

**CLAVES PRÁCTICAS LABORALES**  
**Sagardoy**  
FRANCIS LEFEBVRE

**Jornada de trabajo**

Fecha de edición: 10 de marzo de 2020

Esta monografía de la Colección  
**CLAVES PRÁCTICAS LABORALES Sagardoy**  
es una obra editada por Francis Lefebvre  
bajo la coordinación de **MARTÍN GODINO REYES**

Autor:

**MARTÍN GODINO REYES**

*Socio Director de Sagardoy Abogados. Doctor en Derecho y Profesor del Máster  
de Acceso a la Abogacía de la Universidad Carlos III*

Han colaborado en la preparación de esta monografía:

**Pilar Núñez-Cortés Contreras**

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Loyola Andalucía

**Ana Goerlich León**

Abogada Sagardoy

**Álvaro Rodríguez Peñil**

Abogado Sagardoy

© Francis Lefebvre  
Lefebvre-El Derecho, S. A.  
Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid. Teléfono: 91 210 80 00.  
Fax: 91 210 80 01  
[www.efl.es](http://www.efl.es)  
Precio: 30,16 € (IVA incluido)  
ISBN: 978-84-18190-05-6  
Depósito legal: M-9208-2020  
Impreso en España por Printing'94  
C/ Orense, 4 (2ª planta) – 28020 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

## Plan general

	<b>nº marginal</b>
Presentación .....	10
Capítulo 1. Concepto y marco normativo .....	100
Capítulo 2. Duración de la jornada de trabajo .....	200
Capítulo 3. Cómputo de la jornada: el tiempo efectivo de trabajo .....	300
Capítulo 4. Jornada continuada y jornada partida. Descansos dentro de la jornada .....	400
Capítulo 5. Reducción de jornada .....	500
Capítulo 6. Distribución de la jornada de trabajo .....	700
Capítulo 7. Jornada en régimen de turnos .....	900
Capítulo 8. Jornada nocturna .....	1100
Capítulo 9. Jornadas especiales de trabajo .....	1300
Capítulo 10. Descanso entre jornadas y descanso semanal .....	1500
Capítulo 11. Calendario laboral .....	1700
Capítulo 12. Adaptación de la jornada de trabajo .....	1800
Capítulo 13. Registro de la jornada de trabajo .....	2000
Capítulo 14. Horas extraordinarias .....	2200
	<b>Página</b>
<b>Tabla Alfabética</b> .....	147

## Abreviaturas

<b>AN:</b>	Audiencia Nacional
<b>art.:</b>	artículo/s
<b>CC:</b>	Código Civil
<b>Const:</b>	Constitución Española
<b>Dir:</b>	Directiva
<b>disp.adic.:</b>	disposición adicional
<b>EDJ:</b>	El Derecho Jurisprudencia
<b>ET:</b>	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015)
<b>ITSS:</b>	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
<b>JS:</b>	Juzgado Social
<b>L:</b>	Ley
<b>LOIEMH:</b>	Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LO 3/2007)
<b>LOPD:</b>	Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LO 3/2018)
<b>LPIVG:</b>	Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LO 1/2004)
<b>LPRL:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L 31/1995)
<b>LRJS:</b>	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011)
<b>OIT:</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>OM:</b>	Orden Ministerial
<b>RD:</b>	Real Decreto
<b>RDL:</b>	Real Decreto Ley
<b>RDLeg:</b>	Real Decreto Legislativo
<b>Rec:</b>	Recurso
<b>RGDP:</b>	Reglamento Europeo de Protección de datos (Rgto UE/2016/679)
<b>Rgto:</b>	Reglamento
<b>TCo:</b>	Tribunal Constitucional
<b>TCT:</b>	Tribunal Central de Trabajo
<b>TFUE:</b>	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
<b>TJCE:</b>	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
<b>TJUE:</b>	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
<b>TS:</b>	Tribunal Supremo
<b>TSJ:</b>	Tribunal Superior de Justicia

## Presentación

Partiendo de la experiencia de la ya prestigiosa Colección Claves Prácticas de Francis Lefebvre, ésta particular Claves Prácticas Sagardoy pretende profundizar en una visión muy práctica y actual de los temas que se abordan, siempre desde la perspectiva del **conocimiento profesional directo** de las dudas y controversias que en la realidad se plantean. **10**

En el caso concreto de la Jornada de Trabajo, la relevancia de la materia es evidente por sí misma, y su actualidad no ha hecho sino incrementarse a raíz de la intervención legislativa que ha impuesto la necesidad de un **registro** universal de la jornada, obligación que ha puesto sobre la mesa las múltiples dudas no resueltas sobre aspectos tan importantes como la consideración de lo que constituye o no tiempo efectivo de trabajo. Y lo mismo ocurre con la nueva regulación sobre la **adaptación** de la jornada de trabajo por razones de **conciliación** de la vida familiar y profesional, que ha traído también a la actualidad todos los aspectos de distribución irregular de la jornada o sobre la reducción de la misma.

Por supuesto, como es tradicional en las Claves Prácticas, el libro incluye la cita de las **sentencias** más relevantes y de las más actuales sobre las materias tratadas, así como la cita e identificación de **instrucciones, guías o recomendaciones** de interés en cada tema tratado.

La colección, y este libro en particular, se dirige muy especialmente a los **abogados laboristas, asesores laborales y graduados sociales**, aunque será también de interés para las áreas de recursos humanos de las empresas y para el ámbito de la doctrina científica.

En fin, el libro pretende abarcar de forma **omnicomprensiva** todo lo que atañe a la jornada de trabajo, desde el marco normativo, duración, límites y tipos de jornada hasta el análisis de aspectos particulares como la distribución irregular, la reducción de jornada, su adaptación por razones de conciliación, las jornadas especiales o las horas extraordinarias, en una visión que se pretende exhaustiva desde lo más general a lo más concreto y particular.

## Capítulo 1. Concepto y marco normativo

1. Marco normativo .....	105	<b>100</b>
Normativa europea .....	110	
Normativa internacional .....	120	
Legislación española .....	125	
Negociación colectiva .....	130	
2. Definición de la jornada de trabajo .....	140	

A pesar de que la jornada, y en general el tiempo de trabajo, son cuestiones centrales que han estado presentes en el origen y evolución del Derecho del Trabajo, nuestro ordenamiento interno no define lo que deba entenderse por jornada de trabajo, posiblemente por considerar, erróneamente, que se trata de un concepto que se explica por sí mismo, al hacer referencia al **tiempo** que el trabajador dedica a la prestación de sus servicios para el empresario en el marco de un contrato de trabajo. Pero ya veremos que no es así, y que en una economía abierta y en proceso de rápida transformación, sometida además a los efectos, en muchos aspectos revolucionarios, de la digitalización, el uso intensivo de las nuevas tecnologías e incluso al desarrollo de la robótica y la inteligencia artificial, son múltiples las dificultades que surgen para delimitar lo que es, o no, jornada de trabajo. Pero antes de dar una posible respuesta a tal cuestión, es preciso partir del marco normativo de referencia.

### I. Marco normativo

En el marco normativo que regula la jornada de trabajo cabe distinguir entre: **105**

- la normativa de ámbito europeo;
- la de ámbito internacional;
- la legislación española; y
- la negociación colectiva.

**Normativa europea** No hay referencia específica y directa a la jornada de trabajo ni en los **Tratados constitutivos** ni en la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** –que tiene el mismo valor de los tratados conforme advierte el TUE (art.6)–. Pero ésta última, en su art.31.2, sin mayor desarrollo, establece que «*todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas*».

Sin embargo, ha sido la indirecta y genérica mención que el **TFUE** (art.153.1.a y b), realiza a la mejora del entorno de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, así como a la mejora de las condiciones de trabajo, como ámbitos en los que la UE puede ayudar y complementar la acción de los estados miembros, la base jurídica para una intervención relevante de la UE en materia de ordenación del tiempo de trabajo, mediante el expediente, que permite el apartado 2.b del propio TFUE, de fijar en una Directiva las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente en los estados miembros.

- 112** Esa Directiva es actualmente la **Dir 2003/88/CE**, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que invoca precisamente el TFUE art.137 –actual art.153–, y en particular la mejora del entorno de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, como justificación esencial para su aprobación.
- La Dir 2003/88/CE es un texto clave tanto para completar nuestra regulación interna como para interpretarla adecuadamente, de manera que su contenido habrá de ser cita obligada en muchos de los capítulos de esta monografía.
- Es verdad que la Dir 2003/88/CE se limita, como indica su art.1.2, a establecer la disposiciones mínimas de seguridad y salud en la **ordenación del tiempo de trabajo**, y en particular a los periodos mínimos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales, pausas y duración máxima de trabajo semanal y determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo a turnos y del ritmo de trabajo.
- 115** Y aunque todos los aspectos regulados terminan como es natural por impactar en el cómputo y extensión de la jornada de trabajo, los únicos que directamente tienen por finalidad fijar una **duración máxima** de la misma son los siguientes:
- a)** El establecimiento de una **duración media** del tiempo de trabajo no superior a 48 horas semanales por cada periodo de siete días, incluyendo las eventuales horas extraordinarias (Dir 2003/88/CE art.8).
- b)** La fijación de un tiempo de trabajo normal para los **trabajadores nocturnos** no superior a 8 horas diarias por cada periodo de 24 horas (Dir 2003/88/CE art.8). Y en ambos casos la Directiva contempla **especialidades y excepciones** muy relevantes por razón de la actividad o del sector profesional y también admite la posibilidad de establecer periodos de referencia distintos a los establecidos en la norma general (Dir 2003/88/CE art.14 a 21).
- 117** Es más, incluso en la más relevante disposición sobre jornada de trabajo, que es la limitación del número medio semanal de horas de trabajo, la Dir 2003/88/CE art.22 establece la posibilidad de que, con determinados requisitos, pueda excederse la **jornada máxima semanal media** de 48 horas de trabajo.
- Especialmente relevante, aunque luego se volverá sobre ello, es la definición tanto de la expresión «tiempo de trabajo» como de «periodo de descanso» que ofrece la Dir 2003/88/CE art.2, norma determinante porque viene a suplir la ausencia de definición de lo que deba entenderse por tal en nuestro ordenamiento interno y porque ha servido al TJUE para sentar una doctrina que nos es enteramente de aplicación para resolver las habituales controversias sobre la determinación de lo que es, o no, **tiempo de trabajo**, por estricta oposición a los **periodos de descanso**, puesto que para la Directiva, y para el Tribunal al interpretarla, no cabe un tercer género entre tiempo de trabajo y periodo de descanso.
- 120 Normativa internacional** La fijación de límites a la duración máxima de la jornada de trabajo estuvo en el origen y primeros desarrollos del movimiento obrero desde mediados del siglo XIX, y no es de extrañar que en el ámbito internacional el **Convenio OIT núm. 1**, aprobado en el año 1919 y ratificado por España en 1929, tuviera precisamente por finalidad la limitación en la industria de la jornada de trabajo a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.
- La OIT volvió a intervenir en materia de jornada de trabajo a través del **Convenio número 47**, aprobado en el año 1935, que fijaba la jornada máxima semanal de cuarenta horas. Pero dicho Convenio ha sido ratificado por muy pocos países, y no lo ha sido por España, por lo que nunca ha llegado a entrar en vigor

entre nosotros, a pesar de que sus objetivos se hayan alcanzado, ya muchos años después, con la aprobación de la L 4/1983.

No deja de ser significativo que en la reciente Declaración del **Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo**, aprobada el 21-6-2019, se haya considerado necesario insistir, todavía, en la necesidad de establecer los mecanismos necesarios de protección para el cumplimiento, entre otros fines incluidos en el **Programa de Trajo Decente**, de «los límites máximos al tiempo de trabajo».

**Legislación española** El **texto constitucional** (Const art.40.2), dentro del capítulo destinado a definir los principios rectores de la política social y económica, ordena a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizar el descanso necesario, «mediante la limitación de la jornada laboral», elevando así a rango constitucional la tradicional, y exigida como se ha visto internacionalmente, intervención legislativa para establecer límites a la duración de la jornada de trabajo. **I25**

Tal regulación legal se encuentra fundamentalmente, en nuestro ordenamiento interno, en el **Estatuto de los Trabajadores** (ET art.34), primero de los preceptos que integran los destinados a la regulación del «tiempo de trabajo», y que lleva por título: «jornada». Es el precepto fundamental en la materia que se aborda en esta monografía, aunque serán imprescindibles también algunas citas de los siguientes preceptos:

- ET art.35, que regula las horas extraordinarias;
- ET art.36, que regula el trabajo nocturno, el trabajo a turnos y los ritmos de trabajo; y
- ET art.37, que desarrolla el descanso semanal, las fiestas y los permisos, todos ellos del mismo texto legal.

Muy relevante en esta materia es, también, el **RD 1561/1995**, sobre jornadas especiales de trabajo, que tiene por objeto, «la regulación de ampliaciones y limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos en determinados sectores de actividad y trabajos específicos cuyas peculiaridades lo requieren...» (RD 1561/1995 art.1). **I27**

Hay que tener en cuenta que la regulación afecta, entre otros, a **sectores de actividad** tan relevantes como:

- el trabajo en el campo;
- trabajo en interior de las minas, en la construcción y obras públicas;
- la hostelería y el comercio;
- el trabajo en el mar;
- empleados de fincas urbanas; o
- transporte por carretera, ferroviario y aéreo.

Pero la norma tiene incidencia importante también en **trabajos específicos**, aun fuera de esos sectores, como el trabajo a turnos, el trabajo nocturno, el trabajo en condiciones de aislamiento o el los trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás, y afecta a materias generales como la participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración de los calendarios de trabajo o en la información sobre la realización de horas extraordinarias. Especialidades y precisiones, todas ellas, que habrá que tener en cuenta y bien presentes aunque, a lo largo de los capítulos siguientes, se aborde prioritariamente el régimen general o **I28**



común de aplicación sobre jornada de trabajo cuando no esté afectado por tales especialidades.

En fin, entre la normativa interna a tener en cuenta ha de citarse también el ya viejo **RD 2001/1983**, todavía vigente en sus art.45, 46 y 47 por virtud de lo establecido en el RD 1561/1995 (disp.derog.), que salva aquellos preceptos, referidos a las fiestas laborales, de la derogación general de aquel antiguo Reglamento.

**I 30 Negociación colectiva** El ET (art.34) tiene seis llamadas o remisiones expresas a la negociación colectiva para que actúe como fuente principal para excepcionar, complementar o desarrollar lo establecido en el propio precepto legal.

Contiene remisiones para:

- a) Establecer la **duración** de la jornada (ET art.34.1).
- b) Establecer la **distribución irregular** de la misma (ET art.34.2).
- c) Poder **eleva**r la jornada máxima diaria de nueve horas (ET art.34.3).
- d) Establecer que el **descanso** dentro de la jornada continuada sea considerado tiempo de trabajo efectivo (ET art.34.4).
- e) Regular los términos del ejercicio del derecho de adaptación de la duración y distribución de la jornada como medida de **conciliación** de la vida familiar y laboral (ET art.34.8).
- f) Regular la forma de organizar y documentar el **registro** de jornada (ET art.34.9).

**I 32** Remisiones explícitas a la negociación colectiva que hay que completar con la intervención que puede tener, y tiene de hecho, en el desarrollo, concreción y mejora de **otras muchas previsiones** contenidas en el precepto, como las referidas a la consideración del tiempo de trabajo efectivo, el tratamiento de la formación, la forma de computar la jornada, la elaboración del calendario laboral, etc. Quiere ello decir que el conocimiento de la normativa legal, y su correcta interpretación, que lógicamente constituyen el núcleo de esta monografía, no serán nunca completos sin manejar, cuando haya de abordarse una situación concreta, lo que los frutos de la autonomía colectiva hayan establecido en el **sector o empresa** de que se trate. Se harán referencias en algunos capítulos a determinadas experiencias de la negociación colectiva, cuando puedan considerarse especialmente relevantes, pero ello no excluye que siempre, ante la aplicación de cualquiera de las cuestiones referidas a la jornada de trabajo en un ámbito concreto, haya de acudirse ineludiblemente a lo que la negociación colectiva pueda haber dicho con afectación al mismo.

---

## 2. Definición de la jornada de trabajo

**I 40** No hay una definición en nuestro ordenamiento de lo que deba entenderse por jornada de trabajo. Ausencia que dificulta en extremo alcanzar un cierto grado de seguridad jurídica cuando al propio concepto se le añaden complementos para cualificarla, como ocurre con la jornada de trabajo efectiva, la jornada de trabajo ordinaria o la jornada máxima de trabajo, conceptos que sin embargo se utilizan de forma frecuente en nuestros textos legales y, mucho más, en los textos convencionales.

El único atisbo de definición, indirecta, lo encontramos en el ET art.34.5, cuando señala que «*el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo*». Quiere ello decir que la jornada de trabajo se inicia con la presencia del trabajador en el puesto de trabajo y termina con el abandono del mismo, siendo por tanto el **tiempo intermedio** entre uno y otro momento.

De forma coherente con tal entendimiento, se advierte en el ET art.34.3, que regula el tiempo de **descanso** entre jornadas, que «*entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo doce horas*», tomando por tanto el mismo concepto de jornada, que es el tiempo que transcurre desde que el trabajador se encuentra en el puesto de trabajo hasta que abandona el mismo. **I 42**

Naturalmente el problema que se plantea es que en esta definición indirecta de la jornada de trabajo se parte del supuesto, que no es evidente que sea ya mayoritario o habitual, en el que el trabajador presta sus servicios en un lugar estable y determinado, que es el «**puesto de trabajo**», entendido como lugar físico en el que se inicia y se termina la actividad, con las únicas interrupciones que corresponden al descanso en jornada continuada o la pausa que corresponda en jornada partida.

Pero es notorio que, en una sociedad y organización productiva flexible y líquida como la actual, cada vez son más frecuentes las **excepciones** a esa regla, en supuestos en los que el trabajador realiza su actividad en lugares distintos en distintos días o incluso dentro del mismo día, o en su domicilio total o parcialmente, o en las instalaciones de uno o varios clientes de forma sucesiva o simultánea, o incluso en permanente tránsito, como ocurre con muchas actividades de índole comercial. **I 43**

En tales casos, el concepto de jornada de trabajo que se desprende del ET puede ser claramente insuficiente, y no da respuesta a la consideración como parte de la misma de los **tiempos de desplazamiento** a los distintos lugares de realización de la actividad, desde un centro a otro de la empresa, o de desplazamiento para la realización de trabajo sin que exista centro de trabajo de la empresa, o los tiempos de puesta a disposición del trabajador en los que, por razones no imputables al mismo, no realiza actividad laboral efectiva porque no se le exige por el empresario.

Posiblemente tenga más interés y relevancia, para encontrar una definición de la jornada de trabajo, la ya citada Dir 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. **I 45**

Es verdad que la norma europea ni siquiera menciona tal concepto, en todo su articulado, sino el de «*tiempo de trabajo*». Sin embargo, en nuestra opinión, la **diferencia** entre ambos conceptos, jornada de trabajo y tiempo de trabajo, no es material, pues el tiempo de trabajo es el que integra la jornada y la jornada de trabajo se define por el tiempo en que se trabaja, sino del carácter que en la estructura normativa ocupa cada uno de ellos.

La **jornada de trabajo** tiene carácter prescriptivo, constituye la medida de la obligación del trabajador, que es la de ejecutar su prestación laboral durante un tiempo determinado, el definido por su jornada de trabajo, cuya exigencia corresponde al empresario por virtud del contrato de trabajo. El **tiempo de trabajo**, sin embargo, es descriptivo, y por tanto se limita a identificar, dentro de las

distintas actividades que puede realizar el trabajador, las que han de considerarse como tiempo de trabajo.

- 147** Lógicamente ambos conceptos interactúan, porque el tiempo de trabajo no debe superar, con las excepciones previstas en las propias normas, la jornada que se haya establecido por convenio colectivo o contrato de trabajo (ET art.34.1), respetando siempre además los límites legales de duración de aquella. Pues bien, la Dir 2003/88/CE (art.2) define el **tiempo de trabajo** como «*todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales*».
- Pese a lo que pudiera parecer, la norma europea es más restrictiva que la española a la que se ha hecho referencia, porque exige de forma acumulada, para considerar que estamos ante tiempo de trabajo, no solo que el trabajador «*permanezca en el trabajo*», lo que conecta casi literalmente con la expresión del ET art.34.5 («*se encuentre en su puesto de trabajo*»), sino que además esté **a disposición del empresario** y en ejercicio de su actividad o de sus funciones.
- 150** Lo ha resumido muy bien el TJUE (TJUE 9-7-15, asunto C-87/14, Comisión contra Irlanda), al señalar que se considera tiempo de trabajo «*el periodo que el trabajador permanece en el centro de trabajo en función de la obligación de dicho trabajador de mantenerse a disposición de su empleador*», siendo «*el factor determinante el hecho de que el trabajador está **obligado a estar físicamente** en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder realizar de manera inmediata las prestaciones adecuadas en caso de necesidad*».
- Sigue siendo, con todo, una definición **insuficiente**, porque no da solución a los supuestos en los que los tres elementos de referencia no aparecen de forma conjunta: trabajador que no permanece en el trabajo pero sí está a disposición del empresario —ya veremos más adelante las soluciones que tanto el TJUE como nuestros Tribunales han dado a estos casos— o trabajador que permanece en el trabajo pero sin realización de actividad o función alguna —y aquí es necesario entrar en la casuística de si esa falta de actividad es imputable al empresario o no.
- 152** En todo caso, téngase en cuenta que en tales supuestos la duda es especialmente intensa porque la Dir 2003/88/CE considera a continuación, en el mismo precepto, que «*periodo de descanso*» es «*todo periodo que no sea tiempo de trabajo*», sin admitir un tercer género a estos efectos entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.
- Tampoco en nuestra **jurisprudencia** es frecuente encontrar una definición de la jornada de trabajo, aunque sí un número relevante de casos en los que se discute si una determinada actividad del trabajador fuera de su jornada de trabajo inicialmente prevista, o una falta de actividad —permiso, descanso, interrupción— debe considerarse, pese a ello, tiempo de trabajo. Cuestión que se abordará en el nº 300 s. A pesar de ello, sí pueden citarse algunos pronunciamientos relevantes, aunque escasos, sobre la definición general de la jornada de trabajo.
- 153** De manera sencilla, pero muy precisa, la ya antigua TS social 22-7-95 (EDJ 4436), señala que «*los conceptos de **jornada**, sea diaria, mensual o anual, y de **horario** son conceptos muy próximos y vinculados entre sí, pero entre ambos es la jornada la que presenta una mayor relevancia y trascendencia, por cuanto que ella es la que deter-*

*mina nítidamente el número de horas que se han de trabajar, dentro del lapso temporal de que se trate», distinción que permite añadir a la Sala que «cualquier **disparidad o divergencia** que entre ellos surja al ser aplicados en la realidad del tráfico jurídico, lógicamente ha de ser salvada y resuelta de modo que prevalezca y se respete la jornada establecida».*

Antes, la TS social 21-10-94 (EDJ 8252), todavía de forma más lacónica, había dicho que «*la jornada efectiva de trabajo es el tiempo que, en cómputo diario, semanal o anual, dedica el trabajador a su cometido laboral propio*».

Un análisis más amplio es el que ofrece la TS social 6-3-00 (EDJ 2805) –y no hay sentencias posteriores del Alto Tribunal en las que se encuentre ya un esfuerzo por definir el concepto de jornada de trabajo–. Parte de explicar la complejidad del propio concepto señalando el «*error de considerar que el concepto de «jornada» es unívoco y coincidente con el de «jornada de trabajo», siendo así que es plural e indeterminado*», para añadir «*que en su concepción jurídico laboral estricta el concepto de jornada de trabajo equivale al tiempo de **servicios efectivamente prestados** por el trabajador como pago de su deuda de actividad*». Pero introduce una reflexión interesante que da cuenta de la dificultad de la misión de definir de manera el concepto de jornada, especialmente cuando no se cualifica con ningún adjetivo para precisarla: «*... los conceptos de jornada de trabajo y de jornada no son iguales. La noción sociológica de ésta última es más extensa y equivalente a todo el tiempo de presencia física del trabajador en la empresa o centro de trabajo. Y así es normal en el mundo del trabajo hablar de jornada de tantas o cuantas horas de duración, aunque en ese tiempo medien descansos no retribuidos. Desde este prisma, la **jornada diaria**, que no la jornada de trabajo, viene a ser entonces la suma del tiempo de trabajo efectivo, más el tiempo de descanso*».

Si a la vista de lo expuesto tuviéramos que atrevemos a ensayar una definición del concepto de jornada de trabajo, podríamos sostener que es el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empresario y realizando o en situación de poder realizar la **actividad laboral** necesaria para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo.

## Capítulo 2. Duración de la jornada de trabajo

1. Jornada máxima anual.....	205	<b>200</b>
2. Jornada máxima semanal.....	210	
3. Jornada máxima diaria.....	225	

El ET art.34.1 establece que la duración de la jornada «será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo». Sin embargo, como ahora veremos, ninguna norma establece un **límite** preciso y directo a la duración de la jornada anual –aunque puede inferirse de la duración media máxima de la jornada semanal–, ni un límite infranqueable para la duración de la jornada semanal –porque el límite de 40 horas es un promedio– ni un límite insuperable para la duración de la jornada diaria –porque el límite ordinario de nueve horas es disponible cuando se pacte colectivamente una distribución irregular de la jornada–. Veámoslo con más detalle.

### I. Jornada máxima anual

(ET art.34.1)

Como se ha dicho no contamos con disposición alguna que establezca cuál es la duración máxima de la jornada en cómputo anual. Es verdad que tal límite puede inferirse, con serias dificultades, de elevar a cómputo anual el límite de **40 horas semanales** de promedio en cómputo anual que señala el párrafo segundo del ET art.34.1. **205**

Si se tiene en cuenta el periodo mínimo de **vacaciones** anuales retribuidas establecido en el ET art.38.1 –30 días naturales– y el número de **14 fiestas laborales** al que se refiere en el ET art.37.2 –desarrollado por el todavía vigente en este extremo RD 2001/1883–, la jornada máxima anual resultante de aplicar el promedio de 40 horas semanales resulta ser, según convención comúnmente aceptada, procedente del Acuerdo Interconfederal de 1983 (BOE 1-3-83)– y asumida judicialmente –entre otras, por TS social 21-2-06 (EDJ 53156); TS 21-2-06 (EDJ 53159); TS 21-2-06 (Rec 3388/04); TS social 18-9-07 (EDJ 184530) y TS 28-2-11 (EDJ 60889)– de **1.826 horas y 27 minutos**.

Por tanto, ni los **convenios colectivos** ni los **contratos** de trabajo podrán establecer como duración máxima de la jornada de trabajo en cómputo anual ninguna superior a la señalada. Previsión que es completamente conforme, porque la mejora, con la previsión de la Dir 2003/88/CE, que fija en su art.6.b una jornada máxima semanal de 48 horas semanales, aunque incluyendo en tal cómputo las horas extraordinarias, por cada periodo de siete días, con la posibilidad de que los Estados miembros puedan establecer un periodo de referencia de hasta cuatro meses (Dir 2003/88/CE art.16.b) y la previsión excepcional, y causal, de que los convenios colectivos puedan elevar dicho periodo de referencia hasta los doce meses (Dir 2003/88/CE art.19). **207**

En todo caso, el número de convenios colectivos que fijan expresamente la duración máxima de la jornada en cómputo anual es abrumador, de manera que es cuestión que no suele generar dudas interpretativas, al contrario de lo que

ocurre con la distribución de esa jornada en módulos inferiores de cómputo o la consideración de lo que constituye o no **tiempo de trabajo efectivo**.

## 2. Jornada máxima semanal

(ET art.34.1 y 2)

- 210** El ET art.34.1 establece que «la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual». Ya se ha dicho que es la elevación a cómputo anual de tal promedio el que permite concluir, sin previsión legal expresa, que la jornada máxima anual es de 1.826 horas.
- La primera precisión a realizar es que, a diferencia de lo que ocurre en la Dir 2003/88/CE, la jornada máxima semanal de 40 horas es la ordinaria, sin que se computen las **horas extraordinarias** que puedan realizarse, también a su vez con los límites legales, durante la misma.
- La segunda es que la jornada máxima semanal se refiere a la jornada de **trabajo efectivo**, lo que hace imprescindible, como ya se ha anticipado al abordar la definición del concepto de jornada de trabajo y como luego se abordará en el capítulo siguiente (nº 305 s.), definir lo que ha de considerarse en cada caso como tiempo de trabajo efectivo.
- 212** Pero lo más significativo de la norma es que el apartado siguiente –ET art.34.2–, se encarga de desmentir la regla general, de manera que puede afirmarse que es perfectamente adecuado a la Ley el establecimiento de jornadas semanales máximas superiores a las 40 horas, a través del expediente de la **distribución irregular de la jornada**, que se abordará en el capítulo 6 (nº 700 s.).
- Baste ahora señalar, a los efectos que nos interesan, lo siguiente:
- a)** Que por **convenio colectivo** o, en su defecto **acuerdo** entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se puede establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, lo que cabalmente significa que durante algunas semanas podrán superarse las 40 horas de trabajo efectivo siempre que en otras no se alcance dicha jornada para que el promedio respete el citado límite. Cuando se haya pactado dicha distribución irregular, podrá también superarse el número de horas de la jornada diaria de trabajo de nueve horas (ET art.34.3).
- 215** Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar **compensadas** en el plazo de doce meses desde que se produzcan, pero en todo caso respetando la jornada anual máxima en cómputo anual que se deriva de elevar el promedio semanal a un periodo de un año natural.
- b)** Que, incluso sin convenio colectivo o acuerdo entre empresa y representantes que la ampare, la **empresa** puede distribuir unilateralmente a lo largo del año hasta un 10% de la jornada de trabajo.
- c)** En ambos casos, ha de respetarse el **descanso** diario y semanal previstos en la Ley, lo que significa que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente tienen que transcurrir doce horas (ET art.34.3) y que el trabajador tiene que disfrutar un descanso ininterrumpido semanal mínimo de un día y medio (36 horas), que puede acumularse en periodos de hasta catorce días (ET art.37.1).
- 216** La aplicación conjunta de tales reglas comporta que la jornada máxima ordinaria semanal podría ser teóricamente de hasta **60 horas**, según ha de colegirse de la

interpretación jurisprudencial de las normas citadas. La TS social 14-4-14 (EDJ 71948) –con invocación de TS 27-11-08 (Rec 99/07); TS 25-9-08 (EDJ 197300) y TS social 10-10-05 (EDJ 188487), todas ellas dictadas en litigios planteados en el sector de **grandes almacenes**–, resume el estado de la cuestión señalando que «el descanso diario ha de ser de 12 horas y el semanal, cuando sean sucesivos, han de sumar 48 horas, dado que no son acumulativos y no pueden solaparse o confundirse». O, dicho de otro modo, que no es aceptable «el artificio de hacer el cómputo por horas del día y medio día de descanso semanales, de modo que... descansando la noche del sábado y el domingo habría que entrar a trabajar en la mañana del lunes pues desde el fin de la jornada del sábado hasta el inicio de la mañana del lunes habrían transcurrido 36 horas», porque «no es éste el mandato legal que exige el cumplimiento de un día y medio día más de descanso semanal y ese medio día ha de detraerse de lo que constituye la jornada ordinaria».

Por tanto la jornada semanal máxima puede eventualmente ser **superior a la de 48 horas** que regula la Dir 2003/88/CE art.6.b, no solo porque así lo prevé la propia Directiva siempre que se respete el periodo general de referencia de cuatro meses para su cómputo (Dir 2003/88/CE art.16.b), sino que tal periodo de referencia puede elevarse convencionalmente a cómputo anual, en virtud de la cláusula de excepción en favor de la negociación colectiva que establece la Dir 2003/88/CE art.19 y que está contemplado también, como se ha dicho, por nuestra normativa interna (ET art.34.2). **217**

Lo relevante legalmente es que la jornada en **cómputo anual** no exceda del promedio de 40 horas semanales de trabajo efectivo, aunque durante algunas semanas, en virtud de una distribución irregular de la jornada pactada en convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, el número de horas de trabajo semanal ordinario sea claramente superior, con el único límite absoluto de respetar el descanso diario entre jornadas y el descanso semanal.

---

### 3. Jornada máxima diaria

(ET art.34.3)

El ET art.34.3 establece que «el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a **nueve diarias**», pero inmediatamente señala una **excepción**: «salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas». **225**

Varias afirmaciones pueden darse, pues, como seguras:

**a)** Los **convenios colectivos** y los **acuerdos colectivos de empresa** pueden establecer una jornada diaria superior a 9 horas, siempre que se respete el descanso diario entre jornadas, de doce horas, y el resto de límites que indirectamente pueden incidir en la duración de la jornada diaria: el descanso semanal, el promedio de duración semanal de la jornada y la duración máxima anual que se desprende de la misma o la menor que establezca el convenio colectivo.