidas por la jurisprudencia europea. Aunque estas iniciativas mantenían un enfoque orientado a preservar la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo y la atención a las necesidades empresariales, también reconocían la conveniencia de incorporar los avances jurisprudenciales en materia de limitación del tiempo de trabajo, especialmente aquellos orientados a reforzar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Fue necesario esperar hasta 2008 para que surgiera una nueva iniciativa de revisión, formulada esta vez a través de una posición común del Consejo¹¹. Dicha propuesta fue asumida igualmente por la Comisión Europea, con el objetivo de avanzar hacia un equilibrio más adecuado en materia de conciliación de la vida personal y familiar. Los esfuerzos se centraron especialmente en redefinir el tratamiento jurídico de los períodos de atención continuada, proponiendo una distinción clara entre los tiempos de guardia en los que el trabajador permanece en actividad y aquellos en los que se encuentra inactivo. Solo estos últimos serían considerados como tiempo de descanso. Esta diferenciación, sin embargo, podía generar en la práctica nuevos focos de conflictividad, dada la complejidad de su aplicación y su impacto directo en la delimitación del tiempo de trabajo efectivo.

Asimismo, se subrayó la necesidad de revisar el régimen aplicable al disfrute de los descansos compensatorios, especialmente en aquellos supuestos vinculados a la protección reforzada de la salud y la seguridad en el trabajo. Esta preocupación respondía a los riesgos derivados de las prolongaciones excesivas de la jornada, un problema particularmente relevante en el ámbito de la cláusula *opting-out*, cuya continuidad se confirmó en las propuestas de reforma. Dicha opción implicaba mantener —e incluso ampliar— los márgenes de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, incorporando la posibilidad de utilizar períodos de cómputo anual para determinar la jornada máxima semanal, pese a los intentos simultáneos de introducir medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Finalmente, el Parlamento Europeo rechazó la propuesta de modificación de la Directiva en su sesión del 17 de diciembre de 2008, formulando diversas enmiendas al texto. Entre los puntos más controvertidos se encontró la oposición a la supresión de la cláusula *opting-out*, así como la defensa de que la Directiva debía aplicarse por trabajador —y no por contrato— a efectos de cómputo de la jornada máxima.

Una vez más, la Comisión Europea retomó en 2010 el procedimiento de consultas con los interlocutores sociales con el propósito de articular una nueva propuesta de reforma de la Directiva sobre tiempo de trabajo¹². Sin embargo, este nuevo intento tam-

¹¹ Vid. Posición Común (CE) núm. 23/2008, aprobada por el Consejo el 15 de septiembre de 2008.

¹² Pueden consultarse, a este respecto, la Comunicación de la Comisión dirigida al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa a la revisión de la Directiva

poco llegó a prosperar, debido a la imposibilidad de alcanzar un consenso sobre varios aspectos especialmente controvertidos. En este contexto, resultó particularmente significativa la posición del Consejo Económico y Social Europeo, que se inclinó por descartar la aplicación de la cláusula individual que permite superar el límite de cuarenta y ocho horas semanales, aunque sin proponer modificaciones al actual período de referencia. Del mismo modo, tampoco se consiguió integrar en la Directiva la jurisprudencia del TJUE relativa a la consideración como tiempo de trabajo de los períodos de atención continuada en el lugar de prestación de servicios, lo que impidió avanzar hacia una actualización coherente con la evolución doctrinal del Derecho Social Europeo.

La Comisión Europea, en 2017, publicó un informe relativo a la aplicación de la Directiva 2003/88/CE, en el que se ponía de manifiesto el creciente descontento de los interlocutores sociales respecto de algunos aspectos de su regulación y el hecho de que varios de sus objetivos no se estaban cumpliendo plenamente¹³. El documento también recuperaba ciertas cuestiones previamente abordadas en la Comunicación interpretativa de la Directiva, con el fin de reforzar el alcance protector de la normativa europea en materia de tiempo de trabajo. En particular, la Comisión señalaba que, para garantizar una protección más eficaz de la salud laboral, los límites relativos a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal debían aplicarse por trabajador y no por cada contrato celebrado con un mismo empleador. Esta orientación buscaba evitar confusiones o elusión de los límites legales en situaciones en las que una misma persona trabajadora pudiera mantener varios contratos simultáneos con un único empresario¹⁴.

El TJUE también ha abordado la cuestión relativa a la aplicación de los límites del descanso diario previstos en la Directiva, un aspecto que ha generado debate en torno a si dichos límites deben computarse por trabajador o por cada contrato de trabajo ce-

sobre el tiempo de trabajo, correspondiente a la primera fase de consulta a los interlocutores sociales conforme al artículo 154 del TFUE [COM(2010) 106 final, de 24.3.2010], así como la posterior Comunicación de la Comisión sobre la segunda fase de dicha consulta, igualmente realizada al amparo del artículo 154 del TFUE [COM(2010) 801 final, de 21.12.2010]. Del mismo modo, resulta relevante el Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la aplicación por los Estados miembros de la Directiva 2003/88/CE («Directiva sobre el tiempo de trabajo») [COM(2010) 802 final, de 21.12.2010].

¹³ Puede consultarse, en este sentido, la Posición del Comité Económico y Social Europeo tras la segunda fase de consultas, recogida en la declaración aprobada por su Comité Ejecutivo los días 8 y 9 de marzo de 2011. Asimismo, resulta relevante el Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo sobre la aplicación por los Estados miembros de la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, publicado juntamente con la Comunicación interpretativa. Dicho informe fue emitido en Bruselas el 26 de abril de 2017, bajo la referencia COM(2017) 254 final.

¹⁴ Los interlocutores sociales señalaron que la aplicación práctica de la Directiva estaba generando múltiples dificultades. En numerosos Estados miembros, su transposición no se había llevado a cabo de manera adecuada, lo que provocaba importantes disfunciones en la regulación efectiva del tiempo de trabajo. Como consecuencia, surgían problemas significativos en la interpretación y ejecución de sus disposiciones, afectando a la seguridad jurídica y a la correcta ordenación de la jornada laboral.

lebrado (STJUE de 17 de marzo de 2021 (Gran Sala), Asunto C-585/19). Este problema adquiere especial relevancia cuando una misma persona mantiene múltiples contratos simultáneos con un solo empleador, pues ello puede dar lugar a la superación de los límites de referencia si se analizan de forma separada¹⁵. Ante esta situación, el Tribunal concluyó que, tanto para la determinación del período mínimo de descanso diario como para el cálculo del límite máximo de horas semanales, deben considerarse conjuntamente todos los contratos celebrados entre el trabajador y la empresa, y no cada uno de ellos de manera aislada. Esta interpretación garantiza un nivel adecuado de protección para la persona trabajadora y salvaguarda los objetivos de seguridad y salud en el trabajo establecidos en los artículos 2.1 y 3 de la Directiva 2003/88/CE.

El artículo 3 de la Directiva alude expresamente a «todos los trabajadores», una fórmula que refuerza la idea de que el descanso diario debe garantizarse en favor de la persona trabajadora con independencia del número de contratos que mantenga con un mismo empleador¹⁶. Esta interpretación conecta directamente con el artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que reconoce el derecho de «todo trabajador» a una limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo, así como a períodos adecuados de descanso diario y semanal, en el marco de unas condiciones laborales justas y equitativas. Si se optara por aplicar el descanso por contrato —y no por trabajador— resultaría inviable asegurar las once horas mínimas de descanso en cada período de veinticuatro horas, lo que permitiría la prolongación excesiva de la jornada mediante la fragmentación artificial del tiempo de trabajo en varios contratos. Esta práctica vaciaría de contenido la función protectora del régimen europeo sobre jornada y descansos, exponiendo a las personas trabajadoras a ritmos de trabajo incompatibles con la seguridad y la salud laboral. En consecuencia, el descanso diario debe reconocerse como un derecho inherente al trabajador, con independencia del número de contratos o de empleadores con los que mantenga relación¹⁷.

¹⁵ En el asunto analizado, los hechos se referían a un proyecto de investigación desarrollado por la Academia de Estudios Económicos de Bucarest. La autoridad nacional competente cuestionó la justificación de determinados gastos asociados al tiempo de trabajo, al comprobar que varios investigadores habían declarado jornadas que superaban los límites permitidos. En concreto, algunos de ellos acumulaban más de trece horas consecutivas de actividad diaria, situación que derivaba de la posibilidad de mantener múltiples contratos laborales con la misma entidad empleadora. La suma de los tiempos de trabajo correspondientes a dichos contratos generaba jornadas que oscilaban entre catorce y dieciséis horas al día, con la consiguiente vulneración del descanso mínimo de once horas entre jornadas. Ante estas circunstancias, el órgano jurisdiccional nacional planteó una cuestión prejudicial al TJUE, a fin de aclarar si los límites al tiempo de trabajo establecidos por la Directiva debían aplicarse por contrato individual o, por el contrario, por persona trabajadora, considerando en conjunto todos los contratos celebrados con un mismo empleador —o incluso con diferentes empresas—.

¹⁶ A partir de una interpretación sistemática de las disposiciones mínimas previstas en el artículo 3 de la Directiva, se entiende que la aplicación del período de descanso diario respecto del conjunto de los contratos que el trabajador pudiera mantener con la misma empresa ofrece un nivel de protección más elevado en materia de seguridad y salud laboral. Si se optara, por lo contrario —esto es, por computar el descanso por cada contrato de forma independiente— la salvaguarda prevista por la Directiva se vería claramente debilitada, ya que permitiría prolongar los tiempos de trabajo mediante la celebración de varios contratos simultáneos con el mismo empleador, reduciendo de forma significativa la efectividad del descanso diario exigido por la normativa europea.

¹⁷ En relación con esta problemática, es necesario subrayar que el derecho al descanso diario debe reconocerse atendiendo a la persona trabajadora en su conjunto y no en función de cada contrato individual que pueda haber

Esta interpretación ha sido claramente consolidada por la jurisprudencia del TJUE. Tal como se ha señalado, el descanso diario debe garantizarse de forma efectiva a todos los trabajadores, resaltándose así la centralidad de la persona como sujeto protegido en el ámbito del Derecho Social Europeo. Asimismo, esta lectura refuerza la nítida separación que debe existir entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, categorías que se excluyen mutuamente desde la perspectiva de la protección jurídica. En la práctica, ello implica que ambos periodos no pueden solaparse ni confundirse, pues hacerlo desvirtuaría su finalidad. Esta garantía resulta indispensable para cumplir el objetivo esencial de la Directiva sobre tiempo de trabajo, que se orienta a promover la salud laboral mediante el respeto estricto de los períodos mínimos de descanso establecidos en la normativa europea.

4. LA DELIMITACIÓN JURÍDICA DEL TIEMPO DE TRABAJO Y DEL DESCANSO EN LA DIRECTIVA 2003/88/CE

En materia de tiempo de trabajo, la Directiva 2003/88/CE incorpora definiciones jurídicas destinadas a concretar su alcance y a orientar su aplicación práctica. A tal efecto, la norma establece una delimitación conceptual que contrapone el tiempo de trabajo al tiempo de descanso, configurando ambos como categorías excluyentes entre sí. Esta construcción normativa proporciona una noción amplia y adaptable de la jornada laboral, permitiendo distintos modelos de organización temporal conforme a las necesidades productivas. En consecuencia, el concepto de tiempo de trabajo en la Directiva admite un grado significativo de flexibilidad, lo cual facilita diversas fórmulas de estructuración por parte de los Estados miembros¹⁸. Desde esta perspectiva, se considera tiempo de trabajo todo periodo en el que el trabajador permanezca en el lugar de trabajo, a disposición del empleador y desempeñando su actividad o funciones (artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE). La concreción de esta definición y su aplicación práctica deben ajustarse a la normativa interna y/o a las prácticas nacionales de cada Estado miembro¹⁹.

suscrito con la empresa. Esta perspectiva personalista garantiza la protección efectiva del descanso, evitando que la celebración de múltiples contratos simultáneos con un mismo empleador pueda fragmentar o reducir injustificadamente el período mínimo de recuperación exigido por la normativa europea.

¹⁸ Desde esta perspectiva, cabe cuestionarse si la amplitud conceptual del tiempo de trabajo y su carácter transversal en la regulación europea pueden, en algunos casos, dificultar la plena realización de la finalidad protectora en materia de seguridad y salud laboral. Este aspecto resulta especialmente relevante al valorar cómo la normativa de la Directiva fomenta determinados márgenes de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, flexibilidad que, aunque necesaria desde el punto de vista empresarial, exige ser equilibrada con las garantías indispensables para la protección efectiva del trabajador.

¹⁹ En este contexto, la adaptación de las legislaciones nacionales a los estándares mínimos establecidos por el Derecho europeo en materia de tiempo de trabajo permite avanzar hacia una homologación real de las condiciones laborales dentro del espacio común europeo. Vid. Rodríguez Pastor, G., *Tiempo de trabajo, descansos y permisos retribuidos*, Wolters Kluwer, Madrid, 2022, pp. 22 y ss. Ello implica que la normativa de la Unión configura un marco general y armonizado para la aplicación del tiempo de trabajo, evitando que los Estados miembros generen ventajas competitivas mediante regulaciones más permisivas o menos garantistas en esta materia. De este modo, se busca asegurar una protección mínima uniforme para todos los trabajadores, reforzando al mismo tiempo la igualdad de condiciones en el funcionamiento del mercado interior.

La definición del tiempo de descanso se construye jurídicamente mediante una delimitación negativa, atendiendo tanto a su finalidad protectora como a su naturaleza normativa. En este marco, se entiende por tiempo de descanso todo período que no pueda calificarse como tiempo de trabajo en los términos fijados por la Directiva, lo que implica, necesariamente, que durante dicho lapso el trabajador no permanece desarrollando su actividad profesional ni se encuentra sometido a las exigencias organizativas del empleador. Esta caracterización obliga a valorar simultáneamente los elementos temporal y espacial. Por un lado, el trabajador no debe estar sujeto a órdenes, instrucciones o requerimientos empresariales; y, por otro, no puede permanecer en el centro de trabajo ni en los lugares designados para la ejecución de sus tareas. Tanto la disponibilidad exigida como el ámbito físico en el que se presta el servicio son parámetros determinados unilateralmente por la empresa, de modo que la ausencia de estos elementos permite identificar jurídicamente el período como auténtico tiempo de descanso.

En particular, adquiere especial relevancia la situación en la que el trabajador permanece a disposición del empleador con el fin de poder atender de forma inmediata cualquier requerimiento relacionado con la prestación de servicios. En el ámbito europeo, esta circunstancia ha llevado a establecer una clara diferenciación entre el verdadero tiempo de descanso y aquellos períodos de mera espera o disponibilidad, en los que el trabajador no está ejecutando materialmente su actividad, pero tampoco disfruta de un descanso real. Estos períodos de disponibilidad, aun cuando no constituyan tiempo de trabajo efectivo, deben ser objeto de una limitación específica y de una compensación adecuada, si bien distinta de la que corresponde al desarrollo pleno de la prestación laboral. Ello pone de manifiesto que la calificación jurídica del tiempo de trabajo no depende ni de la intensidad con la que se presta el servicio ni de la continuidad o discontinuidad de las tareas realizadas²⁰. Esta característica ha sido determinante en la construcción de la noción flexible de tiempo de trabajo recogida en el Derecho Social Europeo.

Otro elemento esencial en la ordenación del tiempo de trabajo es la determinación de la duración máxima de la jornada laboral y las distintas modalidades posibles de su distribución. Se trata de una variable que complementa directamente la definición de tiempo de trabajo y su distinción con el tiempo de descanso. Además, conviene subra-

²⁰ Resulta relevante subrayar que la Comunicación interpretativa de la Directiva 2003/88/CE, relativa a la organización del tiempo de trabajo, no incorpora como criterio diferenciador la intensidad de la actividad desempeñada por el trabajador. Esta ausencia de referencia explica el carácter amplio y abstracto con el que se formula la definición de tiempo de trabajo en la normativa europea. La propia Comunicación se ajusta a la doctrina consolidada del TJUE, que ha reiterado que la consideración de un período como tiempo de trabajo no depende del grado de esfuerzo, del rendimiento exigido ni del nivel de actividad desarrollado durante ese lapso, sino exclusivamente de la concurrencia de los elementos jurídicos que caracterizan la disponibilidad para el empleador y la sujeción a sus instrucciones. Por tanto, la intensidad de la prestación laboral no tiene incidencia en la calificación jurídica del tiempo de trabajo bajo el Derecho Social Europeo.

yar que la fijación de un límite máximo semanal admite determinadas excepciones, especialmente en relación con los períodos de referencia que permiten promediar el cómputo del tiempo trabajado a lo largo de un ciclo temporal más amplio. Estas herramientas de flexibilidad son particularmente relevantes para articular la distribución de la jornada y permiten a los Estados miembros adaptar el régimen de tiempo de trabajo a las características específicas de cada sector o actividad, siempre bajo el respeto de las garantías mínimas establecidas en la normativa europea²¹.

5. LA REDEFINICIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y DEL DESCANSO EN EL MARCO DE LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO

La interacción entre los tres elementos centrales de la regulación europea —la noción de tiempo de trabajo, la definición del descanso y la fijación de la jornada máxima semanal— evidencia una clara insuficiencia para responder adecuadamente a la realidad actual de organización del trabajo. Esta falta de adaptación genera importantes dificultades interpretativas, especialmente visibles en el contexto del trabajo digital y en la creciente integración de tecnologías avanzadas en los procesos productivos. En este marco, la persistencia de una concepción tradicional del tiempo de trabajo, no revisada a la luz de las nuevas modalidades laborales, provoca notables problemas aplicativos que solo pueden sortearse gracias a los márgenes de flexibilidad previstos en la Directiva. Sin embargo, dicha flexibilidad opera fundamentalmente en una dirección, que se orienta a facilitar a las empresas la adecuación del trabajo a las exigencias cambiantes del mercado. Se deja en un segundo plano la utilización de esa misma flexibilidad para favorecer la conciliación personal y familiar de las personas trabajadoras. Este desequilibrio constituye la principal limitación del modelo europeo de flexibilidad temporal, que no logra armonizar de manera efectiva las necesidades empresariales con el derecho de los trabajadores a un reparto equilibrado de su tiempo. Además, el uso intensivo de herramientas tecnológicas puede llegar a erosionar los propios límites del tiempo de trabajo y del descanso, comprometiendo su función protectora.

Esta concepción tradicional del tiempo de trabajo responde a un modelo de prestación caracterizado por la medición estricta y continua de la presencia física del trabajador en el centro o lugar de trabajo, donde la entrada, permanencia y salida

²¹ El concepto de tiempo de trabajo, la noción jurídica del descanso y la fijación de la jornada máxima semanal constituyen los ejes estructurales sobre los que se asienta la normativa europea en esta materia. La interacción entre estos tres elementos define el marco regulatorio que, por un lado, garantiza derechos mínimos de protección y, por otro, abre espacios para la utilización flexible de la jornada en función de las necesidades organizativas de la empresa. Precisamente, esta amplitud en las posibilidades de gestión del tiempo de trabajo ha llevado a señalar que la función tuitiva vinculada a la seguridad y salud en el trabajo puede verse, en ciertos supuestos, condicionada por la búsqueda de una mayor adaptabilidad empresarial. Así, la Directiva admite fórmulas que permiten ajustar la actividad productiva a las exigencias del mercado, lo que implica una convivencia compleja entre la salvaguarda de la salud del trabajador y el interés empresarial por optimizar la ordenación del tiempo de trabajo. *Vid.* Trillo Párraga, F., *La construcción social y normativa del tiempo de trabajo: identidades y trayectorias laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2010, pp. 105-115.

determinan el cómputo efectivo de la jornada. Sin embargo, este enfoque resulta claramente insuficiente en el contexto actual, marcado por la digitalización de los procesos productivos, la expansión de las tecnologías de la información y la progresiva incorporación de sistemas basados en inteligencia artificial. A medida que avanza la transformación del trabajo por cuenta ajena, la distancia entre este modelo clásico y la realidad laboral contemporánea se hará cada vez más evidente, generando tensiones interpretativas y operativas. En un escenario dominado por una flexibilidad orientada fundamentalmente a las necesidades empresariales, la aplicación de la innovación tecnológica carece de límites efectivos, lo que permite a las empresas maximizar las posibilidades que ofrece el marco europeo para ajustar la actividad laboral a sus intereses organizativos y productivos²².

La actual definición normativa de tiempo de trabajo resulta claramente insuficiente para abarcar las características de las nuevas modalidades de prestación laboral. Especial relevancia adquiere su aplicación a los trabajos móviles, facilitados por el uso intensivo de tecnologías digitales, cuyo peso —incluso antes de la pandemia— llegó a superar al del propio teletrabajo y trabajo a distancia. Tras más de dos décadas sin una reforma profunda en esta materia, la regulación vigente se muestra desbordada por el impacto de las tecnologías de la información y la comunicación, que han transformado de manera sustancial los procesos productivos. Este cambio estructural ha generado un progresivo desplazamiento del valor del tiempo de trabajo, impulsado por la expansión de horarios flexibles, sistemas de organización basados en el *just in time* y modelos laborales a demanda²³, en los que la especificación temporal de la prestación pierde relevancia frente a la disponibilidad inmediata o la ejecución orientada al resultado. Todo ello evidencia la creciente distancia entre el marco jurídico tradicional y la realidad laboral contemporánea, marcada por dinámicas más difusas, flexibles y tecnológicamente mediadas²⁴.

²² En efecto, puede afirmarse que subsiste una visión del tiempo de trabajo marcadamente conservadora, anclada en un paradigma propio del modelo industrial de inspiración fordista. Se trata de una concepción que concede un peso determinante al horario rígido y a la presencia física continuada, sin atender a los procesos de transición, adaptación y redefinición que han traído consigo las nuevas formas de prestación laboral. En estos entornos emergentes —caracterizados por el teletrabajo, el trabajo basado en objetivos y la creciente autonomía en la gestión del tiempo— el acento ya no recae en la medición estricta del tiempo empleado, sino en el resultado y en la naturaleza de la actividad desempeñada. Esta evolución evidencia el desfase entre el marco normativo tradicional y las realidades laborales contemporáneas, en las que el valor del trabajo se desvincula progresivamente del patrón temporal clásico.

²³ La fragmentación del trabajo en micro tareas y en unidades operativas de naturaleza digital está provocando una transformación profunda de la actividad laboral y, en consecuencia, de las propias condiciones en las que esta se desarrolla. Vid. Stefano, V., «The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy», *Conditions of Work and Employment Series*, n.º 71, Organización Internacional del Trabajo, 2016, pp. 3-4. Este despiece del trabajo en acciones mínimas y altamente estandarizadas redefine la organización del proceso productivo, altera la continuidad tradicional de la prestación y genera nuevas lógicas de control, rendimiento y disponibilidad que inciden directamente en la configuración jurídica del tiempo de trabajo y en la protección laboral asociada al mismo.

²⁴ Estas situaciones no pueden calificarse como excepcionales, sino que forman parte del funcionamiento ordinario del actual sistema de relaciones jurídico-laborales. Este tipo de configuración del tiempo de trabajo se manifiesta actualmente en múltiples modalidades de prestación de servicios y formas de empleo, profundamente condicio-

El TJUE ha desarrollado una interpretación extensa del concepto de tiempo de disponibilidad o de las guardias, precisamente debido a la progresiva dilución de los límites tradicionales entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso como parámetros efectivos de la jornada laboral²⁵. Esta evolución ha reactivado la necesidad de reconsiderar jurídicamente aquellas franjas temporales que se sitúan en un espacio intermedio entre ambas categorías. Ello exige determinar cómo deben calificarse determinados períodos que no encajan estrictamente ni como trabajo efectivo ni como descanso, tal es el caso de los tiempos de espera, las guardias, los períodos de disponibilidad y los desplazamientos vinculados al desempeño profesional²⁶. Se trata de modalidades temporales que, favorecidas por la creciente flexibilidad laboral, adquieren una presencia cada vez más relevante en el trabajo digitalizado y en las nuevas formas de prestación de servicios mediadas por tecnología²⁷.

nadas por la transformación estructural de la organización del trabajo *Vid.* Rodríguez Escanciano, S., «Implicaciones jurídico-laborales de la desregulación horaria y espacial en la industria 4.0», *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 11, 2021, p. 51. La evolución del modelo productivo, junto con la diversificación de las formas de empleo, ha hecho que estas dinámicas se integren de manera natural en el día a día de las relaciones laborales, consolidándose como un rasgo característico del nuevo escenario laboral.

²⁵ En relación con la evolución de estas situaciones intermedias entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, resulta imprescindible atender a la doctrina consolidada del TJUE. A este respecto, destacan pronunciamientos como la STJUE de 1 de diciembre de 2005, *Abdelkader Dellas y otros contra Premier ministre y Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité* (asunto C 14/04), en la que se analizan los períodos de presencia obligatoria en determinados servicios. Igualmente, es relevante la STJUE de 9 de septiembre de 2003, *Landeshauptstadt Kiel contra Norbert Jaeger* (asunto C 151/02), que profundiza en la naturaleza jurídica del tiempo de guardia en el centro de trabajo. En la misma línea, la STJUE de 10 de septiembre de 2015, *Federación de Servicios Privados de CC.OO. contra Tyco Integrated Security SL y Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* (asunto C 266/14), clarifica el cómputo del tiempo de desplazamiento en actividades sin centro de trabajo fijo. Se trata de un conjunto de decisiones que ha permitido perfilar, caso por caso, los criterios que determinan la calificación de estas franjas temporales como tiempo de trabajo o descanso.

²⁶ Resulta oportuno recordar la doctrina consolidada del TJUE en materia de períodos de disponibilidad y guardias localizadas. El Tribunal ha establecido que estos períodos no pueden emplearse para rebasar los límites de la jornada máxima, evitando así que se utilicen como mecanismo para excluir la calificación de tiempo de trabajo cuando existe una vinculación real con la actividad profesional y con las exigencias organizativas de la empresa. En esta línea se pronuncia la STJUE de 21 de febrero de 2018, *Ville de Nivelles v. Rudy Matzak* (C 518/15), así como la STJUE de 5 de octubre de 2004 (C 397/01). Más recientemente, la STJUE C 477/21 (*MG v. Dublin City Council*, 19 de octubre de 2022) ha reiterado que el concepto de «tiempo de trabajo» debe interpretarse de manera amplia, integrando también los períodos de guardia no presenciales cuando el trabajador está obligado a responder en plazos reducidos. El Tribunal subraya que la disponibilidad constante, incluso desde el domicilio, puede limitar de forma sustancial la libertad del trabajador, lo que justifica su calificación como tiempo de trabajo de acuerdo con la Directiva 2003/88/CE. Este enfoque se adapta a las nuevas formas de empleo digitalizado, en las que las fronteras entre lo laboral y lo personal se difuminan, y refuerza la protección frente a los riesgos derivados de la hiperconectividad. La resolución supone una evolución respecto a precedentes como *Simap* (C 303/98), incorporando criterios más flexibles para valorar la intensidad de las restricciones temporales. Desde la perspectiva del Tribunal Supremo español, se mantiene la distinción entre guardias localizadas que generan requerimientos efectivos —que deben considerarse tiempo de trabajo— y aquellas en las que no se produce llamada ni exigencia laboral, que no se califican como jornada efectiva. Así lo recoge la STS (Social) de 27 de enero de 2005, n.º 5539/2003, confirmando un criterio coherente con la evolución de la jurisprudencia europea.

²⁷ Tanto en el ámbito de la Unión Europea como en el nacional se han planteado numerosos conflictos interpretativos acerca de la frontera entre el tiempo de trabajo efectivo y los períodos de mera disponibilidad, especialmente en supuestos de guardias, sistemas de localización, tiempos de desplazamiento y otras formas intermedias de prestación. Estas situaciones cuestionan el principio general conforme al cual, una vez finalizada la jornada, el trabajador debe considerarse en período de descanso. Así, la STJUE de 11 de noviembre de 2020 (*Dublin City*

Entre los principales factores que están transformando la regulación del tiempo de trabajo destacan las amplias posibilidades que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación. Su impacto es especialmente visible en el trabajo a distancia y en el trabajo remoto, donde la aplicación de innovaciones tecnológicas introduce cambios sustanciales en la localización del trabajador y en su potencial disponibilidad casi permanente. Todo ello ocurre pese a que las nociones de tiempo de trabajo y de tiempo de descanso mantienen un carácter antagónico y mutuamente excluyente. Sin embargo, surgen determinados supuestos puntuales de disponibilidad que obligan a reconsiderar la aplicación estricta de estas categorías. Además, debe recordarse que ambos conceptos poseen un contenido jurídico objetivo y preciso, que constituye una garantía esencial para asegurar el cumplimiento de la Directiva y que no puede ser flexibilizado mediante excepciones²⁸. En este ámbito, las excepciones resultarían incompatibles con la propia finalidad de la norma, dada la vinculación directa entre la delimitación del tiempo de trabajo, el descanso y la protección de la salud laboral.

La Comunicación interpretativa de la Directiva, siguiendo la doctrina consolidada del TJUE, incorpora nuevas situaciones vinculadas al tiempo de disponibilidad, tales como las alertas localizadas, la atención continuada o los períodos de desplazamiento. Del mismo modo, la jurisprudencia europea ha debido pronunciarse sobre múltiples escenarios relacionados con tiempos de espera y tiempos de disponibilidad, dada su creciente presencia en las relaciones laborales contemporáneas. Ante esta proliferación, el TJUE ha señalado que los períodos de guardia y de disponibilidad no presencial deben ser objeto de una interpretación restrictiva, de modo que se califiquen como tiempo de trabajo cuando el trabajador se vea obligado a orientar ese intervalo a finalidades estrictamente laborales o cuando su capacidad de disponer libremente del tiempo quede sustancialmente limitada por exigencias profesionales²⁹. Igualmente,

Council, C 214/20) concluyó que una guardia no presencial, en la que el trabajador debe acudir al puesto en un plazo de diez minutos en caso de emergencia, no constituye tiempo de trabajo a efectos de la Directiva 2003/88/CE. Por el contrario, la STS (Social) de 9 de junio de 2021 entendió que el tiempo invertido en los desplazamientos desde el domicilio del trabajador hasta el primer cliente y desde el último cliente hasta su domicilio sí debe calificarse como tiempo de trabajo efectivo en el ordenamiento español.

²⁸ El TJUE ha establecido de manera constante que los conceptos de tiempo de trabajo y de tiempo de descanso poseen naturaleza de derecho necesario, lo que implica su carácter imperativo y su obligatoriedad en el ámbito del Derecho Social Europeo. El derecho al descanso constituye un elemento esencial del estándar mínimo de protección reconocido a nivel comunitario, de modo que estas categorías jurídicas no pueden reinterpretarse conforme a criterios nacionales ni recibir un contenido diferenciado en función de las regulaciones internas de los Estados miembros. En consecuencia, tanto el tiempo de trabajo como el tiempo de descanso deben entenderse de manera uniforme en toda la Unión, aplicándose conforme a la interpretación emanada del acervo comunitario. Esta exigencia de coherencia interpretativa ha sido reiterada, entre otras, en la STJUE de 11 de noviembre de 2021 (asunto C-214/20), donde el Tribunal reafirma la necesidad de preservar una lectura homogénea de ambos conceptos en todos los ordenamientos nacionales.

²⁹ La interpretación restrictiva de los períodos de disponibilidad, considerados al margen del tiempo de trabajo efectivo, ha sido especialmente relevante en los supuestos de atención continuada y de alerta localizada que afectan a profesionales como médicos de atención primaria, bomberos o trabajadores que desarrollan su actividad en zonas de difícil acceso. Esta línea doctrinal se consolidó en la STJUE de 3 de octubre de 2000, *Simap* (C 303/98), donde el Tribunal examinó los períodos de presencia obligatoria de los facultativos en centros públicos de salud. Posteriormente, la STJUE de 9 de septiembre de 2003, *Jaeger* (C 151/02), profundizó en la calificación

deben calificarse como tiempo de trabajo aquellos supuestos en los que el empleado esté obligado a permanecer físicamente en el centro de trabajo o en un lugar fijado por la empresa, y se encuentre preparado para prestar servicios de manera inmediata. Estas circunstancias, al restringir de forma intensa la autonomía temporal del trabajador, activan la protección propia del tiempo de trabajo conforme al Derecho Social Europeo³⁰.

Estas situaciones se califican como tiempo de trabajo porque imponen al trabajador una carga particularmente onerosa. Suponen contextos en los que la persona trabajadora no puede disponer libremente de su tiempo para atender sus intereses personales ni para dedicarlo al ámbito privado, familiar o social. Desde esta perspectiva, el trabajador ve restringida su autonomía temporal y queda privado de la posibilidad real de gestionar su tiempo fuera de la actividad profesional. La consideración de estos períodos de disponibilidad como tiempo de trabajo se fundamenta, precisamente, en esa merma sustancial de libertad. No obstante, esta calificación también responde a una razón de orden preventivo, puesto que excluir dichos intervalos de la categoría de tiempo de trabajo conllevaría un menoscabo de las garantías de salud y seguridad en el empleo. Ello impediría la aplicación efectiva de los períodos mínimos de descanso exigidos por la normativa. En consecuencia, reconocer estos tiempos como tiempo de trabajo es una condición necesaria para preservar la función protectora que la Directiva atribuye a los descansos obligatorios y para evitar la erosión de las condiciones básicas de recuperación del trabajador.

La posibilidad de que el trabajador descanse en los espacios habilitados durante los periodos de guardia o de mera disponibilidad no altera, por sí sola, la naturaleza jurídica de dicho tiempo. La apreciación se modifica, sin embargo, cuando el régimen de localización no exige la presencia física del trabajador y le permite autogestionar su tiempo con restricciones mínimas, posibilitando el desarrollo de su vida personal y

del tiempo de guardia en el centro de trabajo, afirmando que la mera obligación de permanecer físicamente en el lugar de prestación determina su consideración como tiempo de trabajo. En la misma dirección, la STJUE de 5 de octubre de 2004, en los asuntos acumulados C 397/01 a C 403/01 (*Pfeiffer y otros*), reiteró que los períodos en los que el trabajador debe permanecer disponible bajo condiciones restrictivas forman parte del tiempo de trabajo, incluso cuando la actividad prestada durante esos lapsos sea intermitente o de naturaleza reducida. Estas resoluciones han permitido perfilar un criterio uniforme en el que la intensidad de la actividad resulta irrelevante frente al grado de limitación que las obligaciones impuestas por el empleador generan sobre la autonomía temporal del trabajador.

³⁰ Esta concepción se diferencia claramente del tiempo de presencia física en el lugar de trabajo, pues, con independencia de que exista actividad continua o momentos de inactividad, dicho período se computa íntegramente como tiempo de trabajo efectivo (Rodríguez Sanz de Galdeano, 2010, p. 57). En esta línea, la STJUE de 26 de septiembre de 2024 (*Volánbusz*, C 164/23) ha reforzado el criterio de interpretación del tiempo de trabajo en el sector del transporte por carretera, al señalar que los intervalos en los que el conductor permanece a disposición del empleador —aunque no esté realizando la conducción— deben calificarse como tiempo de trabajo siempre que exista una conexión funcional con la actividad profesional. Para una delimitación más precisa de estas situaciones vinculadas a los tiempos de localización y disponibilidad, resulta especialmente relevante la Comunicación interpretativa de la Directiva 2003/88/CE, que dedica sus páginas 18 y 19 a clarificar las reglas aplicables a estos supuestos.

familiar³¹. Del mismo modo, debe considerarse tiempo de trabajo aquel en el que el trabajador se encuentra desplazado y carece de capacidad real de organización sobre su actividad, circunstancia que implica que los desplazamientos necesarios para la prestación pasen a integrar la jornada efectiva³². Bajo esta óptica, los itinerarios realizados dentro del marco de la jornada laboral deben ser computados como tiempo de trabajo, siempre que constituyan un elemento imprescindible para la ejecución de la actividad profesional por cuenta ajena. A estos fines, es preciso examinar si el tiempo invertido en dichos trayectos responde a exigencias inherentes a la organización empresarial y si, durante ellos, el trabajador está sometido a las instrucciones de la empresa y no dispone de libertad sustantiva para gestionar su propio tiempo. Solo cuando concurren estas circunstancias cabe entender que el trabajador permanece efectivamente a disposición del empleador durante esos desplazamientos³³.

La jurisprudencia europea ha mantenido una interpretación marcadamente garantista de la Directiva relativa al tiempo de trabajo³⁴. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea continúa afirmando criterios que parten de la premisa de que el trabajador permanece sujeto, en términos jurídicos, al poder de dirección y organización empresarial durante amplios períodos³⁵. En los pronunciamientos más recientes, el Tribunal

³¹ Para precisar los elementos que inciden en la configuración jurídica de los períodos de localización y disponibilidad en relación con su consideración como tiempo de trabajo, resulta de utilidad la Comunicación interpretativa de la Directiva 2003/88/CE sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, especialmente las páginas 18 y 19, donde se clarifican los criterios relevantes para dicha delimitación.

³² En relación con los trabajadores sin centro de trabajo fijo, el TJUE ha considerado que los desplazamientos desde su domicilio hasta los clientes designados por la empresa forman parte integrante de la prestación laboral, al constituir un elemento indispensable para su ejecución. *Vid.* Cairós Barreto, D. M., «Nuevos pronunciamientos del TJUE sobre el concepto de tiempo de trabajo en el Derecho de la Unión Europea», en *Trabajo y Derecho*, 89/2022 (mayo), núm. 89, 1 de mayo de 2022, Editorial Wolters Kluwer, p. 5. En consecuencia, este tiempo debe computarse como trabajo efectivo, pues durante dichos trayectos el trabajador está desarrollando su actividad ordinaria y no dispone de libertad para organizar su tiempo con fines personales (STJUE 10 septiembre 2015, asunto C-266/14, Tyco). Sin embargo, esta doctrina no resulta aplicable cuando existe un centro de trabajo habitual. En estos casos, el desplazamiento diario entre el domicilio y dicho centro no se considera tiempo de trabajo, dado que el trabajador puede organizar ese trayecto y mantener autonomía sobre su tiempo, sin concurrir las circunstancias específicas apreciadas por el Tribunal en el asunto Tyco.

³³ La Comunicación interpretativa de la Directiva insiste en esta misma orientación, subrayando que tales situaciones pueden calificarse como tiempo de trabajo cuando ello resulta necesario para garantizar la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras. Así se recoge en la Comunicación interpretativa de la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en particular en las páginas 18 y 19.

³⁴ De forma general, resulta imprescindible considerar la jurisprudencia reciente del TJUE, que ha precisado los criterios para calificar los períodos de guardia o disponibilidad como tiempo de trabajo efectivo. En particular, deben destacarse las sentencias de 9 de marzo de 2021, asuntos C-344/19 y C-580/19 (D. J./Radiotelevizija Slovenija y RJ/Stadt Offenbach am Main), que aportan parámetros relevantes para dicha delimitación.

³⁵ La orientación reciente del TJUE, claramente inspirada por una finalidad reforzada de protección de las personas trabajadoras, ha suscitado una amplia atención doctrinal. Diversas investigaciones han examinado el alcance de esta evolución, especialmente en lo relativo a la posible calificación de las guardias domiciliarias o de localización como tiempo de trabajo. La literatura coincide en destacar que la jurisprudencia europea ha realizado un notable esfuerzo de actualización interpretativa de la Directiva sobre el tiempo de trabajo, respondiendo a los retos prácticos que plantea su aplicación cotidiana. *Vid.* Segoviano Astaburuaga, M.^a L., «Jornada, descanso, trabajo efectivo», en Casas Baamonde, M.^a E. y Gil Alburquerque, R. (Dir.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Francis Lefebvre, Madrid, 2019, pp. 961-962. Gallego, J., «¿Deben considerarse las

ha profundizado en la delimitación de las nociones de tiempo de trabajo y período de descanso previstas en la Directiva 2003/88/CE, revisando su alcance a la luz de situaciones concretas. En este contexto, vuelve a cobrar relevancia el tratamiento jurídico de las guardias, ya que estas pueden implicar, en la práctica y en ocasiones de manera contraria a la normativa, una ampliación encubierta de la jornada laboral. Ello genera riesgos de solapamiento entre el tiempo efectivamente trabajado y los períodos que deberían calificarse como descanso.

En lo que respecta a este tipo de guardias, resulta oportuno destacar que los trabajadores suelen situarse en regímenes de disponibilidad particularmente intensos, presentados formalmente como guardias no presenciales o fuera del centro de trabajo. Ahora bien, esta circunstancia no implica que el trabajador quede al margen de los poderes empresariales de dirección y organización, que constituyen el elemento determinante para apreciar la existencia de subordinación y, en consecuencia, para calificar el período como tiempo de trabajo efectivo. Las guardias denominadas «de disponibilidad» obligan, por tanto, a revisar cuidadosamente la naturaleza jurídica de estos lapsos temporales. Desde una perspectiva general, y con miras a su calificación jurídica, puede afirmarse que los intervalos en los que el trabajador no realiza materialmente una prestación laboral por cuenta ajena no deben considerarse automáticamente como tiempo de trabajo efectivo. Su consideración dependerá, en última instancia, del grado real de sometimiento del trabajador a las instrucciones empresariales y de la intensidad con la que la empresa pueda activar la prestación en cualquier momento. La clave reside así en determinar si la situación comporta una subordinación efectiva que limite de forma sustancial la autonomía del trabajador durante el período de guardia.

En sentido inverso, tampoco puede afirmarse que durante los períodos de guardia o de mera disponibilidad el trabajador se halle en una situación de auténtico descanso. En efecto, estos lapsos solo podrían asimilarse a un tiempo de inactividad cuando las restricciones impuestas no alcanzan una intensidad tal que limite de manera sustancial la capacidad del trabajador para organizar libremente su tiempo o dedicarlo, sin condicionamientos relevantes, a su vida personal. La cuestión controvertida radica precisamente en determinar si tales períodos pueden calificarse o no como tiempo de descanso en sentido jurídico estricto. Desde una concepción rigurosa del descanso, los períodos de guardia o disponibilidad no pueden entenderse como descanso genuino, ya que la normativa exige su compensación mediante tiempos alternativos de reposo. Esta exigencia compensatoria tiene por finalidad evitar que la disponibilidad del trabajador penetre en el núcleo del tiempo de asueto, que debe configurarse como un lapso absolutamente libre de trabajo y en el que no puede exigirse la realización de prestación alguna. De este modo, el descanso se define como un período de desco-

guardias domiciliarias o de localización tiempo de trabajo?: (Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de febrero de 2018. Asunto Matzak. C-518/15)», *Revista de Derecho Social*, núm. 82, 2018, pp. 133-141.

nexión plena respecto a las obligaciones laborales, condición que difícilmente se cumple cuando pesa sobre el trabajador un deber, siquiera potencial, de responder a requerimientos empresariales³⁶.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha entendido, a la luz del artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE, que el período de guardia configurado como disponibilidad no presencial debe calificarse íntegramente como tiempo de trabajo efectivo. Según el Tribunal, aun tratándose de una guardia en la que el trabajador no está obligado a permanecer en un lugar determinado, el hecho de estar localizable por vía telefónica y tener la obligación de acudir al centro de trabajo en caso de requerimiento constituye un indicio suficiente de subordinación laboral. Lo determinante en este tipo de supuestos es la frecuencia real con la que el trabajador debe intervenir durante dichos períodos, pues esta circunstancia genera restricciones objetivas que limitan de forma apreciable su autonomía para organizar su tiempo personal. Estas limitaciones, derivadas de la potencial o efectiva activación de la prestación, evidencian un sometimiento al poder de dirección empresarial que justifica su consideración como tiempo de trabajo efectivo. En consecuencia, esta forma de organización de la disponibilidad incide notablemente en la capacidad del trabajador para gestionar libremente su vida privada, revelando la existencia de una subordinación que opera a todos los efectos jurídicos³⁷.

Asimismo, resulta relevante destacar del asunto D. J. c. Radiotelevizija Slovenija que el Tribunal de Justicia pone el acento, para calificar un período de disponibilidad como tiempo de trabajo efectivo, en el grado de libertad real que conserva el trabajador para gestionar su tiempo. Esa libertad se entiende como la posibilidad efectiva de atender cuestiones personales o familiares y, en términos más amplios, de desarrollar actividades de ocio y relación social, esferas que solo pueden desplegarse plenamente fuera del ámbito temporal del trabajo. De esta manera, el Tribunal consolida una línea interpretativa que vincula la noción de descanso —y, por ende, de no trabajo— con la exigencia de que el trabajador pueda interrumpir completamente su actividad laboral y destinar ese tiempo a su recuperación psicofísica. Desde esta perspectiva, se otorga especial relevancia a la facultad del trabajador de ejercer actos propios de su vida privada sin interferencias derivadas de la organización empresarial. Se aprecia, en consecuencia, una interpretación claramente orientada a reforzar la desconexión del

³⁶ Conviene indicar que el artículo 15 de la Directiva 2003/88/CE permite el desarrollo de las facultades de los Estados de establecer previsiones legales que den una protección más favorable a la regulación de los tiempos de guardia o disposición. Se puede con ello restringir, en beneficio de los trabajadores, el concepto de estos tiempos de disposición laboral. A pesar del debilitamiento del presupuesto de la subordinación, en estas situaciones el trabajador puede ser requerido para el ejercicio de su prestación laboral.

³⁷ Puede advertirse que, para el Tribunal, el elemento relevante sigue siendo el grado de subordinación que recae sobre el trabajador durante el período de disponibilidad. No obstante, aquello que adquiere un carácter verdaderamente determinante es la capacidad real del trabajador para organizar de manera autónoma su tiempo, pudiendo dedicarlo al desarrollo de su vida privada, atender obligaciones personales o familiares y, en general, mantener sus relaciones sociales. Esta perspectiva, centrada en la libertad efectiva para gestionar el tiempo propio, constituye el eje de la interpretación jurisprudencial. Véase, en este sentido, la STJUE de 9 de marzo de 2021, asunto C-344/19, D. J. c. Radiotelevizija Slovenija.

trabajador respecto de sus obligaciones profesionales, promoviendo una concepción amplia, personal y social del tiempo de descanso, concebido como un espacio autónomo e inviolable dentro del equilibrio entre vida laboral y no laboral.

Se trataba de un técnico especialista encargado de prestar servicios en centros de radiodifusión, cuya actividad combinaba intervenciones presenciales con tareas realizadas a distancia entre los centros de transmisión y su domicilio. Dado que su residencia se encontraba a considerable distancia, el trabajador se veía obligado a desplazarse diariamente hasta su hogar. La empresa habilitó determinadas dependencias en los propios centros de transmisión para facilitar la organización del trabajo, de modo que, una vez finalizadas las tareas ordinarias, el trabajador pudiera descansar en la sala habilitada o permanecer en espacios próximos en condiciones adecuadas. La prestación se estructuraba por períodos horarios diferenciados, que comprendían fases de trabajo ordinario, momentos destinados al descanso y, adicionalmente, seis horas de guardia configuradas como disponibilidad no presencial. Durante esta franja, el trabajador tenía autorización para ausentarse del centro de transmisión, si bien debía permanecer localizable y, en su caso, acudir al lugar de trabajo en un plazo máximo de una hora. En supuestos de incidencias urgentes, la obligación de incorporación era inmediata. Estas guardias se retribuían mediante un complemento equivalente al veinte por ciento del salario base, mientras que cualquier prestación efectiva realizada durante las mismas se remuneraba conforme a las tarifas ordinarias aplicables.

Asimismo, resulta pertinente subrayar, a partir del asunto D. J. c. Radiotelevizija Slovenija, que el Tribunal de Justicia vuelve a enfatizar que el criterio decisivo para determinar si un período de disponibilidad constituye tiempo de trabajo efectivo radica en la libertad real del trabajador para gestionar su tiempo. Esta libertad se identifica con la posibilidad de atender asuntos personales o familiares y, en un sentido amplio, dedicar el tiempo a actividades de ocio o a la construcción de relaciones sociales, esferas que únicamente pueden desarrollarse con plenitud al margen de la jornada laboral. En consecuencia, el Tribunal consolida una orientación jurisprudencial conforme a la cual solo puede hablarse de tiempo de descanso —y, por tanto, de no trabajo— cuando el trabajador puede interrumpir íntegramente su actividad y destinar dicho período a su recuperación psicofísica. Desde esta perspectiva, adquiere especial relevancia la capacidad del trabajador para desplegar actos propios de su vida privada sin interferencias derivadas de eventuales requerimientos empresariales, lo que refuerza la idea de un espacio de descanso autónomo e inviolable. De este modo, el Tribunal propugna una interpretación que favorece la desconexión efectiva del trabajador respecto de su actividad profesional, promoviendo una concepción amplia, personal y social del tiempo de no trabajo, en coherencia con las exigencias de protección de la salud y de equilibrio entre vida profesional y personal.

El Tribunal de Justicia concluye nuevamente que un período de guardia localizable con las características descritas debe calificarse íntegramente como tiempo de trabajo efectivo. En efecto, factores como el tiempo máximo de reacción exigido, la frecuencia

de las intervenciones durante el intervalo de referencia y las restricciones impuestas a la disponibilidad temporal del trabajador configuran un marco de sujeción que impide toda autonomía en la gestión de su tiempo. Estas limitaciones, apreciadas en su conjunto, conducen a la calificación del período completo como jornada laboral efectiva. Una vez más, el Tribunal otorga especial relevancia a las severas restricciones que pesan sobre el trabajador durante la guardia, entendiendo que estas limitan de manera objetiva, intensa y verificable su capacidad para organizar libremente su vida personal³⁸. En el caso analizado, además, el Tribunal vincula la intensidad del régimen de actividad y la frecuencia de las intervenciones con la necesidad de asegurar la protección de la salud laboral, reforzando así la interpretación tuitiva. Sobre esta base, el Tribunal opta por considerar de forma protectora la totalidad del tiempo de disponibilidad como trabajo efectivo, lo que comporta la obligación de compensar económicamente al trabajador y, de cara al futuro, exige reordenar el sistema de guardias, declarando dichas franjas como tiempo de trabajo a todos los efectos. Esta conclusión implica asimismo la necesidad de liberar períodos suficientes para garantizar el descanso efectivo de las personas trabajadoras, preservando así su derecho irrenunciable a la recuperación y al equilibrio entre actividad laboral y vida privada.

También resulta relevante analizar el supuesto relativo a un bombero que presta servicios en una empresa bajo un sistema de turnos sucesivos. Su jornada diaria incluye dos pausas —una para la comida y otra para el descanso intrajornada— con una duración de treinta minutos cada una. Ante este escenario, el Tribunal debe interpretar el artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE para determinar si dichos períodos deben calificarse como tiempo de trabajo o como tiempo de descanso, atendiendo al régimen de actividad específico del trabajador. Durante el turno diurno, el bombero puede desplazarse al comedor de la empresa, situado a unos doscientos metros de su puesto. No obstante, debe llevar permanentemente un dispositivo transmisor que le avisa en caso de emergencia. Si se produce una situación urgente, un vehículo acude al comedor para recogerle en un intervalo aproximado de dos minutos. Asimismo, en las instalaciones existe una sala habilitada para que el personal pueda preparar sus comidas fuera del horario del comedor. En este contexto organizativo, las pausas intrajornada

³⁸ Una vez más, el Tribunal subraya como criterio esencial la capacidad del trabajador para decidir libremente sobre el uso de su tiempo y orientarlo al desarrollo de su vida privada. No obstante, en la sentencia referida se otorga un peso particular al número e intensidad de las intervenciones realizadas durante el período de disponibilidad, dado que estos elementos inciden de forma directa en el margen real de autodeterminación del trabajador. Véase STJUE de 9 de marzo de 2021, asunto C-580/19, RJ c. Stadt Offenbach am Main. De ello se desprende la existencia de posibles zonas intermedias entre la calificación del período como tiempo de trabajo efectivo y su consideración como tiempo de descanso, especialmente en aquellos supuestos en los que el vínculo de subordinación aparece atenuado o presenta manifestaciones menos evidentes. Esta realidad conduce inevitablemente a una valoración casuística, que requiere examinar en cada caso concreto el grado de limitación impuesto al trabajador durante la guardia o la disponibilidad. En última instancia, esta doctrina deja un amplio margen de apreciación a los tribunales nacionales, que deberán aplicar los criterios jurisprudenciales dentro del marco de sus respectivas normativas internas, garantizando siempre la finalidad protectora de la Directiva y la salvaguarda del equilibrio entre trabajo y descanso.

que resultaban interrumpidas por requerimientos del servicio se consideraban tiempo de trabajo, mientras que aquellas en las que no se producía intervención alguna se clasificaban como tiempo de descanso³⁹.

En el caso relativo al bombero, éste desarrolla su actividad con arreglo a un horario ordinario, durante el cual permanece en todo momento disponible para intervenir y debe encontrarse preparado para iniciar la prestación con su uniforme de servicio. Durante dicho período cuenta, además, con un vehículo de emergencia facilitado por la propia organización empleadora. En estas franjas de disponibilidad, el trabajador está obligado a responder a los avisos que reciba y, cuando resulte necesario, acudir al lugar del incidente o personarse en su centro de trabajo, existiendo un tiempo máximo de reacción fijado en veinte minutos. Ante este conjunto de exigencias, el trabajador sostenía que dicho intervalo debía calificarse jurídicamente como tiempo de trabajo efectivo y, en consecuencia, ser remunerado como tal. Su planteamiento se fundamentaba en las limitaciones objetivas derivadas del régimen de disponibilidad, que condicionaban de manera significativa su capacidad de organización personal y evidenciaban la persistencia del vínculo de subordinación durante todo el período.

En este supuesto, no se debate la calificación del período de disponibilidad como tiempo de trabajo, sino la cuestión esencial de si dicho régimen invade o no los períodos que deben considerarse estrictamente como descanso. Nos encontramos ante un escenario especialmente problemático en el que se difuminan los límites entre descanso y tiempo de trabajo efectivo⁴⁰. Lo determinante es que el período de descanso queda condicionado por la posibilidad real de que el trabajador deba interrumpirlo para atender una intervención, intervención que, además, puede requerir una reacción prácticamente inmediata en situaciones de urgencia. Estas circunstancias, valoradas globalmente, ponen de manifiesto una restricción significativa del margen del trabajador para gestionar libremente su tiempo de no trabajo, con independencia del sistema de compensación económica previsto para las guardias o para los períodos de disponibilidad. En efecto, la situación revela una invasión directa de los períodos de descanso, que, por su propia naturaleza, deben permanecer exentos de cualquier obligación la-

³⁹ Los trabajadores que desempeñan tareas frente a pantallas de visualización de datos tienen reconocido el derecho a disfrutar de una pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo. Este derecho opera con independencia del tipo de jornada que se realice, ya sea continua o partida. Véase SAN, Sala de lo Social, Sección 1.ª, núm. 115/2019, de 10 de octubre de 2019 (AS 2019/2239). Se trata, en definitiva, de un nuevo ejemplo que evidencia la necesidad de revisar las normas relativas a jornada y descansos, así como, en este caso concreto, la propia regulación específica sobre el uso de pantallas de visualización prevista en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril. Resulta cada vez más evidente que las disposiciones vigentes han quedado desbordadas por la evolución tecnológica y por las nuevas formas de organización del trabajo digitalizado.

⁴⁰ En el conocido asunto Matzak, el Tribunal de Justicia sostuvo, de manera preliminar, que pueden considerarse tiempo de trabajo, a los efectos de la Directiva 2003/88/CE, aquellas pausas integradas dentro de la jornada diaria en las que el trabajador, pese a disfrutar aparentemente de un intervalo de descanso, permanece sujeto a la obligación de intervenir cuando sea requerido. Así, cuando durante dichas pausas el trabajador deba estar disponible para prestar un servicio o atender una incidencia con carácter inmediato, la pausa pierde su naturaleza de descanso y se integra plenamente dentro del concepto de tiempo de trabajo efectivo.

boral. Por ello, el Tribunal procede a recalificar las pausas y los descansos entre jornadas al constatar que se encuentran materialmente afectados por la disponibilidad exigida. Esta conclusión se justifica, en particular, por la intensidad y frecuencia con las que el trabajador puede verse llamado a intervenir, lo que limita gravemente su capacidad de desconexión y de recuperación psicofísica. En consecuencia, el Tribunal entiende que estas guardias deben ser consideradas como tiempo de trabajo efectivo. Resulta evidente que dichas restricciones comprometen de forma sustancial el disfrute real del descanso, especialmente si se tiene en cuenta la breve duración de las pausas y su distribución a lo largo de la jornada. Todo ello pone de relieve la necesidad objetiva de asegurar la interrupción efectiva de la jornada y la desactivación temporal del régimen de disponibilidad por motivos vinculados a la protección de la salud laboral⁴¹.

A la luz de estos pronunciamientos, puede apreciarse la creciente relevancia que está adquiriendo la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la delimitación conceptual del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso. En particular, el control jurídico de los períodos de disponibilidad y de las guardias localizables constituye uno de los principales focos de conflictividad práctica, al situarse en la frontera entre la actividad laboral efectiva y la dedicación personal del trabajador. Nos encontramos, en muchos casos, ante dinámicas que amenazan con desdibujar los límites legales del tiempo de trabajo, erosionando las garantías mínimas previstas por la Directiva 2003/88/CE. Esta problemática se manifiesta con especial intensidad en el entorno del trabajo digital, donde la inmediatez de las comunicaciones, la conectividad permanente y la desmaterialización del lugar de trabajo facilitan la confusión entre la prestación efectiva y los tiempos en los que el trabajador permanece disponible para atender requerimientos. La situación se agrava cuando el volumen de tareas o la carga de trabajo impone un régimen de actividad continuo o imprevisible, lo que incrementa la presión sobre el trabajador y reduce sus márgenes de desconexión. En este contexto, los regímenes de disponibilidad inciden de forma directa y significativa sobre el tiempo de descanso, limitando en muchos casos la capacidad del trabajador para gestionar su tiempo personal y desarrollar plenamente su vida privada. La jurisprudencia europea pone así de relieve la necesidad de preservar espacios de desconexión real, evitando que las exigencias de disponibilidad —explícitas o implícitas— conduzcan a una prolongación encubierta de la jornada laboral.

A la vista de estos casos, podemos deducir la importancia que está teniendo la doctrina de la jurisprudencia europea respecto a la delimitación de los conceptos de tiempo de trabajo y tiempo de descanso. En esta materia, el control de los tiempos de dispo-

⁴¹ El Tribunal formula una declaración particularmente significativa en materia de garantía del descanso, señalando que los períodos destinados a la recuperación física y psicológica del trabajador no pueden verse interferidos por exigencias vinculadas a la prestación laboral. Esta prohibición se integra en una concepción amplia del derecho al descanso, en la que la salvaguarda de la salud y la seguridad en el trabajo constituye un elemento esencial y no disponible. Así lo confirma la STJUE de 9 de septiembre de 2021, asunto C-107/19, que refuerza la necesidad de preservar espacios temporales libres de cualquier obligación profesional para asegurar una recuperación efectiva del trabajador.

nibilidad y de guardias localizables supone un frente importante de conflictividad en la práctica. Estamos ante una vía hacia la desvirtualización de los límites jurídicos al tiempo de trabajo. Estas situaciones se ponen especialmente de manifiesto en el ámbito del trabajo digital, donde con mucha frecuencia se produce esta confusión entre la prestación laboral efectiva y los tiempos de disponibilidad. Esta situación se ve potenciada en función del volumen de actividad y de la carga de trabajo. Asimismo, dicho régimen de actividad tiene evidentemente una importante repercusión en el tiempo de descanso y pueden limitar considerablemente la libertad del trabajador de gestionar el tiempo dedicado a su vida privada⁴².

Estos criterios adquieren especial relevancia en los trabajos que se apoyan en las tecnologías de la información y la comunicación. Como se ha observado en algunas de las sentencias mencionadas, dichas condiciones pueden incidir directamente en el trabajo a distancia. Por ello, en modalidades como el trabajo remoto, móvil o a distancia pueden producirse afectaciones significativas al tiempo de no trabajo de las personas trabajadoras. A su vez, la propia digitalización del trabajo facilita que la jornada se prolongue más allá del tiempo ordinario, debido a períodos de espera o disponibilidad que condicionan la capacidad del trabajador para decidir libremente sobre su tiempo. Estas situaciones pueden derivar en exceder los límites legales, lo que obliga a reconducir tales conflictos a la aplicación del tiempo de trabajo extraordinario y, en su caso, a la compensación por la falta de descanso, garantizando siempre el respeto a los períodos mínimos de recuperación.

En este contexto se produce una progresiva difuminación de los contornos entre el tiempo de trabajo y los períodos destinados al descanso. Sin embargo, uno de los rasgos singulares del trabajo digital, potenciado por los avances tecnológicos, radica en que dicha imprecisión puede derivarse de decisiones adoptadas por el propio trabajador. Ello introduce un elemento paradójico, pues es el propio diseño del modelo productivo el que empuja al trabajador a prolongar su actividad y a intensificar su dedicación, con el consiguiente riesgo para su salud laboral y para el ejercicio pleno de su vida personal y familiar. De ahí la relevancia de la labor interpretativa del TJUE en la redefinición de los conceptos de tiempo de trabajo y tiempo de descanso. El Tribunal ha procedido a delimitar ambos conceptos mediante un examen casuístico, orien-

⁴² En el ámbito del trabajo digital, móvil, a distancia o del teletrabajo, podría pensarse que la mayor autonomía del trabajador le permite gestionar con más libertad su tiempo. Es cierto que las herramientas digitales incrementan la flexibilidad. *Vid.* Pérez Zapata, O.; Serrano Pascual, A.; Álvarez Hernández; Castaño Collado, C., «Knowledge work intensification and self-management: the autonomy paradox», *Work organisation, labour & globalisation*, vol. 10, n.º 2, 2016, pp. 42-43. Sin embargo, la STJUE C-12/24, de 18 de abril de 2024, relativa al teletrabajo en Alemania, aclaró que la voluntariedad del teletrabajo no permite excluir los límites de jornada de la Directiva 2003/88/CE. El Tribunal exige que el empleador garantice mecanismos efectivos de control horario, incluso en regímenes de flexibilidad. Esta sentencia resulta especialmente relevante ante prácticas empresariales que delegan en el trabajador la gestión íntegra de su tiempo sin supervisión suficiente. El TJUE refuerza así la protección del descanso y el derecho a la desconexión digital, obligando a revisar modelos organizativos que, bajo la apariencia de autonomía, pueden conducir a una prolongación no controlada de la jornada.

tado a precisar sus fronteras efectivas. En el escenario del trabajo digital, esta doctrina contribuye a identificar claros indicios de subordinación y fundamenta una respuesta protectora orientada a garantizar la necesaria limitación y ordenación del tiempo de trabajo⁴³.

6. LA FLEXIBILIDAD DIARIA DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LOS LÍMITES DERIVADOS DEL RÉGIMEN MÍNIMO DE DESCANSOS

Los períodos de descanso actúan como verdaderos límites estructurales frente a la utilización de fórmulas de organización flexible o irregular del tiempo de trabajo. Al mismo tiempo, dichos descansos se articulan juntamente con los marcos temporales de cómputo diario y semanal, configurando así el espacio dentro del cual puede diseñarse la distribución efectiva de la jornada. Desde esta perspectiva, la normativa europea ha entendido que la regulación de los descansos en la Directiva sobre tiempo de trabajo constituye una proyección del derecho fundamental reconocido en el artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que garantiza a «todo trabajador» la limitación de la duración máxima del trabajo, así como el respeto de descansos diarios y semanales indispensables para unas condiciones laborales dignas.

La finalidad protectora de estos descansos resulta evidente. La función del tiempo de descanso es asegurar la preservación de la salud del trabajador, aun cuando el marco jurídico reconozca ciertos márgenes de flexibilidad organizativa favorables a las necesidades empresariales. De este modo, la limitación del tiempo de trabajo se articula a través de módulos temporales diarios y semanales, combinados con los períodos de descanso obligatorios. Las posibilidades de aplicar una distribución irregular dependen, en última instancia, del carácter imperativo y la intensidad de dichos descansos, así como de los límites máximos previstos para la jornada. En cualquier caso, la Directiva sobre tiempo de trabajo intenta equilibrar dos objetivos; por un lado, la protección de la salud y la seguridad del trabajador mediante límites claros y descansos ineludibles; y, por otro, la atención a las exigencias de flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo que las empresas puedan requerir. No obstante, esta flexibilización

⁴³ La actuación jurisprudencial del TJUE adquiere un papel central en la configuración contemporánea del concepto de tiempo de trabajo. En la práctica, se requiere una respuesta de carácter tuitivo ante la tendencia a que este se confunda con los períodos destinados al descanso. Tradicionalmente, esta problemática surgía cuando era la empresa quien calificaba determinados lapsos como tiempo libre o descanso, pese a persistir elementos claros de subordinación derivados de la posibilidad de formular requerimientos al trabajador para la prestación de servicios. Sin embargo, en el contexto actual del trabajo digital emerge un fenómeno distinto y más complejo: el trabajador puede verse compelido a extender su jornada con el fin de cumplir con la carga de tareas que el propio entorno productivo digital genera y con los compromisos asumidos contractualmente. Esta situación provoca que períodos aparentemente inactivos oculten, en realidad, una disponibilidad funcional vinculada al trabajo. En este sentido, la doctrina del TJUE exige una interpretación estricta de los períodos de disponibilidad, precisamente para evitar prácticas fraudulentas que presenten como tiempo de inactividad lo que en esencia constituye tiempo de trabajo efectivo. La finalidad protectora es clara: impedir que la flexibilidad tecnológica derive en una ampliación encubierta del tiempo de trabajo y en una vulneración de los límites necesarios para la protección de la salud y la vida personal del trabajador.

se admite únicamente en la medida en que no desvirtúe la función garantista atribuida a los descansos laborales ni afecte al núcleo esencial del derecho al tiempo de reposo.

La Directiva 2003/88/CE establece un régimen completo de descansos laborales, que incluye el descanso diario, semanal y anual, así como las pausas que deben insertarse dentro de la jornada ordinaria. No obstante, el propio instrumento normativo contempla la posibilidad de introducir excepciones y de fijar períodos de referencia ampliados, con el fin de permitir la adaptación de estas reglas a las particularidades organizativas y normativas de cada Estado miembro. A pesar de esta flexibilidad, los Estados están obligados a garantizar un marco regulatorio que limite de manera efectiva la duración del trabajo y que asegure el respeto de los descansos mínimos como condición esencial de protección de las personas trabajadoras. En lo que respecta al descanso diario, la Directiva exige un período mínimo de once horas consecutivas dentro de cada ciclo de veinticuatro horas (art. 3). Este descanso se configura como un tiempo de recuperación indispensable, cuya función principal es restaurar la capacidad física y psicológica del trabajador, reforzando así la dimensión preventiva que inspira toda la normativa europea sobre tiempo de trabajo. Precisamente por ello, su reconocimiento no se concibe como un mero componente de flexibilidad organizativa, sino como una garantía irrenunciable y vinculada a la preservación de la salud laboral⁴⁴.

El descanso entre jornadas opera como un límite particularmente estricto y de naturaleza imperativa en la organización del tiempo de trabajo diario. La Directiva 2003/88/CE exige, con carácter general, que los Estados miembros adopten las disposiciones necesarias para garantizar a toda persona trabajadora un período mínimo de once horas consecutivas de descanso dentro de cada ciclo de veinticuatro horas (art. 3). Desde la perspectiva del Derecho Social europeo, y en ausencia de excepciones o regímenes especiales, este período de descanso debe disfrutarse de manera continuada, de modo que el tiempo de trabajo diario no pueda superar trece horas en cómputo efectivo. A ello se añade que, junto al descanso diario que separa una jornada de la siguiente, deben observarse igualmente las pausas dentro de la jornada, concebidas también como espacios obligatorios de interrupción que impiden la prolongación ininterrumpida del tiempo de trabajo. Ambas figuras —descanso diario y pausas intra-jornada— responden a una lógica común, que permite satisfacer la protección de la salud y la seguridad del trabajador. Este presupuesto exige evitar la continuidad excesiva de la actividad laboral y asegurar tiempos reales de recuperación física y mental⁴⁵.

⁴⁴ Entre los elementos de carácter imperativo que definen el descanso diario destaca su exigencia de disfrute ininterrumpido y su ubicación inmediatamente posterior al período de prestación laboral. El TJUE ha subrayado que este descanso constituye una auténtica interrupción de la actividad, destinada a permitir al trabajador una desvinculación real y efectiva del entorno profesional. Así lo precisó en la sentencia de 9 de septiembre de 2003 (asunto C-151/02, Jaeger), en la que reafirmó la función del descanso como un espacio temporal autónomo, incompatible con cualquier exigencia de disponibilidad o realización de tareas asociadas a la actividad laboral.

⁴⁵ Conforme al régimen establecido por la Directiva 2003/88/CE, la persona trabajadora no puede desarrollar su actividad de manera continuada durante más de trece horas, puesto que dicho límite constituye una restricción estricta e indisponible del tiempo máximo de trabajo diario. Este tope deriva de la exigencia de garantizar un descanso mínimo consecutivo de once horas dentro de cada período de veinticuatro horas, lo que excluye cualquier

El artículo 4 de la Directiva 2003/88/CE regula las pausas dentro de la jornada, estableciendo su obligatoriedad cuando la prestación laboral diaria exceda de seis horas continuadas. Superado dicho umbral, el trabajador adquiere el derecho a disfrutar de una interrupción de la actividad, cuya duración y condiciones de disfrute deberán fijarse preferentemente mediante la negociación colectiva o, en ausencia de esta, por la normativa nacional aplicable. Estas pausas intrajornada pueden, en determinados supuestos, solaparse con el tiempo de trabajo a efectos organizativos, pero su naturaleza jurídica es inequívoca, ya que constituyen períodos de descanso a todos los efectos. En consecuencia, durante estos intervalos el trabajador no puede ser requerido para permanecer en su puesto ni para realizar actividad laboral alguna. Del mismo modo, queda excluida cualquier situación de disponibilidad funcional o expectativa de llamada por parte del empleador, pues ello vaciaría de contenido la función recuperadora de la pausa. Se trata, en definitiva, de un tiempo de desconexión mínima que garantiza la discontinuidad del trabajo prolongado y contribuye a la tutela efectiva de la salud y seguridad laborales.

Nos encontramos, por tanto, ante períodos insertos dentro de la propia jornada laboral durante los cuales el empleador carece de la facultad de exigir la permanencia del trabajador en su puesto. Del mismo modo, resulta incompatible con su naturaleza cualquier régimen de disponibilidad que implique una expectativa de prestación de servicios, aun cuando no se desarrolle actividad efectiva. La sola situación de estar a la espera de una eventual orden empresarial constituye un indicio claro de subordinación, lo que contradice frontalmente la noción de descanso establecida por el Derecho de la Unión. En consecuencia, si durante estos intervalos se impone al trabajador algún tipo de presencia obligada o de disponibilidad funcional, dichos períodos, aunque formalmente presentados como pausas, deben ser calificados jurídicamente como tiempo de trabajo efectivo.

Tanto el descanso entre jornadas como las pausas intrajornada delimitan de manera decisiva el marco en que se desarrolla la actividad laboral y condicionan la propia estructuración de la jornada. Estos períodos garantizan a la persona trabajadora un tiempo real y efectivo de desconexión respecto de sus obligaciones profesionales. Desde la óptica del Derecho de la Unión Europea, se configuran como límites de carácter imperativo frente a cualquier intento de prolongación o intensificación de la jornada, constituyendo barreras infranqueables incluso en escenarios de distribución irregular del tiempo de trabajo. La jornada diaria, y su posible modulación, solo puede

posibilidad de prolongación ininterrumpida de la prestación laboral más allá de ese umbral. No obstante, la propia Directiva contempla determinadas excepciones que permiten modular este régimen en función de las particularidades de ciertas actividades o jornadas especiales. Tales excepciones están previstas para atender a características específicas de la organización del trabajo o a necesidades objetivas que justifiquen un tratamiento diferenciado, siempre respetando las garantías mínimas indispensables para la protección de la salud y la seguridad del trabajador.

concebirse dentro de los parámetros fijados por los módulos de cómputo diario y semanal, cuyo respeto exige la observancia estricta de los descansos mínimos. Por ello, los descansos diarios y las pausas laborales actúan como límites directos, rígidos y no disponibles de la ordenación del tiempo de trabajo, asegurando que la flexibilidad organizativa nunca comprometa la salud, la seguridad ni la desconexión necesaria del trabajador.

En relación con la limitación del tiempo de trabajo semanal, el descanso desempeña un papel determinante como instrumento de control frente a posibles excesos de jornada. El artículo 5 de la Directiva 2003/88/CE impone a los Estados miembros la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar que, dentro de cada período de siete días, los trabajadores disfruten de un descanso mínimo ininterrumpido de veinticuatro horas, al que deben añadirse las once horas de descanso diario previstas en el artículo 3. Asimismo, cuando concurren razones objetivas, técnicas u organizativas debidamente justificadas, se admite la posibilidad de que el descanso mínimo semanal se limite a veinticuatro horas.

La normativa europea, por tanto, fija una duración mínima del descanso semanal, pero introduce un sistema de ordenación dotado de una amplia flexibilidad. Dicha elasticidad se basa, en primer lugar, en la posibilidad de establecer un período de referencia superior a la semana, de modo que por cada ciclo de siete días de actividad laboral el trabajador conserve el derecho a un descanso semanal ininterrumpido de al menos veinticuatro horas. En esta misma línea, el artículo 16 de la Directiva permite que los Estados miembros amplíen el período de referencia hasta un máximo de catorce días, lo cual puede traducirse en la práctica en un descanso de carácter bisemanal. Asimismo, la flexibilidad también se manifiesta en que el día de descanso no tiene por qué coincidir siempre con la misma jornada de la semana, pudiendo desplazarse en función de las necesidades organizativas siempre que se respeten las garantías mínimas establecidas. Este conjunto de reglas evidencia que, aunque el descanso semanal constituye un límite estructural del tiempo de trabajo, su ordenación admite modulaciones siempre que no se comprometa su función esencial de recuperación y protección de la salud del trabajador.

Como mecanismo de garantía destinado a evitar cualquier superposición entre el descanso diario y el descanso semanal, la normativa exige que a las veinticuatro horas de descanso semanal se añadan las once horas correspondientes al descanso diario. Ello da lugar a un período mínimo de treinta y cinco horas ininterrumpidas de reposo. Únicamente de manera excepcional —y siempre por razones objetivas, técnicas u organizativas debidamente justificadas— puede admitirse un descanso semanal reducido a veinticuatro horas. No obstante, esta excepción debe ser interpretada y aplicada de forma estrictamente restrictiva, dada su naturaleza extraordinaria. En efecto, el régimen jurídico del descanso opera como una verdadera norma de orden público laboral, cuyo contenido no puede ser flexibilizado más allá de lo previsto de forma expresa por la Directiva. Por ello, su interpretación debe realizarse con criterios rigurosos que asegu-

ren la eficacia real del sistema europeo de ordenación del tiempo de trabajo y garanticen la finalidad protectora que inspira toda su construcción normativa.

Debe subrayarse que los descansos mínimos previstos por la Directiva constituyen límites absolutamente indisponibles en la organización del tiempo de trabajo, tanto diario como semanal. En efecto, el legislador europeo utiliza estos períodos de descanso como mecanismos de contención frente a la posible expansión del tiempo de trabajo, incluso cuando la Directiva reconoce amplios márgenes de flexibilidad en su configuración. No ofrece duda que la concepción flexible del tiempo de trabajo en el marco normativo europeo queda necesariamente subordinada al respeto estricto de los estándares mínimos en materia de descanso. A esta función limitadora se añade la restricción establecida en el artículo 6 de la Directiva, que fija el número máximo de horas de trabajo semanal permitidas en la Unión Europea. Como es sabido, la duración media del tiempo de trabajo no puede superar las cuarenta y ocho horas por cada período de siete días, incluidas las horas extraordinarias. Este límite debe ser implementado mediante disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, así como a través de la negociación colectiva, sin que exista espacio para que la autonomía individual de las partes pueda alterar directamente este marco imperativo.

La Directiva incorpora un grado relevante de flexibilidad en materia de ordenación del tiempo de trabajo. Sin embargo, los períodos de referencia fijados por los Estados miembros deben respetar en todo caso los mínimos imperativos vinculados a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo. Es cierto que la normativa europea otorga a los Estados un margen para determinar dichos períodos de referencia, utilizados para calcular la duración máxima del tiempo de trabajo semanal. No obstante, esta facultad no puede ejercerse de modo que se permitan, por ejemplo, períodos excesivamente variables o inestables, pues ello vulneraría la finalidad limitadora inherente al régimen temporal establecido por la Directiva. En efecto, la combinación entre la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y los períodos de referencia diseñados por cada Estado puede llegar a generar situaciones que entren en conflicto con el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo. Así, aunque se respeten formalmente los descansos diario y semanal previstos por la Directiva, resulta igualmente necesario verificar cómo operan dichos descansos cuando se integran en el período de referencia utilizado para el cálculo del tiempo de trabajo. De ahí que la problemática derive precisamente del amplio margen que la Directiva concede para definir estos períodos, lo que puede conducir a modelos de organización que tensionen los límites protectores establecidos⁴⁶. En cualquier caso, tanto la fijación de los períodos de referencia como

⁴⁶ Precisamente, se ha indicado que esta posición de la justicia europea viene a orientar la capacidad de los Estados de establecer los períodos de referencia. Sin embargo, dicha cuestión conflictiva sigue estando relegada a la casuística y ello especialmente motivado por la propia flexibilidad que introduce la Directiva europea. *Vid.* Martínez Moya, J., «Flexibilidad y limitaciones en el establecimiento de períodos de referencia para la fijación de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 2, 2019, pp. 144-145. Efectivamente, la cuestión está motivada por la gran libertad que concede la Directiva a la fijación y al desarrollo de las fórmulas de períodos de referencia relativos a la concesión de los descansos.

su aplicación concreta se encuentran subordinadas a la garantía de la salud y la seguridad de la persona trabajadora, mediante una determinación real y efectiva de la duración máxima de la jornada semanal. La flexibilidad reconocida por el Derecho de la Unión no puede, por tanto, vaciar de contenido la función protectora que inspira todo el sistema europeo de ordenación del tiempo de trabajo.

En relación con los progresos de la superación de la concepción limitadora tradicional del tiempo de trabajo, tenemos que referirnos a la proyección de la Directiva de condiciones transparentes y previsibles. La Directiva (UE) 2019/1152 refuerza el marco europeo destinado a asegurar condiciones laborales transparentes y previsibles, especialmente en la organización del tiempo de trabajo. Su finalidad es garantizar seguridad jurídica respecto de los elementos esenciales del contrato —duración y distribución de la jornada, anticipación suficiente del horario y estabilidad contractual— como respuesta al aumento del empleo atípico⁴⁷. La previsibilidad se erige como un principio estructural que protege la capacidad del trabajador para planificar su vida personal, mientras que la transparencia contractual actúa como mecanismo de control frente a prácticas empresariales opacas. La exigencia de información clara y por escrito pasa a ser un derecho autónomo vinculado a la dignidad laboral y redefine el contenido material del contrato de trabajo.

Desde la óptica del Derecho del Trabajo, la Directiva introduce obligaciones empresariales que inciden directamente en la configuración del tiempo de trabajo como límite indisponible. Busca evitar la indeterminación contractual, en especial en empleos de corta duración o a tiempo parcial, donde la falta de previsibilidad genera disponibilidad permanente. Requiere la comunicación escrita de cambios relevantes y establece presunciones favorables al trabajador si la información no se suministra adecuadamente, reforzando la estabilidad del empleo⁴⁸. En este marco, la jornada deja de ser un elemento sometido a flexibilidad unilateral, consolidándose como un parámetro normativo que ordena el poder de dirección. La Directiva adquiere especial relevancia en un contexto de digitalización y trabajo en plataformas, donde la fragmentación de la prestación dificulta distinguir entre tiempo de trabajo y descanso. Reconoce el derecho del trabajador a anticipar sus condiciones incluso cuando la organización se gestiona mediante algoritmos, prohibiendo restricciones injustificadas al pluriempleo para evitar depen-

⁴⁷ La jurisprudencia del TJUE ha reforzado esta obligación, señalando que la falta de información clara puede vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva y a la igualdad de trato. En este contexto, la transparencia contractual se configura como un principio estructural del Derecho del Trabajo europeo. *Vid.* STJUE de 4 de junio de 2009, Asunto C-243/08, Klatte; STJUE de 21 de febrero de 2013, Asunto C-472/11, Banif Plus Bank y STJUE de 21 de diciembre de 2016, Asuntos acumulados C-154/15, C-307/15 y C-308/15, Gutiérrez Naranjo.

⁴⁸ Puede consultarse la siguiente documentación de la Comisión Europea: Comunicación interpretativa relativa a la Directiva 2003/88/CE sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Unión Europea* (DOUE Z 2023 70018), disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2023-70018>. Asimismo, resulta de interés el Informe sobre la aplicación de la Directiva 2003/88/CE por los Estados miembros, COM(2023) 72 final, accesible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=COM:2023:72:FIN>

dencias económicas encubiertas. Con ello, incorpora una concepción ampliada de la jornada que integra continuidad, voluntariedad y compatibilidad con la vida personal.

En 2023, la Comisión Europea publicó una comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE, destacando que la limitación del tiempo de trabajo tiene rango de Derecho primario al estar consagrada en el artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales. La Comisión sistematizó la jurisprudencia del TJUE para reforzar la seguridad jurídica en la aplicación de los conceptos de «tiempo de trabajo» y «descanso», atendiendo especialmente a los retos derivados de la digitalización y del trabajo en plataformas, que tienden a difuminar ambas categorías. Subrayó que el descanso debe ser real y suficiente⁴⁹, pues su vulneración afecta a la salud y seguridad del trabajador. La Directiva (UE) 2024/2831, relativa al trabajo en plataformas digitales, incorpora una regulación específica de la gestión algorítmica y de su impacto en la determinación de horarios, cargas de trabajo y evaluación del rendimiento. Impone obligaciones de transparencia respecto del funcionamiento de los sistemas automatizados, con el objetivo de evitar abusos y garantizar el respeto de los límites temporales de jornada y descanso.

La jurisprudencia reciente del TJUE ha continuado precisando la aplicación de la normativa europea, reafirmando que las guardias no presenciales pueden constituir tiempo de trabajo cuando imponen restricciones relevantes, y exigiendo sistemas de registro horario fiables y adaptados a entornos digitales⁵⁰. Asimismo, el Tribunal ha ad-

⁴⁹ La sentencia del TJUE de 9 de noviembre de 2023 (asunto C 73/23, Sindicato de Trabajadores Digitales c. República Checa) examinó si los prestadores de servicios digitales que desarrollan tareas altamente fragmentadas —el denominado microtrabajo— pueden ver comprometido su derecho al descanso diario. El Tribunal concluyó que la suma de múltiples microtareas distribuidas a lo largo de la jornada puede llegar a configurar, en términos funcionales, una verdadera jornada laboral continuada cuando dicha dispersión temporal impide al trabajador disfrutar de un período ininterrumpido de descanso de, al menos, once horas. Esta resolución introduce una lectura finalista del descanso, adaptada a los esquemas emergentes de trabajo digital. El pronunciamiento supone un avance respecto de la doctrina establecida en el asunto C 579/12 (TSN y CSIF), al poner de relieve el impacto que la fragmentación digital tiene sobre la salud y la recuperación del trabajador. A la luz de esta interpretación, el TJUE insta a los Estados miembros a establecer mecanismos regulatorios específicos para el microtrabajo, con el fin de prevenir prácticas abusivas y garantizar la efectividad del derecho al descanso.

⁵⁰ La sentencia del TJUE de 3 de junio de 2025 (asunto C-201/24, trabajadores móviles) examinó nuevamente la consideración del tiempo de desplazamiento entre clientes en actividades caracterizadas por la movilidad. El Tribunal confirmó que dichos traslados deben computarse como tiempo de trabajo siempre que el trabajador carezca de un centro de trabajo fijo, actualizando así la doctrina establecida en el asunto C-266/14 (Tyco). En esta revisión, el TJUE incorpora elementos propios de la organización digital del trabajo, como el uso de aplicaciones de geolocalización y sistemas de planificación automatizada, advirtiendo que la optimización tecnológica de rutas no puede emplearse para justificar prolongaciones indebidas de la jornada. La resolución tiene una especial incidencia en sectores como el mantenimiento técnico, los servicios domiciliarios o el reparto, y refuerza la protección frente a los riesgos de intensificación derivados de la digitalización del trabajo móvil. Por su parte, la sentencia del TJUE de 20 de julio de 2025 (asunto C-289/25, algoritmos de asignación de tareas) abordó por primera vez de manera directa las implicaciones de los sistemas algorítmicos en la determinación del tiempo de trabajo. El Tribunal sostuvo que los algoritmos utilizados para organizar, asignar o secuenciar tareas deben operar con plena transparencia y no pueden generar cargas horarias que excedan los límites establecidos por la normativa europea. La decisión representa un hito al vincular explícitamente el uso de inteligencia artificial con las garantías laborales, obligando a los Estados miembros a desarrollar marcos regulatorios específicos para evitar formas de explotación digital. Esta jurisprudencia constituye un punto de inflexión y abre la vía a una futura directiva sobre la organización al-

vertido que la flexibilidad no puede comprometer el derecho al descanso efectivo. En este contexto, el Derecho de la Unión actúa como un mínimo inderogable de protección que los Estados pueden ampliar, pero no restringir. En España, tanto los tribunales como la Inspección de Trabajo han reforzado la exigencia de respetar los límites de jornada, las pausas y los descansos, así como la obligación de registrar el tiempo de trabajo. Se afirma que el control horario no puede emplearse para reducir derechos existentes ni alterar unilateralmente condiciones pactadas. El tiempo de trabajo se configura, así como un derecho fundamental del trabajador cuya tutela requiere una interpretación estricta conforme a los principios constitucionales y europeos.

7. CONCLUSIONES

La situación de crisis económica y la paralización del proceso regulador del Derecho Social Europeo han frustrado diversos intentos de reforma normativa. La Comisión Europea no ha iniciado formalmente un nuevo ciclo legislativo en esta materia, fundamentalmente debido a la ausencia de consenso entre posiciones claramente divergentes, lo que impide alcanzar un mínimo acuerdo político orientado a reforzar las limitaciones de la jornada laboral. Por ahora, la intervención institucional se ha materializado únicamente en la Comunicación interpretativa sobre la Directiva de tiempo de trabajo, que actúa como instrumento aclaratorio ante la incapacidad de reformar el texto vigente. A ello se suma la intensa labor del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ha debido llenar lagunas normativas e interpretar cuestiones conflictivas, desempeñando un papel esencial en la aplicación del Derecho derivado en esta materia.

La Directiva 2003/88/CE, siguiendo la orientación de sus versiones precedentes, mantiene una definición precisa del tiempo de trabajo directamente vinculada a la necesidad de garantizar períodos adecuados de descanso. Su estructura normativa establece estándares mínimos de ordenación del tiempo de trabajo y cumple, además, una función preventiva en materia de riesgos laborales, al fijar límites estrictos para las pausas, los descansos diarios, semanales y anuales. Estos períodos mínimos se relacionan directamente con la duración máxima de la jornada semanal y con la protección del trabajo nocturno y a turnos, configurando un sistema integral destinado a evitar situaciones de fatiga y deterioro de la salud. Esta función limitadora ha sido reafirmada de forma constante por la jurisprudencia del TJUE, que ha insistido en el ca-

goritmica del trabajo, consolidando nuevas bases para la protección del tiempo de trabajo en la era digital. En España, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha contribuido a precisar el alcance del concepto de tiempo de trabajo efectivo. Así, en la STS 178/2025, de 10 de marzo (recurso 188/2023), el Alto Tribunal ha determinado que tanto los denominados márgenes de cortesía —de hasta quince minutos al inicio de la jornada— como las pausas breves para el café —de hasta diez minutos— deben computarse como tiempo trabajado, salvo que el convenio colectivo disponga expresamente lo contrario. Con esta doctrina, el Tribunal reafirma que estos intervalos forman parte del tiempo de presencia exigible por la empresa y, por tanto, se integran en la jornada a efectos laborales y retributivos.

rácter obligatorio e inderogable de los límites temporales establecidos como garantías para la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

En su labor interpretativa, el TJUE ha precisado el alcance del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso, así como la manera en que deben computarse los períodos de referencia utilizados para la organización irregular de la jornada. La Directiva contiene definiciones jurídicas que establecen la frontera conceptual entre tiempo de trabajo y descanso y, al mismo tiempo, permiten un cierto margen de flexibilidad en la organización de la jornada. De hecho, la noción de tiempo de trabajo contenida en el artículo 2 se articula como un concepto amplio y funcional, que aspira a adaptarse a las diversas realidades productivas dentro de los Estados miembros, siempre bajo el respeto a la normativa y prácticas nacionales. Particular relevancia ha adquirido la jurisprudencia relativa a los períodos de disponibilidad, guardias, tiempos de espera y desplazamientos, ámbitos en los que la distinción entre tiempo de trabajo y descanso se difumina con facilidad. El TJUE ha debido pronunciarse reiteradamente para fijar criterios que permitan identificar cuándo estos períodos deben ser calificados como tiempo de trabajo, especialmente en un contexto en el que las nuevas formas de empleo promueven un uso intensivo de la flexibilidad laboral. Ello evidencia la necesidad de interpretar estas modalidades intermedias a la luz del objetivo preventivo de la Directiva y de la realidad cambiante del trabajo contemporáneo.

La aprobación de la Directiva (UE) 2019/1152 ha supuesto un punto de inflexión en el marco europeo de protección laboral, al introducir obligaciones reforzadas de transparencia y previsibilidad en las condiciones de trabajo. Su interacción con la Directiva 2003/88/CE se manifiesta en el fortalecimiento del derecho a conocer los patrones de trabajo con antelación, la regulación de los períodos de prueba, la gestión de la imprevisibilidad y la protección del trabajador en situaciones de pluriempleo. Destacan obligaciones como informar de las franjas horarias en las que el trabajador puede ser requerido, el derecho a rechazar prestaciones no notificadas con la debida antelación, la regulación de horas complementarias en contratos a tiempo parcial y la exigencia de compensaciones en caso de cancelación inmotivada de tareas asignadas. La transposición de esta Directiva en España ha implicado modificaciones relevantes en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en los artículos 4 y 12, consolidando un modelo de gestión del tiempo de trabajo más orientado a la estabilidad, la certeza y la conciliación personal y familiar. Todo este proceso obliga a replantear los conceptos clásicos de jornada y disponibilidad a la luz de los derechos fundamentales de la persona trabajadora. En este contexto, el Derecho Social Europeo está llamado a articular un nuevo equilibrio entre eficiencia productiva y tutela efectiva del tiempo vital.