

Tiempo de trabajo

Cuestiones actuales

Ana Ercoreca de la Cruz

Permisos Laborales, R D Ley 5/2023 de 28 junio

Directiva 2019/1158



Real Decreto Ley 5/2023



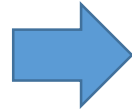
Artículo 37 ET

Permisos Laborales, R D Ley 5/2023 de 28 junio



Sentencias: Excedencia por cuidado de hijos

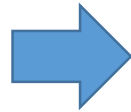
STS 1600/2025, 9
diciembre



Se tienen que incluir en la vida laboral los períodos de cotización referidos a **excedencias por cuidados de hijos**.

Permisos Laborales Retribuidos 2023

STS 6 junio de 2017

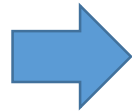


- **Permisos Retribuidos:** Son tiempo de trabajo efectivo, no se tienen que recuperar
- **Asuntos propios:** no se consideran trabajo efectivo (mirar Convenio Colectivo)

«**Los permisos por asuntos propio** son, desde luego, tiempo de libre disposición del trabajador y no pueden considerarse trabajo efectivo. Son de libre disposición, porque sólo la voluntad del trabajador determina su disfrute» a diferencia de los permiso retribuidos del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores que «no se sabe si llegarán o no a disfrutarse, ésto es, si se darán o no las causas que los genera... aquí, como en las vacaciones, se da en todo caso».

Permisos Laborales Retribuidos 2023

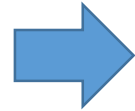
En días hábiles



- **Sentencia Audiencia Nacional 28 de Junio 2018:** Las licencias y permisos el día de inicio ha de ser un día hábil, y de la misma manera, para computar los días de permiso sólo contarán los días en los que se tenga que trabajar. [sentencia-permiso-retribuido.pdf](#)
- **STS 13 febrero de 2018:** en interpretación del convenio colectivo de Contact Center considera que los permisos de matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de un familiar se deben contar desde el primer día laborable, es decir, que si hospitalizan un sábado y la jornada empieza el lunes, empezara este día -y no el sábado- el disfrute del permiso retribuido.
- **STS 962/2024 de 27 de junio:** Comienza el primer día laborable posterior al hecho causante.
- **STS 11 de marzo de 2020** el día que empieza a contar los 15 días de permiso en caso de matrimonio, deben de empezar a contar a partir del primer día laborable.
- **Sentencia Audiencia Nacional 9/2025 de 25 de enero:** días laborales

Permisos Laborales Retribuidos 2023

Cuantía del Salario



- **Mismo que si fuera a trabajar:** Salario base + complementos

- STS 23 junio de 2021
- Sentencia Audiencia Nacional 31 de marzo de 2022

Permisos Laborales Retribuidos 2023

Preaviso

- Con el tiempo indispensable
- Autorización empresarial.
- [TSJ de Murcia 18 de julio de 2022](#) considera las ausencias como justificativas de un despido disciplinario
- Indemnización en caso denegación injustificada: daños y perjuicios que se acrediten

Permisos Laborales 2023

Permiso por Fuerza mayor familiar, art 37.9 ET, incluido por R D Ley 5/2023, 28 de junio



4 días al año

- Requieran la presencia inmediata del trabajador.
- Se puede fraccionar en horas
- Familiares o personas convivientes.

Permisos Laborales 2023

Permiso por Accidente o enfermedad grave: 5 días

Redacción del art. 37.3.b) ET, antes de la reforma operada por el RD-ley 5/2023:	Redacción del art. 37.3.b) ET, después de la reforma operada por el RD-ley 5/2023:
<p><i>“Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.”</i></p>	<p><i>“Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.”</i></p>

Con esta reforma, el art. 37.3.b) ET amplía tanto la duración del permiso —que pasa de 2 a 5 días, sin necesidad de desplazamiento— como su ámbito subjetivo, al reconocer expresamente a las parejas de hecho, a sus familiares y a otras personas convivientes que requieran cuidados efectivos por parte de la persona trabajadora.

Permisos Laborales 2023

Permiso por Accidente o enfermedad grave →

5 días

TUS PERMISOS RETRIBUIDOS COMO
PERSONA TRABAJADORA EN 2026

SALUD Y ENFERMEDAD

- **5 días** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona que acredite la convivencia.
- 4 días al año por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
- Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos.



- En caso de accidente o enfermedad grave
- Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo
- Pareja de hecho o parientes hasta el 2 grado o conviviente.
- No hay limite anual: cada nuevo hecho causante genera un permiso independiente.
- Alta hospitalaria no extingue permiso si hay reposo domiciliario.

Permisos Laborales 2023

Ámbito objetivo y subjetivo del permiso (art. 37.3.b) ET	
Ámbito	Supuestos / Personas Incluidas
Objetivo	<p>Accidente grave.</p> <p>Enfermedad grave.</p> <p>Hospitalización.</p> <p>Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.</p>
Subjetivo	<p>Cónyuge: persona casada legalmente con la persona trabajadora.</p>
	<p>Pareja de hecho: registrada oficialmente, equiparada al cónyuge a estos efectos.</p>
	<p>Familiares por consanguinidad (hasta 2º grado):</p> <p>1º grado: madre, padre, hija, hijo.</p> <p>2º grado: abuela/o, nieta/o, hermana/o.</p>
	<p>Familiares por afinidad (hasta 2º grado):</p> <p>1er grado: suegra/o, yerno, nuera.</p> <p>2º grado: cuñados/as, abuelos/as del cónyuge.</p>
	<p>Familiares por consanguinidad de la pareja de hecho: hasta el segundo grado.</p>
	<p>Convivientes con necesidad de cuidado: persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora y requiera cuidado efectivo.</p>
Notas	<p>El permiso tiene una finalidad de conciliación efectiva y cubre nuevas realidades familiares y de convivencia.</p>

Permisos Laborales 2023

Inicio y cómputo del permiso de 5 días (art. 37.3.b) ET)	
Aspecto	Resumen jurisprudencial
Inicio del permiso	Debe comenzar el primer día laborable posterior al hecho causante. Si el suceso ocurre en un día no laborable (domingo, festivo, descanso), el cómputo inicia al día siguiente. Iniciarlo en un festivo desnaturaliza su función conciliadora. (STS núm. 962/2024, de 27 de junio).
Retraso en el inicio si persiste la causa	Retraso en el inicio si persiste la causa. No es obligatorio comenzar el mismo día del hecho causante. Puede iniciarse más tarde si la causa (hospitalización, enfermedad, etc.) sigue existiendo. (SAN núm. 102/2024, de 12 de septiembre).
Cómputo de los días	Los 5 días deben entenderse como días laborables (de prestación efectiva de servicios), no naturales. Así lo establece la Directiva (UE) 2019/1158 y la jurisprudencia nacional. (SAN núm. 9/2025, de 25 de enero).
Duración y fraccionamiento	El permiso se disfruta normalmente de forma continuada. Solo puede fraccionarse si hay justificación (como persistencia de la causa). Cada nuevo hecho causante genera un nuevo permiso completo. (SAN núm. 39/2025, de 7 de marzo).

Permisos Laborales 2023

Alta hospitalaria, alta médica y finalización del permiso	
Aspecto	Resumen jurisprudencial
Alta hospitalaria	No extingue automáticamente el permiso. Si tras el alta subsiste la necesidad de cuidados en el domicilio (reposo domiciliario prescrito o baja médica), el permiso continúa. (STS núm. 381/2025, de 6 de mayo, SAN núm. 101/2024, de 24 de julio).
Alta médica	Extingue el permiso anticipadamente. Si se produce antes de agotar los 5 días, desaparece la causa habilitante y la persona trabajadora debe reincorporarse. (STS núm. 381/2025, de 6 de mayo).
Derecho a los 5 días con reposo domiciliario	Aunque el ingreso hospitalario dure menos de los 5 días previstos, el permiso se puede disfrutar íntegramente, si el familiar requiere reposo domiciliario bajo indicación facultativa. (STS núm. 18/2025, de 6 de febrero).
Justificación de la continuidad	<p>La empresa puede exigir que la persona trabajadora justifique documentalmente la necesidad de continuar el permiso tras el alta hospitalaria (ejemplo: el parte de baja médica o informe facultativo que indique el reposo o cuidados requeridos).</p> <p>En todo caso, no se exige autorización previa de la empresa para tomar el permiso, basta con comunicar la situación tan pronto como sea posible. Si puede exigirse justificación a posteriori. (STS núm. 191/2025, de 12 de marzo).</p>

Permisos Laborales 2023

Permiso por Accidente o enfermedad grave



Sentencias

- **SAN 102/2024, de 12 de septiembre.**
 - La persona trabajadora puede decidir el momento de inicio de permiso si la causa persiste.
 - Se puede posponer si se justifica que la causa sigue presente.
 - Subraya el carácter conciliador y aplica interpretación conforme perspectiva género Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

Permisos Laborales 2023

Permiso por Accidente o enfermedad grave



Sentencias

- **Sentencia AN 131/2025, 6 octubre**

5 días completos, sin que la empresa pueda reducirlos según los días de reposo prescritos por el médico.

- **Sentencia AN 15/2025, 31 de enero de 2025:**

Cuando el familiar es hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad, basta justificar el hecho causante y el vínculo familiar. La empresa no puede exigir adicionales como convivencia o ser cuidador principal

Permisos Laborales 2023

Permiso por Accidente o enfermedad grave



Sentencias

- SAN 39/2025, de 7 de marzo de 2025:
 - No hay límite anual de 5 días completos.
 - Cada nuevo hecho causante genera un permiso independiente

- STS 18/2025 de 6 febrero, SAN 101/2024, de 24 julio, STS 381/2025 de 6 de mayo.
Alta hospitalaria no equivale a fin del permiso si hay reposo domiciliario prescrito. El reposo va más allá de no trabajar: incluye limitaciones en actividades cotidianas

Permisos Laborales 2023

Permiso por Accidente o enfermedad grave



Sentencias

- STS 191/2025 de 12 de marzo:
 - No requiere autorización de la empresa, pero si comunicación
 - Se podrá pedir justificación de la empresa (necesidad de cuidado tras el alta domiciliaria)
- SAN 39/2025, de 7 de marzo: El permiso no puede limitarse a 5 días al año.
 - Declara nula clausula empresarial de limitar 5 días al año.

Permisos Laborales 2023

Permiso por Accidente o enfermedad grave



Sentencias

- **STS 962/2024 de 27 de junio, STS de diciembre de 2025, confirma la SAN 9/2025 de 25 de enero.**
- **Días Hábiles:** Si el hecho causante ocurre en día no laborable (festivo, fin de semana), el permiso inicia el primer día laborable siguiente.
- **Declara nulas:** cláusulas convencionales que lo fijan en días naturales, priorizando la finalidad conciliatoria.

Permisos Laborales 2023

Permiso por Accidente o enfermedad grave



Sentencias

- **STS 381/2025 de 6 mayo de 2025** (rec 104/2023) Diferencia entre alta hospitalaria y alta médica
- **El permiso no se extingue** automáticamente con el alta hospitalaria si persiste reposo domiciliario o necesidad de cuidados (**SAN 101/2024**, de 24 de julio)
- **Sí finaliza con el alta médica** (aunque queden días pendientes de los 5), remitiendo a doctrina anterior (**STS 5 de marzo de 2012**).

Permisos Laborales 2023

Permiso por Accidente o enfermedad grave



Disfrute flexible

- **STS 4 febrero 2026** disfrute flexible del permiso
 - La sentencia del TS se centra en que no cabe exigir por parte de la empresa que el permiso empiece a computar a partir del primer día laborable siguiente al suceso que ocasiona el permiso
 - TS que las necesidades de ayuda, atención o seguimiento de un paciente por parte de sus familiares no se agota en los 5 días del permiso inmediatamente consecutivos al evento considerado y, por el contrario, pueden extenderse durante un periodo indeterminado y mucho más amplio.

Permisos Laborales 2023

Permiso por Accidente o enfermedad grave



Disfrute flexible

- **Convenio Colectivo de Asesoría.** disfrute flexible del permiso
- El disfrute de los 5 días de manera discontinua (p.ej. Convenio Colectivo de Consultoría: en caso de hospitalización, los días completos de permiso podrán disfrutarse de manera discontinua, y mientras exista la causa que los genera).

Permisos Laborales 2023

Registro de Pareja de Hecho



15 días

Otros permisos



OTROS PERMISOS COTIDIANOS

- 15 días naturales por **matrimonio** o registro de pareja de hecho.
- Un día por **mudanza** del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar **funciones sindicales o de representación** del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.



Permisos Laborales 2023

Permiso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2 grado de consanguinidad o afinidad

**2 días y si hay
desplazamiento
otros 2 días**

- Duración: **2 días y si requiere desplazamiento otros 2 días.**
- Novedad: Se incluyen a las parejas de hecho
- En familias monoparentales: el progenitor único podrá disfrutar de la ampliaciones completas de suspensión del contrato

Permisos Laborales, 2023

No Retribuidos



Permiso parental cuidado de menor hasta 8 años

Permisos Laborales 2023

Permiso Parental no retribuido para el cuidado del menor, art 48 bis ET introducido por art 127.7 RD Ley 5/2023, 28 junio

Hasta 8 semanas



- Hasta que cumpla 8 años
- Duración: Hasta 8 semanas (continuas/ discontinuas, a tiempo completo o parcial)
- **Preaviso:** de 10 días o lo que marque el Convenio Colectivo
- **Se puede limitar** su disfrute por el mismo sujeto causante, justificándolo por escrito y ofreciendo una alternativa de disfrute igual de flexible.

Permisos Laborales, 2023

Permiso parental cuidado de menor hasta 8 años

STS 26 de enero 2026



- Durante el permiso **se devengan vacaciones**
- Este periodo computa como trabajo efectivo
- Directiva Europea de Conciliación (2019/1158), en favor de ambos Progenitores, en igualdad de condiciones, con una duración de 4 meses y a disfrutar antes de que el menor cumpla 8 años

Permisos Laborales 2024

Permiso por actos preparatorios de donación de órganos o tejidos, art 37.3 g)



Tiempo indispensable

- Tiempo indispensable
- Introducido por la Ley 6/2024, de 20 de diciembre (BOE 21/12/2024), con entrada en vigor el 3 de marzo de 2025 (D final 4 Ley 6/2024)
- Aplica cuando los actos (pruebas, valoraciones...), deban realizarse dentro de la jornada laboral.
- Requiere previo aviso y justificación.

Permisos Laborales 2024

Permiso por emergencia metereológica



Hasta 4 días

PERMISOS CLIMÁTICOS

- 4 días de permiso cuando el trabajador no puede acudir al trabajo por restricciones oficiales de movilidad o por situaciones de riesgo grave e inminente, como catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos.

PERMISOS PARA FORMACIÓN

- Permiso de 20 horas para formación para los que lleven, al menos, un año en la empresa. Se puede acumular por un periodo de hasta 5 años (100 horas).

- Hasta 4 días retribuidos (ampliables mientras dure la situación)
- Introducido por Real Decreto Ley 8/2024
- **Causa:** Imposibilidad de acceso al trabajo por alertas oficiales, restricciones de movilidad, prohibiciones de desplazamiento o riesgo grave e inminente.
- Tras los 4 días se puede prolongar o derivar en otras medidas (suspensión por fuerza mayor 47.6 ET)
- Teletrabajo si es compatible con el trabajo realizado.

Permisos Laborales 2025

Permiso por Conciliación Laboral, R D Ley 9/2025, de 29 de julio

19 semanas
(32 familias
monoparentales)

TUS PERMISOS RETRIBUIDOS COMO
PERSONA TRABAJADORA EN 2026

POR NACIMIENTO Y CUIDADO

- 16 a 19 semanas. 32 semanas para familias monoparentales.
- Primeras 6 semanas de forma obligatoria e inmediatas al nacimiento, ininterrumpidas y a jornada completa.
- Las siguientes 11 semanas (22 para las familias monoparentales) se pueden disfrutar en periodos semanales seguidos o interrumpidos, con jornada completa o parcial, previo acuerdo hasta los 12 meses del bebé.
- +2 semanas (+4 para las familias monoparentales) a distribuir de forma flexible hasta que el menor cumpla los 8 años de edad.
- Permiso de lactancia. Es posible acumular las horas para disfrutarlo en días completos.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, o, en casos de **adopción o acogida**, para la asistencia a sesiones de información y preparación y realización de informes previos.



- Ampliación a 19 semanas en total por progenitor

(6 obligatorias + 11 flexibles hasta los 12 meses + 2 semanas adicionales por cuidado parental hasta los 8 años del menor)

- En familias monoparentales: **hasta 32 semanas**
- **Las 2 semanas extra de cuidado parental retribuido:** Se aplican a nacimientos desde el 2 de agosto de 2024, pero con solicitud efectiva a partir del 1 de enero de 2026 (transposición Directiva UE 2019/1158).

Permisos Laborales 2023

Permiso por Nacimiento



Sentencias

- **STS 9 de febrero de 2026**
 - **El padre no tiene permiso de paternidad en caso de muerte fetal.**
 - Fallecimiento intrauterino, muerte fetal a las 38 semanas.
- **STS 753/2023, 19 de octubre. (292/2022).** Se le denegó al progenitor distinto de la madre biológica, en el supuesto de fallecimiento intrauterino la prestación por nacimiento y cuidado del menor.
- **Sentencia TC 111/2018 de 17 de octubre (Rec 4344/2017)** no vulneraba el derecho a la igualdad y a la no discriminación del varón, las diferencias en la regulación entre el permiso y el subsidio por maternidad y por paternidad.

Permisos Laborales 2023

Argumentos



**Sentencia TC
111/2018**

- No toda desigualdad normativa supone una discriminación, sino sólo las diferencias entre situaciones que puedan considerarse iguales.
- Mientras que la finalidad de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, en el caso de la madre biológica, es la protección de su salud, el objetivo de la prestación en el supuesto del padre es diferente, a saber, el fomento de un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares en el cuidado de los hijos.
- Por lo tanto, no son situaciones comparables y, por esta razón, no se aprecia la vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación derivada de la denegación de la prestación al otro progenitor distinto de la madre biológica.

Permisos Laborales, 2023

Permiso por nacimiento

**Art 26.7 RD 295/2009,
6 marzo**



el art. 26.7 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo establece expresamente que “no podrá reconocerse el subsidio por paternidad si el hijo o el menor acogido fallecen antes del inicio de la suspensión o permiso. Sin embargo, una vez reconocido el subsidio, éste no se extinguirá aunque fallezca el hijo o menor acogido”.

LIMITES Y DELIMITACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

(art. 34.3 y 4 y 37 del ET)

1. **Máximo de nueve horas al día.** (salvo distribución irregular, o pacto y siempre descanso de 12)
2. **Mínimo de doce horas de descanso** entre el final de jornada y el comienzo de la siguiente. Excepciones en actividades especiales.
3. **Descanso no inferior a quince minutos** cuando la jornada diaria continuada exceda de seis horas. Tiempo de trabajo efectivo cuando así se establezca en convenio colectivo o contrato de trabajo
4. **Descanso mínimo semanal de día y medio** a la semana. Acumulable cada 14 días.

TRABAJO COMPUTABLE. ¿ EFECTIVO?

DUDAS SOBRE EL MOMENTO INICIO Y SOBRE EL MOMENTO FIN

- DIRECTIVA UE. CONCEPTO FLEXIBLE. TIEMPO DE TRABAJO:

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

- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. Art. 34.5

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**.

TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

- **34 ET:** Solamente el tramo temporal que tenga la consideración de tiempo de trabajo efectivo (TTE) computará dentro de los límites máximos de la Jornada de TR.
- Según **art. 2 DIR 2003/88/CE**, TTE es aquél durante el cual el trabajador:
 - *permanece en el trabajo (en el lugar de trabajo)
 - *a disposición del empresario y
 - *en ejercicio de su actividad o funciones
- **34.5 ET:** El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al **final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.**
- Las actividades relacionadas ex ante o ex post con la prestación laboral, pero independientes de ella, quedan excluidas del cómputo de la jornada. (desplazamientos desde o hasta el lugar de trabajo, cambio de ropa o tiempo para aseo personal).
- Dichos periodos se pueden remunerar si hay acuerdo, pero no computan a efecto de jornada.

Sentencias

- **TSJ Castilla y León de 3 de febrero de 2016 rec 2226/2015:**

El tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo”, por lo tanto, “aunque el trabajador preste su trabajo en su domicilio corresponde a la empresa establecer las pautas necesarias sobre tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites de jornada y descansos”.

- **Sentencia del Tribunal Constitucional de 27 de octubre (rec 192/2003):**

que “toda concepción que considere el tiempo libre del trabajador como tiempo vinculado al interés productivo del empleado es inconstitucional, porque reduce a simple factor de producción a la persona del trabajador”.

La jornada máxima anual establecida por la Ley ha de computarse atendiendo a los límites siguientes:

Promedio de **40 horas semanales** – 2080 horas/año

Máximo de 9 horas diarias (considerando un máximo de 5 jornadas)

30 días vacaciones

12 a 14 festivos y 48 fines de semana

1881 horas (12 festivos) / 1872 horas (13 festivos) / 1863 horas (14 festivos)

Si tenemos en consideración el máximo de jornadas semanas cinco jornadas y media excederíamos las 2080 horas.



Igualmente excederíamos las 2080 horas si aplicamos la opción que da el ET en su art 34.3 que habilita a ampliar la jornada diaria hasta las 12 horas diarias tanto para cinco jornadas como para cinco jornadas y media.

Real Decreto-ley 8/ 2019, de 1 de marzo

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Registro de jornada

- El registro debe ser diario, no siendo aceptable acreditación de un horario general calendario o cuadrante).
- Debe realizarse de forma individualizada, con independencia de la flexibilidad que cuente cada profesional.
- Debe incluirse el horario concreto de inicio y fin de la jornada

Conservación del registro

- Debe conservarse los registros de jornada durante 4 años.
- No hay obligación de totalizar las horas de trabajo realizadas.

Estar a disposición del registro realizado

- Posibilidad de acceder en cualquier momento.
- Estar y permanecer físicamente en el centro o ser accesibles de manera inmediata.
- Obligación respecto de los trabajadores, RLT y ITSS.
- Permanencia a disposición no implica copias.

Obligaciones para el empresario:



Realizar el registro de la jornada



Conservar el registro



Disponibilidad del registro

Características y requisitos del sistema de registro de la jornada



Requisitos del sistema de registro

- Sistema de registro objetivo que garantice la fiabilidad, veracidad y no alteración a posteriori de los datos.
- Parámetros medibles.
- Debe respetar el derecho a la intimidad de los trabajadores (art. 20 bis ET).
- Ha de ser documentado:
 - Uso de medios electrónicos como huella digital o tarjeta deben poder emitirse en un formato legible y tratable.
 - Uso de medios manuales, la ITSS puede solicitar los originales o copia de los mismos.



Cómo implementarlo

- Mediante negociación colectiva o acuerdos de empresa se organizará y documentará el registro horario (i.e. sistema concreto, forma de cumplimentar los registros).
- En defecto de convenio o acuerdo colectivo, el empresario puede establecer unilateralmente el sistema de registro.

Sistema de registro de la jornada:



Sistema objetivo



Ha de ser documentado



Negociación colectiva

CRITERIO TÉCNICO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: 101/2019

- **Obligatoriedad**
- **Objeto** del registro: jornada diaria
- **Reglas especiales:**
 - **Contratos a tiempo parcial, 12.4.c) ET**
 - **Horas extraordinarias, 35.5 ET.**
 - **Trabajadores móviles, marina mercante y trabajadores que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en transporte ferroviario, arts. 10 bis, 18 bis y DA 7ª del Real Decreto 1561/1995**
 - **Desplazamientos transnacionales, art. 6 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre**

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN DEL ORGANISMO ESTATAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CRITERIO TÉCNICO 101/2019 SOBRE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE REGISTRO DE JORNADA

Tal y como señala la exposición de motivos del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, las reglas sobre limitación de la jornada laboral son uno de los elementos que están en el origen del Derecho del Trabajo. Estas reglas se configuran como un elemento de protección de las personas trabajadoras y se aglutinan en torno al establecimiento legal de una jornada máxima de trabajo y su indisponibilidad para las partes del contrato de trabajo, al ser normas de derecho necesario.

El trabajo prestado durante un tiempo y el tiempo que dura la prestación de ese trabajo son elementos indisolubles de la obligación del trabajador en el contrato de trabajo y la contraprestación empresarial -el salario- ha de ser siempre cuantitativamente proporcional a aquella.

La realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo, al afectar a dos elementos esenciales de la relación laboral, el tiempo de trabajo, con relevante influencia en la vida personal de la persona trabajadora al dificultar la conciliación familiar y afectar a su salud laboral, y el salario. Y también incide en las cotizaciones de Seguridad Social, mercedas al no cotizarse por el salario que correspondería a la jornada realizada. En ocasiones, afecta también a la retribución del tiempo trabajado en exceso.

A pesar de que nuestro ordenamiento laboral, en línea con los ordenamientos europeos, se ha dotado de normas que permiten cierta flexibilidad horaria para adaptar las necesidades de la empresa a las de la producción y el mercado (distribución irregular de la jornada, jornada a turnos u horas extraordinarias), esta flexibilidad no se puede confundir con el incumplimiento de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias. Al contrario, la flexibilidad horaria justifica el esfuerzo en el cumplimiento de estas normas, muy particularmente, aquellas sobre cumplimiento de límites de jornada y de registro de jornada diaria.

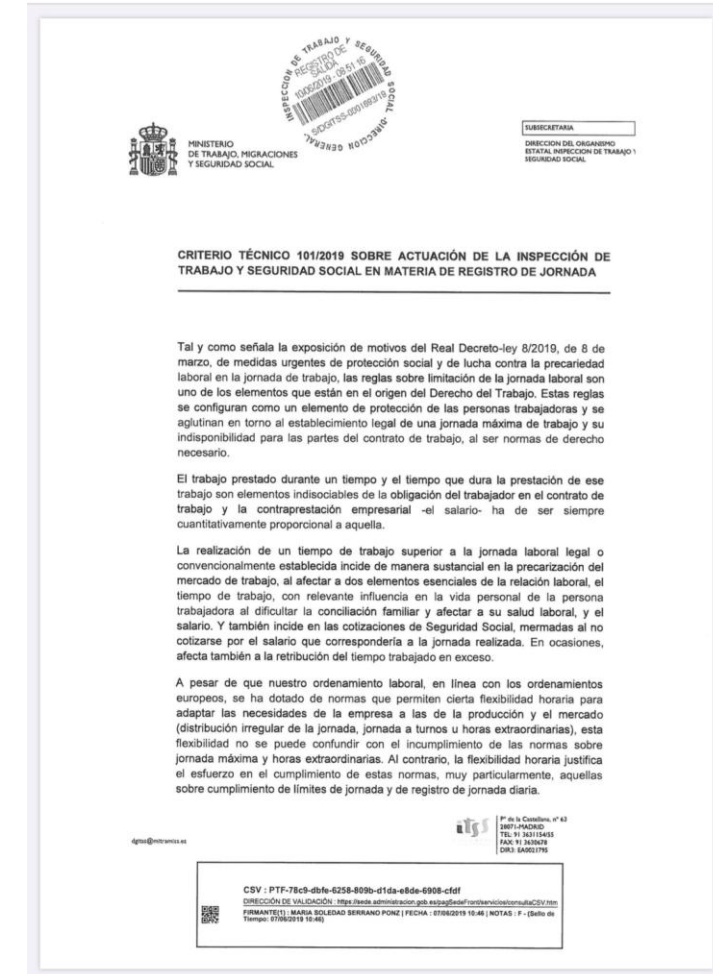
Agencia de Empleo

Plaza de Castilla, nº 42
28071-MADRID
TEL: 91 36113415
FAX: 91 3616178
CÓDIGO 34061778

CSV : PTF-78c3-d9fe-6258-809b-d1da-e8de-6908-cdef
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN: <https://sede.mh.es/validacion>
FIRMANTE(S): MARIA SOLEDAD BERRANO PONZ | FECHA : 27/06/2019 15:46 | NOTAS : F - (Sello de Tiempo: 6706/2019 10:46)

CRITERIO TÉCNICO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: 101/2019

- **Conservación: 4 años.** Los registros deberán estar al alcance de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se ha de poder acceder a ellos en cualquier momento, cuando sea solicitado, y debe permanecer físicamente en el centro de trabajo o ser accesibles de manera inmediata.
- **Documentación y registro por negociación colectiva**, acuerdo de empresa, o, en su defecto decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa.
- **Régimen sancionador: Infracción grave**, artículo 7.5 Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto 751-7.500 euros



CONSERVACIÓN DEL REGISTRO DE JORNADA Y PUESTA A DISPOSICIÓN

En cuanto a la puesta a disposición a la que hace referencia el último párrafo, interpretación:

- Que sea posible acceder al mismo en cualquier momento cuando sea solicitado por los trabajadores, sus representantes o la ITSS.
- Deben estar en el **centro de trabajo** bien físicamente o bien ser accesibles desde el mismo de forma inmediata.
- No sirve que se encuentren en asesorías u oficinas centrales.
- Ante la ausencia de referencia expresa parece que NO es obligatorio entregar copia al trabajador o sus representantes salvo pacto expreso en contrario sin perjuicio de que tanto el trabajador como los representantes de los trabajadores puedan consultarlos.

CONTENIDO Y SISTEMA DE REGISTRO

- ❖ Se trata de un **REGISTRO DIARIO** de la jornada y debe contener el **“HORARIO CONCRETO DE INICIO Y FINALIZACIÓN DE LA JORNADA”** de cada trabajador.

En la Guía del Ministerio se recomienda que se reflejen las pausas diarias obligatorias legal o convencionalmente previstas o voluntarias, para permitir eludir la presunción de que todo el tiempo que media entre el inicio y la finalización constituye tiempo de trabajo.

Para regular estas circunstancias **remite como situación idónea a la negociación colectiva o al acuerdo de empresa.**

Razón social:

CIF: _____ OCC: _____

DATOS DEL TRABAJADOR/A

Nombre y apellidos: _____

NIF: _____ NAF: _____

Periodo de liquidación: _____ Fecha: _____

Día del mes	Mañana		Tarde		Total horas jornada	Horas ordinarias (hh:mm)	Horas extras (hh:mm)	Firma diaria del trabajador/a
	Hora de entrada (hh:mm)	Hora de salida (hh:mm)	Hora de entrada (hh:mm)	Hora de salida (hh:mm)				
1					0:00			
2					0:00			
3					0:00			
4					0:00			
5					0:00			
6					0:00			
7					0:00			
8					0:00			
9					0:00			
10					0:00			
11					0:00			
12					0:00			
13					0:00			
14					0:00			
15					0:00			
16					0:00			
17					0:00			
18					0:00			
19					0:00			
20					0:00			
21					0:00			
22					0:00			
23					0:00			
24					0:00			
25					0:00			
26					0:00			
27					0:00			
28					0:00			
29					0:00			
30					0:00			
31					0:00			
Total horas mes					0:00	0:00	0:00	

Registro basado en la obligación establecida en el art. 35.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015 de 23 de octubre)

Recibido por el trabajador/a _____ Firma de la empresa _____

Convenios Colectivos

- Convenio Colectivo nacional de Revistas y publicaciones periódicas 2022-2024, art 32

Se registrarán las pausas e interrupciones.

Razón social: _____

CIF: _____ CCC: _____

DATOS DEL TRABAJADOR/A

Nombre y apellidos: _____

NIF: _____

Periodo de liquidación: _____ Fecha: _____

Día del mes	Mañana		Tarde		Total horas jornada	Horas ordinarias (hh:mm)	Horas extras (hh:mm)	Firma diaria del trabajador/a
	Hora de entrada (hh:mm)	Hora de salida (hh:mm)	Hora de entrada (hh:mm)	Hora de salida (hh:mm)				
1					0:00			
2					0:00			
3					0:00			
4					0:00			
5					0:00			
6					0:00			
7					0:00			
8					0:00			
9					0:00			
10					0:00			
11					0:00			
12					0:00			
13					0:00			
14					0:00			
15					0:00			
16					0:00			
17					0:00			
18					0:00			
19					0:00			
20					0:00			
21					0:00			
22					0:00			
23					0:00			
24					0:00			
25					0:00			
26					0:00			
27					0:00			
28					0:00			
29					0:00			
30					0:00			
31					0:00			
Total horas mes					0:00	0:00	0:00	

Registro basado en la obligación establecida en el art. 35.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015 de 23 de octubre)

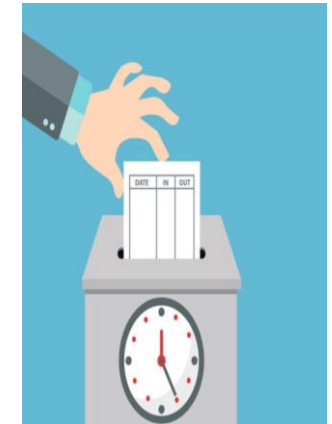
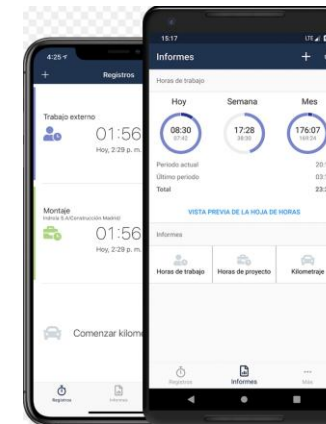
Recibido por el trabajador/a _____ Firma de la empresa _____

GUIA REGISTRO DE JORNADA

- ❖ No se establece ninguna modalidad específica o predeterminada para el registro

Llama a la autorregulación, mediante la negociación colectiva o el acuerdo de empresa.

- ❖ ES VÁLIDO CUALQUIER SISTEMA O MEDIO, en soporte PAPEL O TELEMÁTICO, siempre que se garantice una información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori.
- ❖ En caso de que se requiera acceso **a dispositivos digitales o el uso de sistemas de video vigilancia o geolocalización**, deben **respetarse en todo caso los derechos de los trabajadores a la intimidad previstos en el artículo 20 bis del E.T**, introducido por la disposición final decimotercera de la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales («B.O.E.» 6 diciembre):



Convenios Colectivos

- **Acuerdo sobre registro de jornada del Convenio Colectivo del Sector de la Industria metal y de fabricación de envases metálicos, 10 enero de 2020**

Si ya tienen uno se mantiene, en caso contrario, se determinará por acuerdo de la empresa o decisión empresarial previa consulta con la RLT.

- **Acuerdo sobre registro diario de jornada del Convenio Colectivo del sector de la Banca, 22 de enero de 2020:**
 - Preferentemente por sistema telemático
 - Dispositivos propiedad de la empresa
 - Si incluyen sistema de geolocalización, habrá que avisar a la RLT

Convenios Colectivos

- **Convenio Colectivo de Heineken España, art 12**
 - Aplicación **informática**, salvo en las fábricas
 - Se podrá acceder a través de aplicación

- **Acuerdo de Saica Natur S.L y Saica Natur Norte, S.L de 3 de octubre de 2019:**
 - Relojes y tarjetas magnéticas
 - Papel: comerciales, teletrabajo, expatriados
 - Resumen mensual y anual a la RLT
 - Trabajadores de la ETT: registra y controla SAICA

Convenios Colectivos

- **Resolución de 30 de mayo de 2023, de la DGT, por la que se registra el Convenio Colectivo de grandes almacenes:**
 - **Medios mecánicos o electrónicos** que libremente establezcan las empresas
 - Permitirá que los trabajadores y la RLT puedan verificar el resultado detallado del registro

- **Convenio Colectivo estatal del corcho :**
 - Con carácter semanal, el **trabajador recibirá notificación** con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado
 - Con carácter mensual se entregará a la RLT.

Sentencia

Sentencia TSJ Galicia Reconocimiento facial

- Deberá indemnizar con 53.766 euros a la trabajadora.
- Reconocimiento facial es una injerencia ilegítima en los derechos fundamentales a menos que resulte imprescindible. (art 18 CE y art 9 RGPD)

¿Registro de jornada a través de sistemas biométricos?



Guía de la AEPD

- La Agencia considera el tratamiento de datos biométricos, **tanto para identificación como para autenticación**, como un tratamiento de **alto riesgo** que incluye **categorías especiales de datos**.
- En el caso de registro de jornada y control de acceso con fines laborales, la prohibición se basa en el **artículo 9.2.b) del RGPD**, la empresa debe contar con una norma con rango de ley que autorice específicamente utilizar datos biométricos para dicha finalidad. (**art 34.9 ET no obliga a que la empresa tenga que utilizar dispositivos de control biométrico para ello.**)
- **El consentimiento** no puede levantar la prohibición o ser una base para determinar la licitud de este, al existir un desequilibrio entre la persona a la que se somete al tratamiento y quien lo está llevando a cabo.

¿Registro de jornada a través de sistemas biométricos?

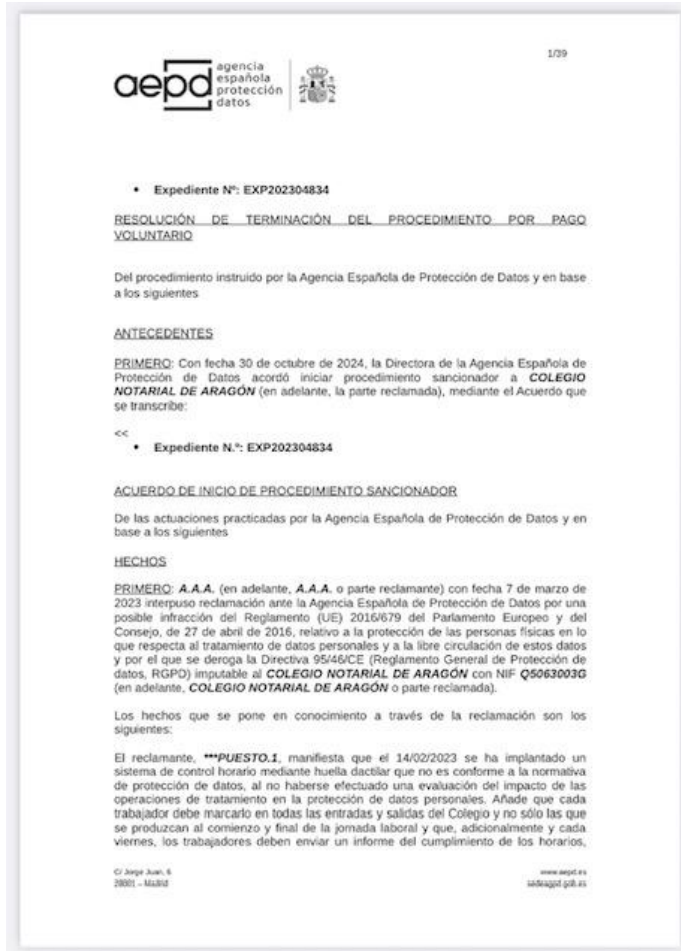


Guía de la AEPD

- **El Tribunal Constitucional, en su sentencia 14/2003** indica que cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales ha de superar el juicio de proporcionalidad cumpliendo estas tres condiciones: Que sea **idónea**, **necesaria** y que su adopción genere más **beneficios** que inconvenientes.

¿Registro de jornada a través de sistemas biométricos?

Sanción de la AEPD por valor de 20.000 euros por registrar la jornada a través de la huella dactilar, por restringir el derecho a la protección de datos.



[EXP202304834](#)

- **Vulneración RGPD.** La AEPD considera que esta práctica infringe el Reglamento General de Protección de Datos (art 4.14 RGPD), ya que no se justificó adecuadamente el tratamiento de datos biométricos, que son considerados de alto riesgo.
- **Evaluación de Impacto de Protección de Datos (EIPD) art 35 RGPD incompleta:**
 - No evaluó adecuadamente la idoneidad
 - No era esencial
 - No era proporcional (existían otras alternativas)
 - La Evaluación debe presentar un análisis exhaustivo y robusto de los riesgos implicados y las medidas que se implementarán para mitigarlos.

¿Registro de jornada a través de sistemas biométricos?

Infracciones:

1. Infracción art 9 RGPD, tipificada como muy grave, art 83.5 a) RGPD

- Los datos de huella dactilar son de categoría especial de datos (art 4.14 y 9.1 RGPD)
- Art 9.1 RGPD Prohibición general, salvo que concurra alguna excepción del 9.2 RGPD
- Art 9.2 RGPD: el Colegio indicó “ necesario para cumplir obligaciones laborales”. El art 34.9 ET no exige que para registrar la jornada se tengan que utilizar sistema biométrico.

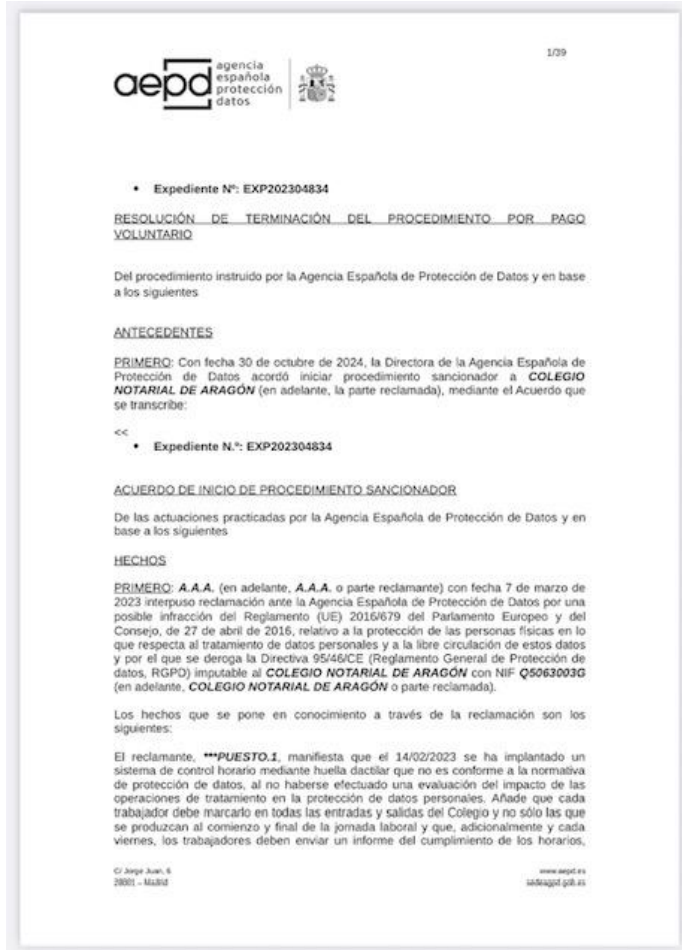
2. Infracción art 35 RGPD, tipificada como grave, art 83.4 a) RGPD.

- La Evaluación realizada con carácter previo no supero el juicio de: idoneidad, necesidad ni de proporcionalidad.

Reducciones:

- 20% por reconocimiento de responsabilidad
- 20% pago voluntario

Sanción de 10.000 por cada infracción



[EXP202304834](#)

GUIA REGISTRO DE JORNADA

C) La negociación colectiva o los acuerdos de empresa serán los encargados de la organización y documentación del registro horario,

“Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.”

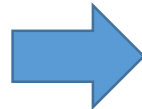
Es amplio para que cada empresa o sector pueda tener el más adecuado a sus características.

En defecto de lo anterior corresponde al empresario establecer un sistema propio, PREVIA CONSULTA CON LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, y si no hay representantes ni previsión en convenio o acuerdo colectivo le corresponde la organización y documentación del registro al empresario.

GUIA REGISTRO DE JORNADA

Consulta con RLT

Art 64.1 ET



- Debe permitir el intercambio de opiniones, entre empresario y comité de empresa
- Apertura de diálogo entre empresa y RLT.
- Tener en cuenta lo que establece art 64.6 ET

“La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe

- Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

Entrega del registro de jornada a la RLT, ¿ Se puede entregar anonimizado?

Normativa

- **Art 64.7 ET RLT:** Función de vigilancia y control de las condiciones de trabajo (puede acceder a la información del registro)
- **LOPD Y RGPD,** permite la cesión de datos personales a la RLT si es necesaria y proporcional para el ejercicio de sus funciones legales, siempre que se respete el sigilo, (art 65 ET)

Entrega del registro de jornada a la RLT, ¿ Se puede entregar anonimizado?

Jurisprudencia

STS 24 de septiembre 2024

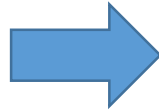


[Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos](#)

- La empresa debe proporcionar a la RLT: datos identificativos básicos de los trabajadores: nombre y apellidos, provincia y población
- Acceso inmediato de la RLT
- La anonimización impediría a la RLT ejercer su control efectivo de la jornada realizada
- Obligación de confidencialidad y sigilo
- Borrador del nuevo RD registro de jornada: datos no esenciales si pueden anonimizarse como detalles de terceros o información sensible no vinculada directamente al control horario
- Si no hay RLT, la empresa sólo deberá informar a los trabajadores

ETT y Empresas Usuarias

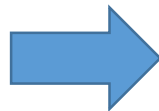
Empresa Usuaria



- **Facultades de dirección y control de la actividad laboral**, lo que incluye el control horario del art 34.9 ET

Art 15 Ley 14/1994, de 1 de julio

ETT



- **Responsabilidad salarial**: Entrega del Recibo de salarios y del registro de jornada (los contratos a tiempo parcial como los contratos a tiempo completo que así lo pidan y la relación de horas extras)

Art 12 Ley 14/1994, de 1 de julio

ETT y Empresas Usuarias

Empresa Usuaría

Art 15 Ley 14/1994, de 1 de julio



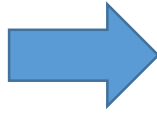
Establecer procedimientos de aportación de los registros para el cumplimiento de sus obligaciones

ETT

Art 12 Ley 14/1994, de 1 de julio

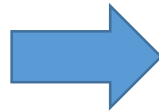
Subcontratación de empresas, art 42 ET

Contratista



- Conservar y mantener la documentación de los registros
- Se puede utilizar el registro de jornada que exista en la empresa principal

Subcontratista



- Control de la actividad: incluye la obligación del registro de jornada

Otros registros y especialidades

Empleados de hogar

STJUE 19 diciembre de 2024



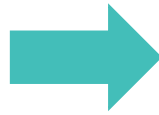
- La jurisdicción o la práctica administrativa, al no fijar la obligación de establecer un sistema de permita computar la jornada realizada por las personas empleadas del hogar **se opone a la Directiva 2003/88** (arts. 3, 5 y 6) y la CDFUE (arts. 20, 21 y 31.2)
- Su exclusión del art 9.3 RD 160/2011 era **discriminatoria**.
- Art 34.9 ET obligación general que abarca todas las relaciones incluidas la relación laboral especial de empleados de hogar (RD 1620/2011).
- Salvo para los contratos a tiempo parcial (art 9.3 bis RD 1620/2011 y horas extras art 9.3 RD 1620/2011 y art 35.5 ET)

Otros registros y especialidades: Empleados de hogar

- **Sentencia TSJ País Vasco 6 marzo 2025, rec 517/2023:** Aplicando el TJUE, declaró que los empleadores deben registrar la jornada diaria de empleadas a tiempo completo, recayendo la carga de la prueba en el empleador si no hay registro. Consideró la exención previa como discriminatoria y obligó a un salario ajustado a 40 horas semanales.
- **Proyecto de Ley de Reducción de Jornada (mayo 2025):** Aprobado por el Consejo de Ministros, modifica el RD 1620/2011 para incorporar explícitamente **la obligación de registro horario en el hogar familiar**, con formatos adaptados (físicos o digitales sencillos). Pendiente de tramitación final en el Congreso, pero ya genera efectos vinculantes por el TJUE.
- **Real Decreto 893/2024:** Refuerza la **prevención de riesgos laborales en el hogar** (incluyendo evaluación de los efectos de la organización de la jornada, pausas y turnos en la salud del trabajador).

Otros registros y especialidades

Contratos a tiempo parcial

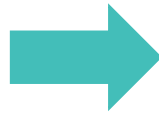


Art 12.4 c) Estatuto de los Trabajadores

- Indicar el horario en el contrato
- Entregar una copia al trabajador al final de mes
- No pueden hacer horas extras
- Debe respetar el descanso diario y semanal.
- Régimen de las horas complementarias:
 - De común acuerdo entre la empresa y trabajador
 - Límites: la jornada tendrá que ser como mínimo de 10 horas semana y no puede superar el 30% de la jornada.
 - El trabajador deberá conocer el día y hora de la realización de horas complementarias con un preaviso como mínimo de 3 días

Otros registros y especialidades

Contratos a tiempo parcial



Art 12.4 e) Estatuto de los Trabajadores

- El pacto de horas complementarias quedará sin efecto en estos casos, previa renuncia del trabajador en 15 días:
 - Responsabilidades familiares del art 37.6 ET
 - Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria
 - Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial De común acuerdo entre la empresa y trabajador

Otros registros y especialidades

Trabajadores móviles

Art 10 bis RD 1561/1995

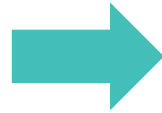


- La empresa deberá llevar un registro de los trabajadores móviles
- Se conservará durante 3 años
- Obligado a entregar una copia a los trabajadores cuando así lo pidan:

Otros registros y especialidades

Teletrabajo

Art 14 Ley 10/2021



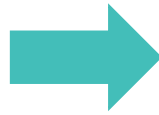
- Remite al artículo 34.9 ET



Otros registros y especialidades

Trabajadores marina mercante

Art 18 bis RD 1561/1995

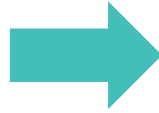


- Deberán llevarse a bordo **registros diarios e individuales** para cada trabajador de las horas de trabajo diarias y descanso
- En el modelo del anexo II del RD
- **Registro diario por el trabajador** y firmado semanalmente por el capitán o persona autorizada y por el trabajador
- **Entrega al final del mes** de una copia al trabajador.
- Se **conservará durante 3 años**
- A disposición de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.

Otros registros y especialidades

Trabajadores ferroviarios

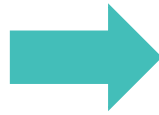
D.A 7ª RD 1561/1995



- Toda empresa con servicios de interoperabilidad transfronteriza deberá disponer de un registro de jornada
- Registro que incluya: horas diarias y descansos
- A disposición del trabajador y de la autoridad laboral
- Se conservará durante 3 años

Otros registros y especialidades

Desplazamiento transnacional



Art 6 Ley 45/1999, de 29 noviembre

Durante el periodo de desplazamiento, los empresarios deberán tener disponibles en el centro de trabajo o en formato digital para su consulta inmediata:

c) Los registros de jornada que se hayan efectuado, con la indicación del comienzo, el final y la duración de la jornada de trabajo diaria

- Toda empresa con servicios de interoperabilidad transfronteriza deberá disponer de un registro de jornada
- Registro que incluya: horas diarias y descansos
- A disposición del trabajador y de la autoridad laboral
- Se conservará durante 3 años

Otros registros y especialidades

Horas extraordinarias



CRITERIOS PARA LA REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Voluntarias, salvo que se acuerde en Convenio o Contrato individual el carácter de obligatorias.

VOLUNTARIAS

Un máximo de 80 horas extraordinarias al año.

< 80 ANUALES

Se recomienda establecer un sistema de autorización.

AUTORIZACIÓN

Podrá ser abonada o compensada en los cuatro meses siguientes, pudiendo dejar las partes el señalamiento del descanso pendiente. Las horas compensadas no computarán como horas extraordinarias.

POSIBLE COMPENSAR

No computarán el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

EXCEPCIONES

Tribunal Supremo, Sentencia de 27 Junio de 2018

Establece que el art. 47 RD 2001/83 (jornadas especiales) exige un recargo del 75% en el precio de las horas extraordinarias que se trabajen durante los días de descanso semanal del trabajador.

REGISTRO DE HORAS EXTRAS

[Artículo 35.5 del ET](#) sobre el registro de horas extraordinarias:

“5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.”

Cuando de la jornada registrada diariamente se desprenda la realización de horas extraordinarias, habrá de tenerse en cuenta lo previsto en el artículo 35.5 ET, de modo que:

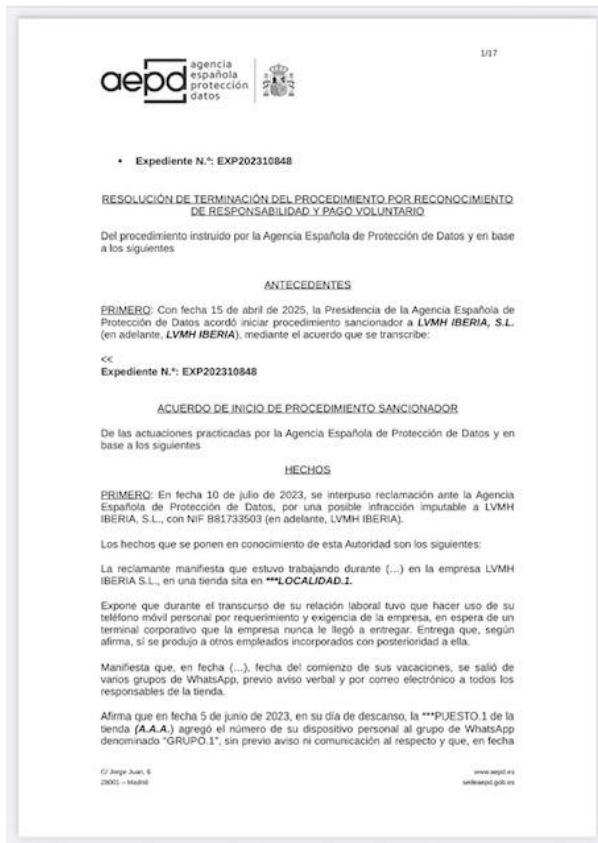
- Se totalizará la jornada realizada mensualmente, o bien en el período en el que se abonen las retribuciones, de ser inferior al mes.
- Se entregará copia del resumen al trabajador, junto con el recibo de salarios.
- Se entregará la misma copia a los representantes de los trabajadores, en virtud de lo previsto en la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

POSIBLES INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE JORNADA

- **Incumplimiento sobre aspectos de jornada:** no informar del horario y distribución/ no cumplir requisitos para la distribución irregular/ no respetar los descansos/ obligar a hacer horas extras. **Art. 7.5 LISOS**
- Superación del límite de horas extraordinarias. **Art. 7.5 LISOS**
- No pagar todas las horas realizadas. **7.10 (grave) o 8.1 (muy grave)**
 - **Estimación de perjuicios económicos.** **Art. 148 a) LJS**
 - **Acta de liquidación** por diferencias. **Art. 34 LGSS**
- No hacer constar en nómina las horas pagadas. **Art. 7.3**
- No registrar la jornada. **Art. 7.5**
- No entregar a los trabajadores la información del registro o el resumen de horas extras. **Art. 7.5**
- No comunicar a los representantes de los trabajadores las h. extras realizadas. **Art. 7.7 LISOS**
- **Modificación de bases de cotización y liquidación de diferencia por tope** cuando se paguen pero se abonan bajo otro concepto. (**Posible 23,1.e**) LISOS. Muy grave

Registro de jornada y elementos probatorios esenciales

Resolución de Agencia de Protección de Datos, Exp 202310848



- Condena al pago de 70.000 euros por incluir el teléfono móvil de una trabajadora en un grupo de WhatsApp.

- La trabajadora había insistido en varias ocasiones que no quería estar en el grupo con su móvil personal, habiendo solicitado teléfono de empresa.
- Se le incluyó en el grupo en su día libre de descanso.

Registro de jornada y elementos probatorios esenciales

WhatsApp como medio de prueba

- TSJ de Galicia 25 de abril de 2014, TSJ Asturias 29 de marzo de 2022 lo admiten como medio de prueba
 - ❖ **Requisitos: TSJ Galicia 556/2017 de 27 de enero**
 - ✓ Copia en papel o pantallazo
 - ✓ Transcripción de la conversación
 - ✓ Comprobación identidad del telf.: Letrado de la Admon de Justicia o acta notarial

Registro de jornada y elementos probatorios esenciales

Whatsapp como medio de prueba relación laboral

- TSJ Canarias 30 de diciembre de 2015, al reunir las notas de la relación laboral (art 1.1 ET)

Grabaciones como medios de prueba

- STS de 20 de febrero de 2006 y STS de 28 de octubre de 2009. No suponen atentado al secreto de las comunicaciones (art 18 CE).
- STS 25 de mayo de 2004: No suponen violación de secreto, cuando uno de ellos quiere que se perpetúe
- STS 19 noviembre de 2020: No vulnera la intimidad.

Registro de jornada y elementos probatorios esenciales

Uso del Whatsapp como herramienta de trabajo

- TSJ de Asturias 697/2022 de 29 de marzo: Habitualidad en el uso del WhatsApp:
 - Empresa facilita el teléfono. No hay obligación de entregar el móvil personal. STS 21 de sept 2015. Necesario que sea con acuerdo
 - Medio habitual de comunicación
 - Cuestiones relacionadas con el servicio

Sentencias

- **Sentencia de la Audiencia Nacional 17 de julio de 1997 (proc 120/1997):** Declara la nulidad de las instrucciones establecidas por una compañía dadas fuera de su jornada laboral, lo que sobrepasa las facultades de dirección.
- **TJS Cataluña 23 de mayo de 2013 (rec 6212/2012):** GPS activo en todo momento e imposibilidad de desconectar el teléfono si no es a través de una app que no se había informado.
- **TSJ Castilla y León de 3 de febrero de 2016 (rec 2229/2015):** Condena a la empresa al pago de horas extraordinarias por no existir control de la jornada laboral.
- **Juzgado de lo Social 6 de Oviedo en sentencia de 22 de nov de 2021 (proc 774/2021).** Validez de las comunicaciones realizadas por whatsapp.

Sentencias tiempo de trabajo efectivo

CIRCUNSTANCIA	CRITERIO	Sentencia
TIEMPO DE ACCESO/SALIDA (ver convenio, en defecto NO)	<i>No se considerará tiempo de trabajo efectivo el tiempo de acceso y salida del trabajo. El trabajador debe estar en su puesto de trabajo listo para desempeñar las tareas en el horario establecido por la Empresa en su calendario laboral. El trabajador deberá comenzar puntual su prestación de servicios ni con antelación, ni con retraso, salvo que expresamente se haya autorizado a ello.</i>	STSJ Asturias de 18 de enero de 2018
TIEMPO DE ASEO (ver convenio, en defecto NO)	<i>No se considerará tiempo de trabajo efectivo el tiempo de aseo (salvo el de aquellos trabajadores expuestos a agentes biológicos o cancerígenos RD 664/1997 y RD 665/1997) y cambio de ropa.</i>	STSJ Asturias de 31 de octubre de 2014
TIEMPO DE FICHAJE (ver convenio, en defecto NO)	<i>No se considerará tiempo de trabajo efectivo el tiempo empleado para fichar. Debido a la disposición de los medios habilitados para el registro, se podría acordar que un margen de minutos por fichaje es el tiempo que los trabajadores emplean desde su puesto de trabajo a los fichadores debiendo comenzar su prestación de servicios efectiva en los horarios establecidos. Puede haber condición más beneficiosa, por considerar tiempo de trabajo desde el fichaje y no desde que el trabajador está en el puesto de trabajo.</i>	STS de 19 de diciembre de 2012
PAUSAS PROGRAMADAS OBLIGATORIAS (ver convenio, en defecto NO)	<i>No se considerará tiempo de trabajo efectivo el tiempo de pausas programadas que se realizarán por todos los trabajadores de forma obligatoria.</i>	STSJ de Cataluña de 26 de octubre de 2009
DESCANSOS Y ESPERAS AJENOS A LA ACTIVIDAD	<i>No se considerará tiempo de trabajo efectivo otros descansos o tiempos de espera que sean ajenos a la propia actividad o por causas no imputables a la propia actividad como tiempos para el consumo de bebidas o comidas, tiempo en el office, tiempo para fumar, etc.</i>	STSJ Andalucía(Málaga) de 17 marzo de 2011

Sentencias tiempo de trabajo efectivo

CIRCUNSTANCIA	CRITERIO	Sentencia
<p>BOCADILLO (ver convenio, en defecto NO)</p>	<p>Aquellos trabajadores que realicen una prestación de servicios por una duración de la jornada que exceda de 6 horas tendrán un tiempo de descanso para el “bocadillo” de 15 minutos que no será tiempo de trabajo efectivo de conformidad con el Convenio Colectivo del Sector.</p> <p>a. STS de 21 de octubre de 1994: si se paga el tiempo de bocadillo, la CMB es esa paga, no considerarlo tiempo de trabajo.</p> <p>b. STS 16 de septiembre de 2015: si durante un largo periodo de años no se hacía recuperar ese defecto de jornada dándolo por trabajado hay una condición más beneficiosa que lleva a entender que es tiempo de trabajo.</p> <p>c. STS de 13 de julio de 2017: Si no es condición más beneficiosa cabe exigencia por el empresario sin que sea modificación unilateral.</p>	<p>SSTS de 21 de octubre de 1994, 16 de Septiembre de 2015 y 13 julio de 2017</p>
<p>FICHAJES EN JORNADA PARTIDA</p>	<p>Aquellos trabajadores que hagan jornada partida deberán fichar tanto a la entrada como a la salida cada vez que entren a prestar servicio.</p>	<p>STSJ de Asturias de 25 de octubre de 2013</p>
<p>VISITAS A CLIENTES</p>	<p>No se considera tiempo de trabajo el tiempo que emplea el trabajador en acudir al puesto de trabajo para comenzar su jornada de trabajo. Sí que se ha considerado el que emplea el trabajador en llegar al centro del primer y último cliente cuando no tienen asignado un centro habitual.</p>	<p>STJUE de 10 de septiembre de 2015</p>
<p>DESPLAZAMIENTO A LOCALIDAD DISTINTA DEL CENTRO</p>	<p>En el supuesto de que el trabajador realice un desplazamiento a otra localidad distinta de aquella en la que tiene su centro de trabajo, para la prestación de servicios, se considerará que el tiempo del desplazamiento a esa localidad desde su centro de trabajo o desde su domicilio, será tiempo de trabajo efectivo.</p>	<p>STSJ Castilla La Mancha de 28 de diciembre de 2001</p>
<p>FUERA DE JORNADA EN DESPLAZAMIENTO</p>	<p>No se considerará tiempo de trabajo efectivo, el tiempo del trabajador desplazado o en misión que esté en el hotel, comiendo o libre de prestación de servicios una vez que haya llegado a destino.</p>	<p>STSJ de Madrid 6 de noviembre de 2001</p>
<p>FORMACIÓN</p>	<p>Es tiempo de trabajo efectivo el invertido en formación teórico práctica en PRL.</p>	<p>SAN de 18 de septiembre de 2017</p>
	<p>Cursos de formación para adaptar al trabajador a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo o aquellos impuestos por la Empresa. Será voluntario si la exigencia legal aún no está en vigor</p>	<p>STSJ Madrid 9 de julio de 2018</p>

Sentencias tiempo de trabajo efectivo

CIRCUNSTANCIA	CRITERIO	Sentencia
TIEMPO DE DISPONIBILIDAD O GUARDIA	<i>No se considerará tiempo de trabajo efectivo, el tiempo de disponibilidad o guardia siempre que no requieran la presencia física del trabajador continuada en el Centro de Trabajo y el trabajador pueda disponer de su tiempo con libertad ("guardia localizada" sin exigir la presencia física en un lugar determinado y pudiendo el trabajador administrar su tiempo).</i>	STS 29 de noviembre de 1994
	<i>Art. 2.1 Directiva 2003/88 "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. Asunto TYCO: "este trabajador debe hallarse en una situación en la que esté obligado jurídicamente a obedecer las instrucciones de su empresario y a ejercer su actividad por cuenta de este.</i>	STJUE 10 de septiembre de 2015
	<i>Se ha considerado tiempo de trabajo el exigir a un trabajador permanecer en su domicilio y acudir en un breve intervalo de tiempo.</i>	STJUE 21 de febrero de 2018
ELECCIONES SINDICALES	<i>Se ha considerado tiempo de trabajo.</i>	STSJ de País vasco de 4 de octubre de 2005
RECONOCIMIENTO MÉDICO	<i>Se ha considerado tiempo de trabajo.</i>	STC de 25 de mayo
NEGOCIACIÓN CONVENIO	<i>Se ha considerado tiempo de trabajo, sólo cuando dichos periodos coinciden con el de la jornada de trabajo.</i>	STC 3 de octubre de 1985 y 17 septiembre de 1987
EVENTOS PROFESIONALES	<i>Convenciones, jornadas, reuniones de equipo, presentaciones, competiciones deportivas con fin comercial, formativo o de prestación de servicios.</i>	SAN 27 de octubre de 2017, STS de 11 de octubre de 2017

Sentencias

- **STS 4 de octubre de 2023:** Formación obligatoria fuera de la jornada es tiempo de trabajo efectivo
 - Formación tanto presencial como online en casa
 - Es indispensable para poder prestar el servicio
- **STSJ Madrid 10 diciembre 2020 (rec 636/2020):** tiempo de conexión y desconexión de equipos. Es tiempo de trabajo si es obligatorio y se realiza en dependencias de la empresa.
- **STSJ Cataluña 11 de abril de 2024 (sentencia 2458/2024):** Pausas de bocadillo y café.
 - Sólo es tiempo de trabajo si la empresa lo impone
 - Si el trabajador no puede abandonar el centro de trabajo durante la pausa (ej. Porteros, vigilantes, personal sanitario en turno continuo)

Sentencias

- **STS 23 de marzo de 2021:** Es tiempo de trabajo efectivo el tiempo del vestuario y ducha siempre que:
 - Es obligatorio por normativa de prevención de riesgos laborales
 - Es indispensable para poder prestar el servicio
- **STSJ Galicia 3 de julio de 2024 rec 3789/2020:** Es tiempo de trabajo el cambio de ropa en residencias de ancianos.
- **STS 14 de febrero de 2024 rec 1085/2022:** No es tiempo de trabajo efectivo los tiempos de espera entre pedidos, si el trabajador puede usar libremente ese tiempo.
- **STS 27 de diciembre de 2023 :** Tiempo desplazamiento al primer cliente (comerciales y técnicos) no es tiempo de trabajo cuando:
 - El trabajador elige libremente su lugar de residencia
 - No tiene centro de trabajo fijo asignado

TIEMPOS DE PRESENCIA: ESPERA Y PUESTA A DISPOSICIÓN

- **Disponibilidad:** situación no asimilable a tiempo de descanso, en la que trabajador no está en ejercicio de su actividad o funciones.

GUARDIAS DE PRESENCIA FÍSICA

- El trabajador se encuentra en su puesto de trabajo en actitud atenta y vigilante y preparado para desempeñar las funciones que le son propias, pero no ejecutándolas de modo real y activo.
- ¿Es tiempo de TTE? - STJCE 2000/34, asunto SIMAP y TJCE 2003/50. Norbert Jaeger, STS 21/02/2006). Los servicios de atención continuada efectuados por médicos en régimen de presencia física en hospital son en su totalidad tiempo de trabajo, incluso cuando se permita descansar en el lugar de trabajo durante los periodos en que no se soliciten sus servicios al trabajador.

GUARDIAS DE LOCALIZACIÓN

- El trabajador se encuentra fuera de su lugar y de su tiempo de trabajo y no desempeña efectivamente sus funciones pero debe estar localizable por medios electrónicos / telemáticos y en caso de requerirse sus servicios debe incorporarse a su puesto o desempeñar sus funciones desde el lugar pertinente. (hay un vinculación potencial al trabajo).

TJCE excluye este tipo de guardias del tiempo de trabajo.

- Si el operario es requerido percibirá por el tiempo invertido en la realización del trabajo la remuneración propia de HHEXT. (STS 29/11/1994)

PERIODOS DE INACTIVIDAD COMPUTABLES COMO TIEMPO DE TRABAJO

- Permisos retribuidos (37.3 ET, matrimonios, nacimientos, traslados...) y días de asuntos propios
- Horas no trabajadas por impedimentos imputables al empresario // Casos de F. mayor.

30 ET: *Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.*

- A sensu contrario si la imposibilidad de prestación no es imputable a la empresa (FM), ésta podría exigir la realización efectiva de las horas dejadas de trabajar, si bien, el concepto de FM debe ser interpretado de manera restrictiva.
- En defecto de pacto al respecto, o del establecimiento de un sistema de bolsa de horas, lo lógico sería que se recurriera a expediente de suspensión de CTTR por FM.

Tiempo de trabajo por desplazamientos STJUE 10.9.2015 Asunto TYCO

- Cuando el trabajador carece de lugar de trabajo fijo se considera **tiempo de trabajo el utilizado en desplazarse diariamente entre el domicilio y los centros del primer y último cliente**
- Empresa que cambia su organización provincial por otra centralizada en Madrid
- Los trabajadores se desplazan a veces hasta tres horas desde su domicilio hasta el lugar de trabajo sin que esto compute como jornada
- No pueden disponer de ese tiempo para su vida privada luego es tiempo de trabajo en este caso concreto
- La retribución salarial puede ser diferente para el tiempo de desplazamiento
- Las STS 1.12.2015 y 4.12.2018 interpretan que esta sentencia solo puede aplicarse a casos análogos a los de TYCO

Tiempo de disponibilidad Asunto SIMAP STJUE 3.10.2010

- La Directiva define el tiempo de trabajo como todo **período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones**, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales.
- Dicho concepto se concibe en contraposición al de período de descanso, al excluirse mutuamente ambos conceptos.
- La obligación impuesta a dichos médicos de estar presentes y disponibles en los centros de trabajo para prestar sus servicios profesionales debe considerarse comprendida en el ejercicio de sus funciones.

Tiempo de disponibilidad Asunto Jaeger 9.9.2003

- En diferente situación se encuentran los médicos de Equipos de Atención Primaria que prestan la atención continuada en **régimen de localización**, sin que sea obligatoria su presencia en el centro sanitario.
- Si bien están a disposición de su empresario, puesto que deben estar localizables, en dicha situación, los médicos pueden organizar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus asuntos personales.
- En estas circunstancias, sólo debe considerarse tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva el correspondiente a la prestación efectiva de servicios de atención primaria

STJE 21.2.2018 C-518/15
Asunto Rudy Matzak

- El tiempo en que el trabajador se encuentra en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un **plazo de ocho minutos**
- Este plazo que **restringe considerablemente la posibilidad de realizar otras actividades**, debe considerarse “tiempo de trabajo”

Trabajadores desplazados fuera del centro habitual de trabajo

1. Por las **reglas generales: trabajo efectivo**
2. Tiempos a puesta a disposición: compensación por **dietas**
3. **Consideración de tiempo de trabajo a efectos de PRL** (accidente de trabajo in itinere o en misión), porque el trabajador se encuentra dentro del ámbito de dirección y organización sin poder retornar a su casa (no rompe el nexo causal)

FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA

- La jornada debe conocerse siempre
- Flexibilidad no es libre disponibilidad
- Distribución irregular es de la jornada ordinaria. No supone h. extras.
- Puede pactarse según calendario, modificarse con procedimiento y aplicarse por norma con límites
- Distribución irregular estática o dinámica
- Bolsas de horas. Señalamiento. Pago y/o compensación

EJEMPLOS DE CONSIDERACIÓN O NO DE TIEMPO DE TRABAJO

- De los garajes al centro. NO
- Desplazamiento al comedor. NO
- Mera presencia. NO
- Desplazamientos en comisiones de servicio que se ha pactado. SI
- Reconocimientos médicos. SI
- Tareas previas necesarias para la actividad. SI
- Cambiarse en vestuario. NO
- Aseo personal en actividades concretas. SI
- Limpieza o similares obligada por la actividad. SI
- Entregar y recoger el arma. Vigilante de seguridad. SI
- Desplazamientos a lugares de trabajo. Si está pactado SI, pero no computa como jornada
- Desplazamientos entre usuarios. SI
- Desplazamiento al primero y desde el último. NO

EJEMPLOS DE CONSIDERACIÓN O NO DE TIEMPO DE TRABAJO

- Caso especial. (TYCO). Desplazamiento hasta el primer cliente y desde el último hasta el domicilio. SI
- Tiempo para informar en relevo. SI
- Guardia domiciliaria o en centro cuando no puede hacer otra cosa. SI
- Disponibilidad pero no limita descansos semanales y conciliación. NO
- Guardia localizable y puede llegar rápido al punto de encuentro. NO
- Desplazamiento desde caseta hasta lugar efectivo en grandes extensiones. SI
- Desplazamiento con autobús empresa desde empresa a lugar de prestación de servicios. NO
- Desplazamiento desde punto de finalización hasta lugar de reanudación en jornada partida con una hora.
SI

Desconexión digital: estadísticas

Informe anual de Infojobs-ESADE 2020, publicado el día 23 de junio de 2021

- **En 2018, 51%:** trabajadores españoles respondían a whatsapps, llamadas o correos fuera de su horario laboral
- Antes de la pandemia: **62%** y después de la pandemia: **82%**
- **74%** responden a llamadas durante sus vacaciones, siendo las mujeres las que mas contestan en sus vacaciones, **61%**
- **6 de cada 10 empresas,** reconocen no aplicar medidas de fomento de desconexión digital.

Desconexión digital: estadísticas

Informe de la Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de vida y de trabajo (eurofound 2021)

- **30%:** Comenzaron a trabajar desde casa produciéndose un aumento sustancial en el uso de herramientas digitales con fines laborales.
- Teniendo el doble de probabilidades de **superar el límite de 48 horas de trabajo** al existir una tendencia a trabajar durante el tiempo libre para satisfacer las exigencias laborales, además de tener periodos de descanso insuficientes.

Desconexión digital: Derechos a proteger

Descanso

**Intimidad personal
Y familiar**

**Protección eficaz
en seguridad y salud en el trabajo**

**Conciliación
Personal, familiar y laboral**

Normativa en España

Desconexión digital

- art 88 LOPD
- art 20 ET
- art 18 RD Ley 28/2020, de 22 de septiembre.
- art 18 Ley 10/2021 de 9 de julio



Normativa

Art 88 LOPD, por la transposición del Reglamento General Europeo de Protección de datos

“1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán **derecho a la desconexión digital** a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, **potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar** y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores



Normativa

Art 88 LOPD

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una **política interna dirigida a trabajadores**, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.”



Normativa

Art 20 bis Estatuto de los Trabajadores

“Los trabajadores tienen **derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales** puestos a su disposición por el empleador, a la **desconexión digital** y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.



Normativa

Art 18 Ley 10/2021 de 9 de julio

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

✓ **Infracción grave:** artículo 7.5 LISOS, 751- 7500 euros.



Normativa

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una **política interna** dirigida a personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las **acciones de formación** y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.



✓ **Infracción grave:** artículo 7.5 LISOS, 751- 7.500 euros.

Normativa

Art 18 Ley 10/2021 de 9 de julio

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso”

✓ **Infracción grave:** artículo 7.5 LISOS, 751- 7.500 euros.



Convenios Colectivos

- **Primeros Convenios en regular la desconexión digital: Empresa aseguradora AXA, 21 de julio de 2017, art 14**

“Es por ello que, las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo”.

[BOE-A-2017-11622 Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa.](#)

Convenios Colectivos

- **Convenio Confederación Española de Cajas de Ahorro (CECA) y sindicatos, 1 de octubre de 2020**, Resolución de 23 de noviembre de 2020 de la DGT, por la que se registra y se publica el Convenio (BOE 3 dic 2020)

Primer Convenio Colectivo de trabajo a distancia.

Este convenio colectivo garantiza la desconexión digital e incluye las siguientes medidas para garantizar que los trabajadores puedan desconectar y se respete el descanso diario y semanal:

- Límite de reuniones fuera de la jornada laboral
- Las reuniones finalizarán antes de las 19 horas.
- Franja de desconexión digital de 19 a 8 horas.

Incluyen medidas y acciones concretas para favorecer el ejercicio de la desconexión digital.

Convenios Colectivos

- **Convenio de Revistas**

El convenio realiza una regulación más amplia y concretando algunos aspectos en torno al derecho a la desconexión digital (por ejemplo, el papel de los mandos), así como medidas que pueden implantarse para favorecer el ejercicio del derecho (Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024; BOE 19 de enero de 2023).

[BOE-A-2023-1566 Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024.](#)

Convenios Colectivos

• El Convenio de Empresas de Seguridad

Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026; BOE de 14 de diciembre de 2022:

- Se programarán los envíos de los correos electrónicos para que no entren en el buzón de los trabajadores una vez finalizada su jornada laboral
- Se establecerán respuestas automáticas cuando los trabajadores estén de vacaciones o fuera de su jornada laboral

[BOE-A-2022-21175 Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026.](#)

Convenios Colectivos

- **El Convenio Colectivo de Accepta servicios integrales S.L.U, (art 21.3), Resolución 21 de julio de 2020, BOE 30 de julio de 2020**
- Considera necesario el derecho a la desconexión digital para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Y evitar: fatiga tecnológica o estrés, y mejorando el clima laboral y la calidad de trabajo
- El ejercicio de este derecho no conllevará medidas sancionadoras ni tampoco puede influir en la promoción, evaluación y valoración.

Convenios Colectivos

- **II Convenio Colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España SAU (anexo XIII) y el Convenio Colectivo sector de la industria, tecnología y servicios del sector del metal de Zaragoza, (art 10.4), BOPZ de 13 de noviembre de 2020.**

El ejercicio de este derecho no conllevará medidas sancionadoras ni tampoco puede influir en la promoción, evaluación y valoración.

- **II Convenio Colectivo de ámbito provincial, para el comercio en general (especto alimentación) de Valladolid y provincia para 2019, 2020 y 2021, art 54.**

Las empresas se comprometen a no enviar a los trabajadores mails, o mensajes fuera de su horario laboral y se reconoce el derecho de los trabajadores a no responder.

Sentencias

- **Sentencia de la Audiencia Nacional 17 de julio de 1997 (proc 120/1997):** Declara la nulidad de las instrucciones establecidas por una compañía dadas fuera de su jornada laboral, lo que sobrepasa las facultades de dirección.
- **TJS Cataluña 23 de mayo de 2013 (rec 6212/2012):** GPS activo en todo momento e imposibilidad de desconectar el teléfono si no es a través de una app que no se había informado.
- **TSJ Castilla y León de 3 de febrero de 2016 (rec 2229/2015):** Condena a la empresa al pago de horas extraordinarias por no existir control de la jornada laboral.
- **Juzgado de lo Social 6 de Oviedo en sentencia de 22 de nov de 2021 (proc 774/2021).** Validez de las comunicaciones realizadas por whatsapp.

Sentencias

- **TSJ Galicia 23 de noviembre de 2023:** No hay vulneración del derecho de desconexión digital si no se obliga a revisar o contestar a los WhatsApp.
- **TJS Madrid 17 de julio de 2023:** No hay vulneración si hay acuerdo de disponibilidad
- **TSJ Madrid 21 de febrero de 2022:** Calificación de despido improcedente el despido disciplinario por no contestar a los correos que envió la empresa durante sus vacaciones, donde le indicaban cambios a realizar.
- **TSJ de Madrid 962/2020, de 4 de noviembre.** Realizar un curso online en su domicilio no vulnera el derecho a la desconexión digital, se considera tiempo de trabajo.

Sentencias

- **TSJ Cataluña 2843/2023, de 5 de mayo de 2023:** Estima la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo vía el artículo 50 ET, pero considera que la vulneración del derecho a la desconexión digital no justifica una indemnización adicional.
- **STS 2 de abril de 2025:** Elaborar protocolo de desconexión digital es obligatorio, siendo necesario el trámite de audiencia previa con los RLT, también en la sentencia TSJ Castilla y León de 23 de febrero de 2004
- **STS 225/2024 rec 263/2022):** Si se elabora el protocolo de desconexión digital sin la participación de los trabajadores, las decisiones empresariales son nulas.

Sentencias

- **TSJ Castilla y León de 3 de febrero de 2016 rec 2226/2015:**

“mantener una conexión ininterrumpida y en todo momento de los teléfonos móviles de la empresa y de todos sus clientes. Se sobrepasan las facultades normales y regulares de la empresa, en los términos previstos por el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, si se obliga a los empleados a desarrollar su actividad profesional o a estar pendientes de recibir comunicaciones en todo momento, incluso en las horas no coincidentes con la jornada de trabajo asignada a cada uno de ellos, pues a ese resultado se llegaría si se vieran forzados a mantener una atención constante a sus teléfonos móviles en todo momento”.

Salud mental

Eurobarómetro Flash OSH Pulse.

52% población trabajadora afirma que el uso de tecnologías digitales determina la velocidad o el ritmo de trabajo
Especialmente en sectores: tecnología de la información y comunicación, finanzas, servicios profesionales, científicos o técnicos.

26% Deficiente comunicación o cooperación dentro de la organización mediante estas tecnologías.

33% población trabajadora afirma que el uso de tecnologías digitales incrementa su carga de trabajo

46% Esta expuesta a graves presiones de tiempo.

37% Perciben un aumento de vigilancia sobre ellos en el trabajo.

19% Uso de las tecnologías reducen su autonomía en el trabajo

Derecho a la desconexión digital en el ámbito de la PRL

Comité Económico y Social Europeo (CESE), 2017

- Ponía de relieve el uso más intenso de las TICs y el posible riesgo para la salud
- Constatando un incremento del número de trabajadores que sufren estrés y síndrome de desgaste profesional

Resolución del Parlamento Europeo de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 (ini))

- Hace llamamiento a la Comisión Europea de las consecuencias negativas de la falta de desconexión digital.
- Es necesario definir de forma más amplia de seguridad y salud en el trabajo.

Derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo

Salud mental

Salud
musculoesquelética

Salud cardiovascular y
cerebrovascular

Ciberacoso y
ciberviolencia

Brecha digital

Consecuencias de la no desconexión digital

Factores de riesgo psicosocial. NTP 1122



- Prolongación de la jornada laboral
- Dificultad de conciliación vida laboral y familiar
- Aumento de las interrupciones en el desarrollo del trabajo, en especial por el uso del correo electrónico.
- Tareas no previstas y multitarea que pueden incrementar la jornada laboral.
- Realización de tareas en periodos de espera o tiempos muertos.
- Cultura de empresa sin una política clara sobre promoción de trabajadores, lo que incrementa la competitividad y mal ambiente laboral.
- Inestabilidad laboral y ausencia de cultura en el uso adecuado de las TICs
- Cultura empresarial que no tenga en cuenta las diferentes condiciones de trabajo por la jornada y horarios realizados cuando los trabajadores viajan.

Salud mental: riesgos psicosociales

Tecnoestrés: Estrés tecnológico

Fatiga informática

Déficit de compensación e interés

Tiempo de trabajo prolongado que dificulta el descanso y recuperación

Deficiencias en autonomía y control sobre el trabajo

Sobrecarga de trabajo cuantitativa y cualitativa

Trabajo repetitivo

Dificultad para conciliar

Factores de riesgo psicosocial derivado de la gestión algorítmica y sus formas de actuación



Factores de riesgo psicosocial derivado de la gestión algorítmica y sus formas de actuación

Figura 2. Ejemplo de programación algorítmica basada en aná "redes neuronales"

```
import torch
from keras.network import Network
from keras.datasets import FashionMNIST
from keras.network.monitors import Monitor
from keras.network.topology import Connection
from keras.network.solver import RealInput, IPNode

# Network building
network = Network()

input_layer = RealInput(784, num_input=True)
output_layer = IPNode(10, num_input=True)
network.add_layer(input_layer, name='I')
network.add_layer(output_layer, name='O')

input_connection = Connection(input_layer, output_layer, name='IO', width=1, vmax=1)
network.add_connection(input_connection, source='I', target='O')

# Data variable monitoring
time = 0 # No. of simulation time steps per example.
for l in network.layers:
    m = Monitor(network.layers[l], state_name='s', time=time)
    network.add_monitor(m, name=l)

# Load Fashion-MNIST data.
images, labels = FashionMNIST(path='../Data/FashionMNIST', download=True).get_train()

# Run training.
epoch = 0
if lr_decay = 1e-2, 0.98
criterion = torch.nn.CrossEntropyLoss()
optmizer, optmizer_name, weights = None, None, None
for i, (image, label) in enumerate(images.view(-1, 784) / 255, labels):
    # Run simulation for single data.
    inputs = [i]; image.repeat(1, 1, 'b'); torch.cuda.device(0)
    network.run(inputs=inputs, time=time)

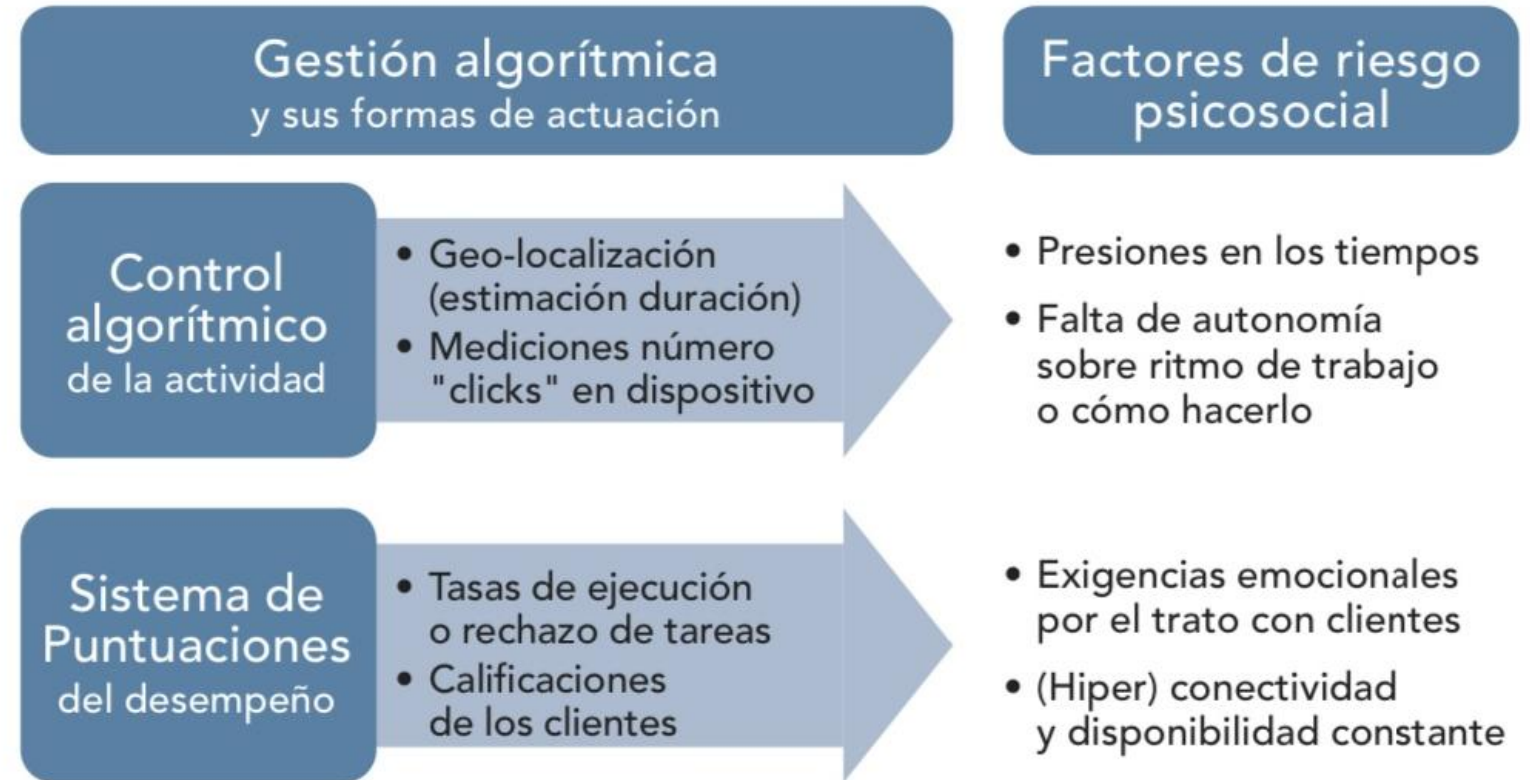
# Retrieve outputs and named inputs from both layers.
label = torch.tensor(label).long()
outputs = [l.network.monitors[l].get('s') for l in network.layers]
summed_inputs = [l.network.layers[l].summed for l in network.layers]

# Compute softmax of output activity, get predicted label.
outputs = optmizer['f'].softmax()
predicted = output.argmax(1).item()

# Compute gradient of loss and do SGD update.
grads['dI/dO'] = summed_inputs['O'].softmax()
grads['dI/dO'] = torch_per(summed_inputs['O'], grads['dI/dO'])
network.connections['I, 'O'].w = lr * grads['dI/dO']

# Decay learning rate.
if i % 500 == 0:
    lr *= lr_decay
```

Fuente: Figura 5 en Hazan, et al. (2018)



PRODUCTIVITY PROBLEMS



We need your final report in 30 minutes.

Your productivity is 10% below the required standard.

Please dictate after the tone for auto-translation to Japanese.



If this AI is so clever, why can't it see that humans are being emotionally destroyed?

Sentencias

- **Sentencia Tribunal Constitucional 62/2007 de 27 de marzo.** La protección eficaz de la salud de los trabajadores incluye también los riesgos psicosociales, también se ve en las siguientes sentencias STJUE y STS.
- **SJUE de 15 de noviembre de 2001 C-49/00) y STS 101/ 2016, de 16 de febrero.**
- **TSJ Madrid 619/2023 de 30 de octubre:** Sobrecarga de trabajo genera situaciones de estrés
- **TSJ Cantabria 118/2023 de 27 de febrero:** Autopsia psicológica
- **Tribunal Supremo francés 25 de enero de 2025:** la ola de suicidios en France Telecom, causa de una política de acoso moral.
- **Sentencia Tribunal Supremo 17 de julio de 2024.** El suicidio de un directivo tras sufrir acoso laboral fue un accidente de trabajo, confirma las sentencias del Juzgado Social de Madrid y del TSJ de Madrid.

Riesgos físicos

Riesgos.

Exposición a posturas inadecuadas

Movimientos repetitivos

Exigencias visuales

Riesgos físicos

SECUELAS

Los músculos del cuello tratan de compensar la curvatura cervical y de mantener la cabeza en una posición normal, creando una fuerte tensión.

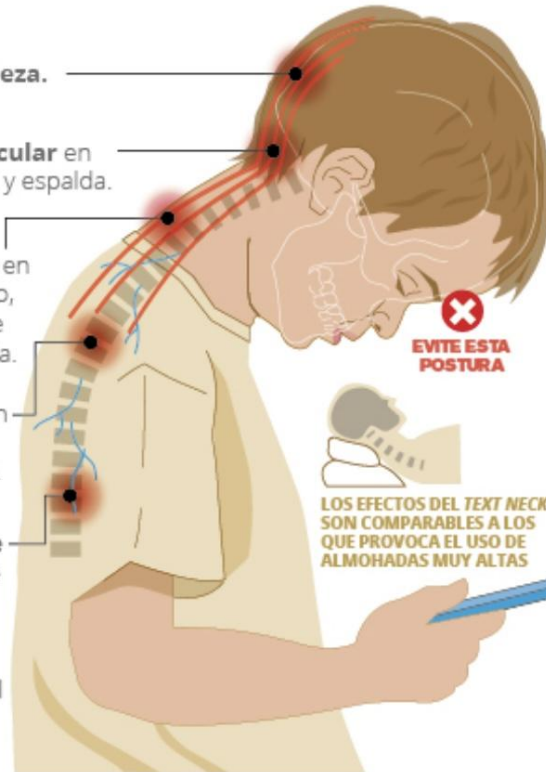
Dolores de cabeza.

Debilidad muscular en cuello, hombros y espalda.

Dolor y rigidez en la base del cuello, hombros y parte alta de la espalda.

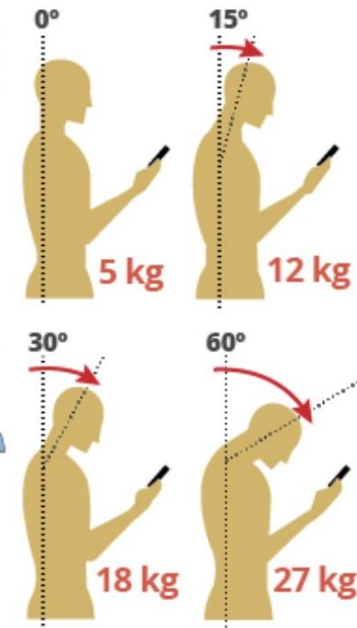
Alteraciones en el alineamiento de las vértebras.

Inflamación de los nervios que salen de la médula espinal a través de la columna cervical y hernias de disco.



DAÑO MULTIPLICADO

La cabeza de un adulto pesa aproximadamente 5 kilogramos. Al inclinar el cuello en un ángulo de hasta 60°, la columna vertebral estaría siendo sometida a cargas que pueden alcanzar los 27 kilogramos; es decir, casi el peso de un niño de siete u ocho años.



LOS EFECTOS DEL TEXT NECK SON COMPARABLES A LOS QUE PROVOCA EL USO DE ALMOHADAS MUY ALTAS

Riesgos físicos



Consecuencias de la no desconexión digital

Consecuencias



```
graph LR; A[Consecuencias] --> B[Físicas y Fisiológicas]; A --> C[Psicosociales];
```

Físicas y Fisiológicas

Psicosociales

Consecuencias de la no desconexión digital

Físicas y fisiológicas



- **Trastorno del sueño:** la hiperconectividad se asocia a un menor número de horas de sueño y de peor calidad
- **Síndrome visual informático (SVI)⁶¹:** conjunto de síntomas relacionados con oculares y problemas de visión que resultan del uso prolongado de ordenadores, tabletas, e-books y smartphones
- **Dolores de cabeza.**
- **Text Neck (TN):** pérdida de la **curvatura natural del cuello** y del alineamiento con la columna debido a mantener la cabeza inclinada largos periodos de tiempo. Además de rigidez y dolor de cuello, también puede producir molestias en hombros, brazos y espalda, incluso náuseas y rectificaciones en la columna vertebral.
- Inflamación de las palmas de las manos provocada por el uso reiterado y extendido en el tiempo de ciertos dispositivos tecnológicos.
- **Lesiones musculoesqueléticas.**
- Afecciones **cardiovasculares y cerebrovasculares.**
- **Diabetes tipo II.**
- Afecciones **respiratorias y/o dermatológicas.**

Consecuencias de la no desconexión digital

Físicas y fisiológicas



- “**Síndrome de la fatiga informativa o infoxicación**”, causado por la sobrecarga de estímulos y contenidos que llegan a través de internet.
- “**Síndrome del FOMO**” (Fear Of Missing Out), afección psicológica que combina la adicción a las redes sociales (de naturaleza profesional especialmente), con la falsa creencia de que la cantidad de aceptación por parte de un público anónimo nos define y otorga o no el reconocimiento merecido. Se caracteriza por el miedo a quedar desactualizados de lo que “está pasando en redes” o a la aceptación social (virtual) de la que se pueda gozar.
- “**Síndrome de la vibración fantasma**”, relacionado con la dependencia desarrollada con el smartphone, que provoca la sensación constante de que el teléfono está vibrando para notificar alguna nueva interacción
- **Apnea del WhatsApp**” o “**Síndrome del doble clic**”
- “**Sleep-texting**”, trastorno que provoca que la persona, estando en una fase de sueño determinada y teniendo el dispositivo electrónico al lado, establece conversaciones con otras sin ser consciente hasta el día siguiente

Consecuencias de la no desconexión digital

Físicas y fisiológicas



- “Nomofobia”⁶³, igualmente relacionada con la dependencia, se caracteriza por desarrollar un cuadro de ansiedad ante el olvido del móvil, la pérdida del mismo o ante la falta de batería.
- “Tecnointerferencia”⁶⁴, interrupción o interferencia de los vínculos afectivos por el uso indiscriminado del móvil.
- Sentimientos de **apatía, impotencia y letargo**.
- Reducción de la capacidad de control.
- Hipersensibilidad a las críticas.
- Bloqueos mentales.
- Irritabilidad.

Consecuencias de la no desconexión digital

Físicas y fisiológicas



- Depresión.
- Ansiedad.
- Burnout
- **Aislamiento social**, debido a la reducción del tiempo dedicado a otras actividades, ya sea de la vida familiar, relaciones sociales o aficiones
- Prevalencia de conductas sedentarias.
- Hábitos alimentarios poco saludables.
- Déficit de horas de sueño y mala calidad del mismo.
- Automedicación.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO

No realizar la evaluación de riesgos laborales



Infracción
grave

Art 12.1 b) LISOS

2451- 49.180 euros

«No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales «

CONSECUENCIAS DEL ACOSO

Actos contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores



Infracción
muy grave

Art 8.11.LISOS

7.501- 225.018 euros

«11 Los actos del empresario que fueren **contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad** de los trabajadores.»

CONSECUENCIAS DEL ACOSO

- Responsabilidad penal



Pena de prisión 6
meses a 2 años

Art 173 CP

«Los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la victima.»

Sentencias de accidentes de trabajo teletrabajo

Sentencia del TSJ del País Vasco de 15 de septiembre de 2020.

- **HECHOS:**

- Trabajador que tiene un infarto en su casa mientras teletrabajaba como comercial

- **FUNDAMENTOS JURÍDICOS:** artículo 156.LGSS

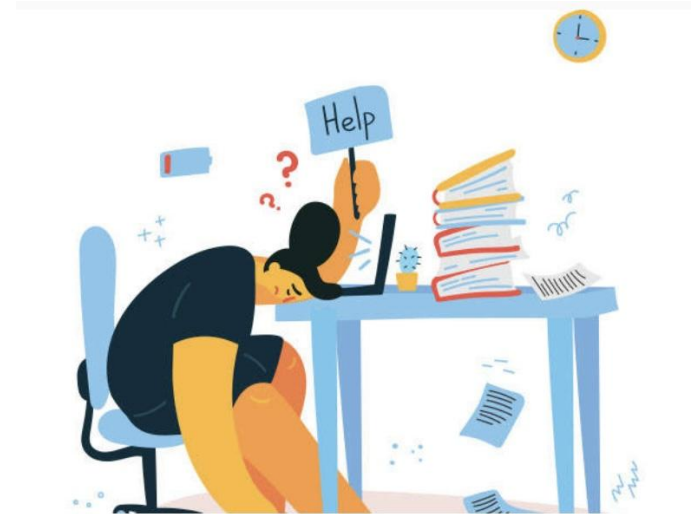
- **FALLO:** Se considera que es accidente de trabajo, al haberse producido el accidente en su lugar de trabajo, considerando el trabajo como factor desencadenante de una crisis. Se reconoce prestación de viudedad para su mujer derivada de AT/EP.



Sentencias de accidentes de trabajo por estrés

Sentencia del TSJ de Andalucía de 1 de junio de 2017.

- **HECHOS:**
 - Trabajador con depresión motivada por el trabajo
- **FUNDAMENTOS JURÍDICOS:** artículo 156.LGSS
- **FALLO:** Se considera que es accidente de trabajo, al venir motivada la baja por causa del trabajo.



Medidas preventivas

**Evaluación
de riesgos Psicosociales**

**Protocolo
de desconexión digital**

Vigilancia de la salud

Formación e información

Seguimiento y control

Criterio Técnico 104/2021 ITSS Riesgos Psicosociales

✓ Evaluación de riesgos

✓ Factores:



- Sobrecarga de trabajo
- Ritmo de trabajo
- Tiempo de trabajo
- Cultura organizacional
- Relaciones personales
- Desarrollo personal y relaciones personales
- Interacción casa-trabajo



CRITERIO TÉCNICO 104/2021, SOBRE ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN RIESGOS PSICOSOCIALES

La Comunicación de la Comisión Europea de 10 de enero de 2017 sobre "Trabajo más seguro y saludable para todos - Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo" estableció las orientaciones y principios de acción de los Estados Miembros sobre las políticas de seguridad y salud en el trabajo para los próximos años.

Dicha Comunicación señalaba que los riesgos psicosociales, y en particular el estrés laboral, suponen uno de los problemas de seguridad y salud en el trabajo más complejos y que están en progresivo aumento ya que "más de la mitad de los trabajadores de la UE señalan que el estrés es habitual en su lugar de trabajo".

Reconoció que el estrés tiene efectos negativos tanto para la salud de los trabajadores como para la organización del trabajo y a él se deben aproximadamente la mitad de los días de trabajo perdidos, ya que las ausencias por estrés son relativamente largas, conduce a una reducción del rendimiento y puede motivar un aumento de la siniestralidad laboral. Se estima que aproximadamente una quinta parte de la rotación de personal guarda relación con el estrés en el trabajo.

Señaló también que la Directiva Marco (y, por tanto, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que la transpuso al ordenamiento español) estableció la obligación legal de que los empleadores protejan a los trabajadores contra todos los riesgos en el lugar de trabajo, y por lo tanto "los empresarios están obligados a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales y estos riesgos deben tenerse debidamente en cuenta en el proceso de evaluación del riesgo".

La Comisión encargó en esta Comunicación al Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC) la elaboración de un procedimiento para valorar la calidad de las evaluaciones y las medidas de gestión del riesgo con respecto a los riesgos psicosociales.

Además de esto, la Comisión también estimó en dicha Comunicación que las evaluaciones de riesgo tienen que llevarse a cabo teniendo en cuenta la diversidad y, por tanto, "las medidas de gestión del riesgo deben prestar atención a los riesgos específicos a los que están expuestos las mujeres, los hombres, los trabajadores jóvenes, los de más edad, los inmigrantes o las personas con discapacidad; esto exige diseñar medidas específicas de prevención y protección según las

COMARCO ELECTRÓNICO
dpt@itesa.gob.es
www.itesa.gob.es

Página 1 de 49

Pl. de la CASTELLANA, 43
28071 MADRID
TEL: 91 430 11 433
DIR: 642041712

CSV : PTF-9169-8948-8281-014f-8d1e-48da-c833-6d80
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN: itss@itesa.gob.es
FIRMANTE(S): DIRECTOR LLURCA BALLESTER | FECHA: 13/04/2021 16:09 | NOTAS: F - (Belo de
Temas: 1304/2021 16-09)

1. Responsabilidad administrativa en prevención de riesgos laborales

- **Definición:** art 156 LGSS



- *toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*
- *Al ir o volver del centro de trabajo*
- *Con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical*
- *Los realizados en actos de salvamento*
- *Las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo*
- *Las enfermedades o defectos que se agraven como consecuencia de la lesión*
- *Las consecuencias del accidente que resultasen modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación*
- *Se presume accidente de trabajo, salvo prueba en contra, el ocurrido al trabajador durante el tiempo y lugar del trabajo.*

Responsabilidad administrativa y penal

- **Origen:** Acciones u omisiones de los empresarios al incumplir las normas



Responsabilidad administrativa en prevención de riesgos laborales: infracción y recargo

- **Distinguiendo**



Responsabilidad en el pago de las prestaciones como consecuencia de la falta de afiliación, alta y cotización



Responsabilidad penal

Responsabilidad administrativa en prevención de riesgos laborales

- **Infracciones y sanciones:** Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto.

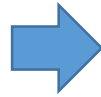
- **Procedimiento**



- Ley 39/2015, de 1 de octubre (art 53-90).
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General sobre procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social.

Sentencias consideración de accidente de trabajo

Juzgado Social de
Albacete núm 2 y
ratificada por el TSJ
de CLM



Reconoce como accidente de trabajo el suicidio de un trabajador en Albacete al sufrir ansiedad por una situación de acoso en su puesto de trabajo.

Sentencia Juzgado de
Cáceres número 1 de
26 de octubre de
2022



Reconoce como accidente de trabajo la caída de un trabajador mientras teletrabajaba en casa al ir caerse por el pasillo cuando volvía del baño.

No hay interrupción del nexo causal para no considerarlo accidente de trabajo.

2. Responsabilidad administrativa en prevención de riesgos laborales

- **Recargo Prestaciones:** Independiente y compatible con responsabilidad de todo orden, incluso penal.

- **Art 164 LGSS**

- **Causa:** accidente de trabajo o enfermedad profesional
- **Prestación:** se incrementará según su gravedad de un 30- 50%
- **Lesión:** se haya producido por equipos de trabajo, instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados, en malas condiciones , o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo
- Teniendo en cuenta **las características del trabajador:** edad, sexo y demás condiciones.

Sentencias

- **TSJ de Cataluña 6827/2013 de 22 de octubre rec 7237/2012.** Recargo de prestaciones en situación de acoso laboral

Procede el recargo de prestaciones al producirse una omisión del empresario en su obligación de velar por la salud y seguridad de los trabajadores, no habiendo adoptado medida alguna

Caso MERCASA

FUNCIONES



- Supervisar y coordinar las actividades de registro y control administrativo y contable bajo su responsabilidad.
- Supervisar y/o realizar los estados financieros/ contables, individuales y consolidados de Mercasa, así como los procesos de presupuestación
- Mantener y asegurar una relación fluida con proveedores
- Supervisar y/o realizar análisis, propuestas, documentación ad hoc, informes y actualización fiables y en el plazo de la información necesaria para la toma de decisiones.
- Colaborar con las diferentes áreas de la empresa en cuantas actividades o trabajos relacionados con la actividad del negocio sean necesarios.

Caso MERCASA

Condiciones de trabajo



- Horario: 40 horas: 9-14:30 y de 14:30 a 18:30. Trabaja en la oficina y su domicilio
- Trabajo fuera de su horario: realizando conexiones en la intranet de la empresa por la noche, en fin de semana y en festivos. El suicidio se produce en casa a las 5 de la mañana y a las 4:21 se envía a su correo personal un correo desde su propia cuenta personal.
- *“reducen plantilla, me avisan tarde de las cosas, actúan por su cuenta, arriban me atacan, debajo también y por los lados soy víctima colateral de los tiempos “*
- Pide perdón a sus compañeros, reconoce que se ha podido equivocar y que no merece vivir: *“ los estados financieros están bien, es sólo la nota de deudores” la UCO comienza en 2017 a investigar la situación financiera de la empresa desde.*
- No constan antecedentes psiquiaticos.

Sentencias

- Correos y cartas:

“ lo siento muchísimo, pido perdón a todos mis compañeros, como he podido equivocarme no merezco vivir. Solo tengo flashes en mi cabeza. Esto es horrible. Entiendo que los estados financieros están bien y es solo la nota de deudores. Por dios, por dios, esto es increíble, no puedo más “

“ El trabajo que tanto esfuerzo le he dedicado en tantos años, con tanto sacrificio, dedicándole innumerables horas y focalizando mi vida en intentar cumplir a toda costa ha terminado de acabar conmigo”

Caso MERCASA

Condiciones de trabajo



- Se conecta a la red VPN de la empresa ese mismo día 28 de febrero de 2020 hasta las 4 de la mañana.
- Sobrecarga de trabajo: a finales de 2019 y por el incremento de horas realizadas, debe realizar un parte de trabajo en su domicilio para continuar trabajando desde allí. Cartas redactadas antes del suicidio lo indican
- Cartas a pareja, hijos, compañeros y jefe: indican que la única causa para recurrir al suicidio es su situación laboral
- Eval riesgos psicosociales de 29 de marzo de 2016: contempla un riesgo muy elevado en el departamento financiero

Caso MERCASA

Argumentos empresa



- No es accidente de trabajo según el art 156 LGSS, al no haberse producido en su centro de trabajo
- El suicidio es un acto voluntario lo que descarta la calificación de accidente de trabajo
- Existen otras posibles causas como: fallecimiento del padre en 2018, asunción de la madre enferma de alzheimer.
- Causa de exclusión por imprudencia temeraria del trabajador, art 156.4 b) LGSS

Caso Mercasa: Accidente laboral

- **Propuesta de acta de infracción por** falta de evaluación del puesto de trabajo del trabajador.

Las medidas planificadas no se han realizado ni consta el responsable de su implantación ni el coste económico.

- **Resolución de 25 de mayo de 2021:** Calificación de accidente no laboral, al no reunir los requisitos del artículo 156 de la LGSS.
- **Sentencia Juzgado de lo Social y TSJ de Madrid** resuelve calificar como accidente de trabajo el suicidio producido en casa, al estar vinculado con su actividad laboral. Las cartas y correos fueron claves.

Sentencias: MERCASA calificación de accidente de trabajo

- **Sentencia Juzgado de lo Social número 43 de Madrid (388/2022) de 10 de noviembre de 2022.**
- **TSJ de Madrid 619/2023 de 30 de octubre de 2023**
- **Sentencia Tribunal Supremo 17 de julio de 2024, (rec 29/2024)**

Sentencias

Argumentos para considerarlo AT .

→ estar vinculado con su actividad laboral: sobrecarga de trabajo que le impedía descansar debidamente y hacer vida social y familiar,

→ situación que la empresa conocía por los Delegados de Prevención y no hizo nada por solucionar.

→ Así como por la situación de acoso por parte de la Directora Financiera.



<https://www.oeitss.gob.es/content/dam/oeitss/documentos/4-0-informaci%C3%B3n-y-normativa/4-1-c-sobre-la-itss/Plan-estrat%C3%A9gico-2025-2027-interactivo.pdf>

Plan Estratégico ITSS 2025-2027	Ejes de actuación, Objetivos y medidas 22	Plan Estratégico ITSS 2025-2027	Ejes de actuación, Objetivos y medidas 23
Índice	EJE I	EJE II	Índice
	OBJETIVO 1	OBJETIVO 11	
	Estar donde debemos estar para garantizar los derechos laborales.	Reforzar la organización en aras de un servicio de inspección eficiente y de calidad.	
	2	11	
	OBJETIVO 2	OBJETIVO 12	
	Garantizar los derechos de los y las representantes de las personas trabajadoras, como aliados para el cumplimiento de la normativa laboral.	Adaptar la organización a los nuevos desafíos.	
	3	12	
	OBJETIVO 3	OBJETIVO 13	
	Garantizar el derecho a la seguridad y salud, un derecho fundamental.	Avanzar en la modernización tecnológica del organismo.	
	4	13	
	OBJETIVO 4	OBJETIVO 14	
	Garantizar la igualdad y la inclusión.	Mejorar las capacidades del personal.	
	5	14	
	OBJETIVO 5	OBJETIVO 15	
←	Garantizar la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y la adecuada integración de la perspectiva de género en la actuación inspectora.	Promover el bienestar de nuestro personal, nuestro mayor activo.	→
	6	15	
	OBJETIVO 6	OBJETIVO 16	
	Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de promoción y protección del empleo.	Lograr una organización más abierta y transparente.	
	7	16	
	OBJETIVO 7	OBJETIVO 17	
	Aflorar empleo con derechos.	Potenciar los valores y principios éticos.	
	8	17	
	OBJETIVO 8		
	Erradicación de supuestos de precariedad extrema y trabajo forzoso.		
	9		
	OBJETIVO 9		
	Actividad inspectora en materia de seguridad social.		
	10		
	OBJETIVO 10		
	Actividad internacional. Promover el trabajo decente y la justicia social más allá de nuestras fronteras.		
ITSS		ITSS	

Jornada: descanso y limitación de la jornada laboral

Plan Estratégico ITSS. Línea 1.2

- **Se propondrá la modificación de la normativa relativa al registro de jornada**, garantizando la integridad y autenticidad de la información contenida en el mismo. Tras la reforma normativa se modificará también el criterio técnico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre esta materia y se impartirá formación específica sobre esta materia.
- **Se elaborarán y ejecutarán nuevas reglas para la detección y control de incumplimientos** en materia de tiempo de trabajo en general y de horas extra y complementarias en particular, con el fin, no solo de intensificar las actuaciones planificadas llevadas a cabo por la Inspección, sino también de incrementar su eficacia en cuanto a detección, corrección y exigencia de responsabilidad por la comisión de irregularidades.

Jornada: descanso y limitación de la jornada laboral

Plan Estratégico ITSS. Línea 1.2

- Se prestará especial atención a los supuestos de **distribución irregular de la jornada**, muy particularmente en aquellos casos en los que la medida se haya adoptado sin acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras.
- Se llevarán a cabo actuaciones relacionadas con el derecho a la **desconexión digital**, las cuales tendrán una visión global, considerando no solo la materia de tiempo de trabajo, sino también los efectos de los posibles incumplimientos de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la vulneración del derecho a la intimidad, o la posible exposición a riesgos psicosociales.

Contratos a tiempo parcial

Plan Estratégico ITSS. Línea 7.3

- Se llevarán a cabo **planes de choque derivados de reglas de detección del fraude** elaboradas a partir de cruces masivos de datos, así como actuaciones ordinarias de inspección.
- Se desarrollarán **campañas informativas** dirigidas a la ciudadanía, con el objetivo de dar a conocer la limitación de derechos que supone para las personas trabajadoras la declaración de jornadas de trabajo inferiores a las que realmente estén realizando.



¡Muchas gracias por vuestra atención!

Ana Ercoreca de la Cruz

GS  Consejo General
Graduados Sociales
de España

