

El tiempo como dimensión del contrato de trabajo: últimas novedades interpretativas

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Esquema expositivo:

- **Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad**
- **Sobre el tiempo de disponibilidad según el art. 2 Carta Social Europea**
- **Obligaciones contractuales durante tiempo de disponibilidad**
- **Sobre el tiempo de trabajo y desplazamiento**
- **Sobre el tiempo de trabajo y trabajo via app**
- **Sobre el tiempo de trabajo y revisión médica**
- **Sobre el tiempo de trabajo y otras situaciones**
- **Tiempo de trabajo y horas extras**
- **Tiempo de trabajo y pliego de prescripciones técnicas**
- **Tiempo de trabajo y registro de jornada**
- **Incumplimiento registro de jornada y horas extraordinarias**
- **Registro de jornada y otras cuestiones**
- **Registro de jornada y contrato a tiempo parcial**
- **Tiempo de trabajo y teletrabajo**
- **Preaviso y trabajo a turnos / distribución irregular jornada**
- **Antigüedad**

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

Como expone la **STS 19 de marzo 2019** ([rec. 30/2018](#)), conforme al art. 2.1 Directiva 2003/88, el **tiempo de trabajo** es definido 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».

«**el tiempo de descanso** es definido por oposición, como ‘todo período que no sea tiempo de trabajo’ (art. 2.2 de la Directiva);

En lo relativo al tiempo de trabajo, **la Directiva es binaria**: no existe una ninguna categoría intermedia.

Guardia presencial (casos *SIMAP*, *Jaeger* y *Dellas*): si hay obligatoria presencia física en centro de trabajo, es tiempo de trabajo «**cualquiera que se destine a estar a disposición del empresario, sin tener en cuenta la intensidad de la actividad desempeñada durante el mismo**» [incluida la inactividad total].

Lo no impide que determinados «tiempos de trabajo» (como por ejemplo, el tiempo de disponibilidad), sean remunerados de forma distinta (**STJUE 21 de febrero 2018**, [C- 518/15](#), *Matzak*).

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

Tiempo de disponibilidad fuera del centro de trabajo (guardia no presencial)

STJUE 21 de febrero 2018 ([C- 518/15](#)), *Matzak*,

los Estados miembros no pueden mantener o adoptar una definición del concepto de tiempo de trabajo menos restrictiva que la que contiene el artículo 2 de la Directiva 2003/88, precepto este último que debe interpretarse en el sentido de que

el tiempo de guardia que un trabajador pasa en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos,

plazo que restringe considerablemente la posibilidad de realizar otras actividades, debe considerarse tiempo de trabajo.

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

Aclaración sobre la doctrina *Matzak*

STSJ Cataluña 17 de octubre 2018 ([rec. 3681/2018](#)):

«Con esta sentencia **no puede afirmarse** categóricamente que el TJUE haya establecido que el tiempo de guardia localizada o domiciliaria **ostente automáticamente la consideración de tiempo de trabajo**.

Parece evidente que en el caso analizado, el factor determinante a la hora de considerar la guardia como tiempo de trabajo es:

el hecho de que la **ubicación del trabajador durante este guardia sea un espacio determinado por el empresario** -el domicilio habitual del propio trabajador- y

la **obligación de estar en disposición de prestar servicio en un plazo tan extremadamente breve de tiempo** -8 minutos de margen que imposibilita la realización de la práctica totalidad de actividades propias del tiempo de ocio o de libre disposición.

Es verosímil que en ausencia de estos dos factores, la doctrina del TJUE no resulte de aplicación»

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

STJUE 9 de marzo 2021 (C-344/19), *Radiotelevizija Slovenija*, se refiere a un técnico especialista en centros de transmisión, cuya distancia entre estos y su domicilio y las dificultades periódicas para acceder a los citados centros le obligaban a residir en las inmediaciones de esos lugares.

un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial durante el cual un trabajador solo debe estar localizable por teléfono y poder presentarse en su lugar de trabajo, en caso de necesidad, en el plazo de una hora, pudiendo residir en un alojamiento de servicio puesto a su disposición por el empresario en dicho lugar de trabajo, pero sin estar obligado a permanecer en él, solo constituye, en su totalidad, tiempo de trabajo (...) si de una apreciación global de todas las circunstancias del caso de autos, en particular de **las consecuencias de dicho plazo** y, en su caso, de la **frecuencia media de intervención en el transcurso de ese período**, se desprende que las limitaciones impuestas a dicho trabajador durante ese período son de tal naturaleza **que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente**, en ese mismo período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y **para dedicarlo a sus propios intereses**. El hecho de que el entorno inmediato del lugar en cuestión sea poco propicio para el ocio carece de pertinencia a efectos de dicha apreciación.

STJUE 9 de marzo 2021 (C-580/19), *Stadt Offenbach am Main*, se refiere a un bombero (funcionario) que, además de sus funciones ordinarias, debe prestar periódicamente el servicio «BvE», debiendo estar localizable en todo momento (tiempo de reacción de 20 minutos) y tener consigo su uniforme de intervención y un vehículo de servicio facilitado por su empresario

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

La **STJUE 9 de septiembre 2021** ([C-107/19](#)), *XR*, entiende que las **pausas** concedidas a un trabajador durante su tiempo de trabajo diario, durante las cuales debe estar en condiciones de salir para efectuar una intervención en un lapso de **dos minutos en caso de necesidad**, ya que de una apreciación global del conjunto de las circunstancias pertinentes se desprende que las **limitaciones** impuestas a dicho trabajador en esas pausas son tales que **afectan objetivamente y de manera considerable** a la capacidad de este para administrar libremente el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses.

La **STJUE 11 de noviembre 2021** ([C-214/20](#)), *Dublin City Council*, relativa un bombero de esta ciudad entiende que el tiempo de guardia con arreglo a un sistema **durante el cual un trabajador, con la autorización de su empleador, ejerce una actividad profesional por cuenta propia** (taxista), pero debe, en caso de llamada de emergencia, llegar a su estación de bomberos asignada en un plazo de 10 minutos, **no es «tiempo de trabajo»** en el sentido de la Directiva 2003/88/CE.

- **Prestación de servicios para un tercero:** el TJUE entiende que esta posibilidad es un indicio importante de que las limitaciones impuestas al trabajador no tienen una repercusión muy significativa en la gestión de su tiempo (en este caso, se autoriza otra actividad profesional – por cuenta propia o ajena para un tercero – siempre que no exceda por término medio de 48 horas semanales).
- **No obligación de estar en un lugar determinado durante el tiempo de espera;**
- **No estar obligado a participar en la totalidad de las intervenciones requeridas** (hasta un máximo de 1/4 parte).

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

El **Auto del TSJ Comunidad Valenciana 24 de enero 2024** ([rec. 17/2023](#)) ha formulado una cuestión prejudicial en relación a si el art. 2 Directiva 2003/88/CE debe interpretarse en el sentido de que el tiempo invertido en el desplazamiento que realizan los trabajadores con el vehículo de la empresa al iniciar y finalizar la jornada de trabajo desde la base a la micro-reserva o tajo en el que realizan sus funciones y desde este hasta la base constituye «tiempo de trabajo».

En concreto, pregunta:

«¿Debe interpretarse el artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en el sentido de que **el tiempo invertido en el desplazamiento que realizan los trabajadores con el vehículo de la empresa al iniciar y finalizar la jornada de trabajo desde la base a la micro-reserva o tajo en el que realizan sus funciones y desde este hasta la base** constituye «tiempo de trabajo», según la definición de ese concepto dada en el artículo 2 de la Directiva?»

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

Una síntesis de los criterios mantenidos por el TJUE sobre esta cuestión en la **STS 19 de noviembre 2019** ([rec. 1249/2017](#)). Pudiéndose extraer las siguientes reglas generales:

- **No es la intensidad** de la actividad o el carácter directamente productivo de la misma lo que determina la naturaleza del tiempo en cuestión.
- Cuando la persona **no es libre para elegir su ubicación o actividad**, sino que está a disposición de la empresa surge una importante presunción de que estamos ante tiempo de trabajo.
- La **presencia en dependencias empresariales** constituye factor que juega a favor del carácter laboral del tiempo durante el que se dilata.
- El **desplazamiento realizado bajo la dependencia del empleador** puede ser ya tiempo de trabajo.
- Es posible establecer una **remuneración diversa de la ordinaria** para aquel tiempo de trabajo que, pese tal consideración, no posee carácter directamente productivo.

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

Tiempo de trabajo

Guardias de presencia de empleados de ambulancias, **al requerir la presencia física y estar a disposición son tiempo de trabajo efectivo a efectos de la jornada anual y el exceso abonarse como horas extras**
STS 17 de febrero 2022 ([rec. 123/2020](#)):

Reitera esta doctrina, SSTS 26 de septiembre 2022 ([rec. 111/2020](#)); y 22 de noviembre 2022 ([rec. 3318/2021](#)); y 7 de junio 2023 ([rec. 221/2021](#))

STSJ Cataluña 3 de febrero 2021 ([rec. 4501/2020](#)) entiende que, a la luz de la doctrina *Matzak*, el tiempo de disponibilidad de una empleada que está al **cuidado de una mujer con alzheimer y que pernoctaba** en su domicilio, el tiempo de disponibilidad debe ser calificado como tiempo de trabajo

SSTSJ CyL/Valladolid 7 y 17 de septiembre 2020 ([rec. 188/2020](#); [rec. 324/2020](#)) es tiempo de trabajo y no de descanso, un período de 30 minutos calificado como de «descanso» en el Convenio colectivo, porque la trabajadora (escucha de incendios) debe estar en todo momento **localizable e incorporarse con inmediatez** si se es requerido

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

No tiempo de trabajo

OJO La **STS 22 de mayo 2024** ([rec. 3911/2021](#)) ha declarado que un infarto (con resultado de fallecimiento), que tiene lugar en los vestuarios del centro de trabajo antes de fichar y de comenzar el turno de trabajo, no puede considerarse accidente de trabajo. En concreto, entiende que «para que el accidente de trabajo ocurrido en los vestuarios de la empresa pueda ser considerado accidente de trabajo es preciso que ya se haya fichado e iniciado la jornada laboral» (entre otras, **STS 16 de julio 2020**, [rec. 1077/2018](#)).

La **STS 18 de abril 2023** ([rec. 185/2021](#)) descarta que pueda calificarse como de trabajo el tiempo dedicado por los trabajadores a estar disponibles por teléfono móvil (guardias de localización telefónica), **pero sin que deban estar en un lugar determinado por el empresario y durante el que se considera que pueden ocuparse de sus quehaceres cotidianos o familiares y sin que tampoco tengan un plazo de tiempo determinado para presentarse a realizar el servicio requerido.**

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

No tiempo de trabajo

STS 6 de abril 2022 ([rec. 85/2020](#)) entiende que los llamados «días activables» de los escoltas no deben ser calificados como tiempo de trabajo. Especialmente porque durante tales días, los escoltas, que deben estar disponibles por teléfono móvil, **no tienen que estar en un lugar determinado por el empresario, pueden ocuparse de sus quehaceres cotidianos o familiares y no tienen un plazo de tiempo determinado para presentarse a realizar el servicio requerido.** En estas condiciones, el periodo de disponibilidad sin efectiva prestación de servicios no es tiempo de trabajo porque no impide a la persona trabajadora el normal desarrollo de su vida personal y social.

La **STS 26 de enero 2021** ([rec. 3294/2018](#)) descarta que sea tiempo de trabajo el que transcurre desde que un trabajador, que **presta servicios en el parque de bomberos de Aeropuerto de Palma de Mallorca, ingresa en el recinto aeroportuario hasta su llegada al Bloque Técnico, en el que ficha la entrada y la efectiva incorporación a su puesto de trabajo,** sustituyendo al trabajador que releva.

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

No tiempo de trabajo

La **STSJ Cataluña 23 de noviembre 2023** ([rec. 4147/2023](#)), descarta que todo el tiempo que emplea una cuidadora en el domicilio del cliente al que presta un servicio asistencial de atención y cuidado domiciliario deba ser calificado como tiempo de trabajo (la jornada acordada era de lunes a viernes de 08:00 horas a 15:00 horas y los sábados de 10:00 a 12:00 horas). Se da la circunstancia que en los tiempos intermedios de lunes a sábado, permanecía y pernoctaba en la vivienda realizando compras ocasionales para los clientes y atendiéndoles, cuando la circunstancia lo requería, también por la noche (quedando acreditadas 27 horas semanales de disponibilidad fuera de este horario).

STSJ Canarias\Las Palmas 14 de diciembre de 2023 ([rec. 1922/2022](#)): Aplicando *Matzak*, el hecho de **no conocer hasta una hora antes si se tiene o no turno de trabajo** no es tiempo de disponibilidad computable como de trabajo porque no impide organizar tiempo familiar y social

STSJ País Vasco 24 de enero 2023 ([rec. 2092/2022](#)): No es una guardia constitutiva de tiempo de trabajo si **no hay obligación de acudir a centro de trabajo**, puede estarse en el domicilio personal y no se ha previsto un tiempo mínimo para dar respuesta al encargo empresarial

STSJ Murcia 30 de mayo 2023 ([rec. 317/2022](#)), **estar conectado a la aplicación que tiene el móvil de la empresa, sin obligación de permanecer en lugar** específico **ni tampoco tiempo mínimo de respuesta**, no es disponibilidad calificable como tiempo de trabajo

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

No tiempo de trabajo

STSJ Madrid 12 de abril 2021 ([rec. 661/2020](#)) el tiempo de guarda localizada, a través del teléfono, asignada a supervisores de unos almacenes no puede ser calificado como tiempo de trabajo efectivo:

«No consta que la empresa les haya fijado un tiempo máximo para acudir a resolver las incidencias aunque lógicamente será el más breve posible, dependiendo del lugar donde se encuentre; la no fijación de un tiempo máximo para resolver las incidencias, que no elimina las restricciones para disfrutar de algunas actividades, les permite realizar determinados intereses personales, familiares, sociales y de ocio, siempre que esté garantizada la comunicación telefónica, por lo que no puede considerarse que el tiempo de guarda localizada, a través del teléfono, asignada a los supervisores sea tiempo de trabajo efectivo»

STSJ Cataluña 29 de septiembre 2020 ([rec. 1721/2020](#)) no puede calificarse como tiempo de trabajo las **horas de presencia en el centro de trabajo**, en las que el trabajador **pernocta**, pues, no ha quedado acreditado que **se encontrara a disposición de la empresa para atender y solventar** cualquier incidencia con los alumnos internos de la academia de enseñanza de tenis que explota la empresa.

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

No tiempo de trabajo

STSJ Aragón 19 de abril 2021 ([rec. 421/2019](#)): el **tiempo de espera que emplean con dispositivo de localización** los trabajadores de la provincia de Huesca del Sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia no debe ser considerado tiempo de presencia a todos los efectos:

«se efectúan con un dispositivo de localización, sin que se establezca que se presten en su domicilio o en lugar determinado por el empresario. Por lo tanto gozan de libertad de desplazamiento. Se establece un tiempo de **activación del servicio de 15 minutos** que supone una limitación evidente del poder de disposición del trabajador sobre su tiempo. Pero atendiendo a la doctrina antes expuesta debemos indicar: que **no consta la frecuencia media de las intervenciones durante dicho tiempo, así como tampoco se ha probado el plazo que se concede al trabajador para retomar sus actividades profesionales, en caso de que sea necesario realizar una intervención**». En términos similares, **SSTSJ Aragón 16 y 30 de abril 2021** ([rec. 422/2019](#); y [rec. 240/2020](#))

SAN 20 de septiembre 2018 ([rec. 125/2018](#)) el hecho de estar únicamente disponible y localizable, pendiente de la terminal de telefonía móvil proporcionada por la empresa, sin que se fije un plazo mínimo de disponibilidad para realizar las intervenciones que sean requeridas (no se fija un plazo mínimo para el inicio de la intervención) ni tampoco se exija la presencia en un lugar determinado, ni en las proximidades del mismo, no puede ser calificado como tiempo de trabajo. Especialmente porque «prácticamente no ve mermadas ni su libertad ambulatoria, ni las posibilidades de dedicar tiempo al descanso y a sus inquietudes personales y sociales».

**Sobre el tiempo de disponibilidad
según el art. 2 Carta Social Europea**

Decisión CEDS 19 de mayo 2021 ([núm. 149/2017](#)), *Confédération générale du travail (CGT) and Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) v. France*,

«según el Artículo 2§1 de la Carta, **los períodos de guardia** («périodes d'astreinte») durante los cuales el empleado no ha sido requerido para realizar trabajos para el empleador, aunque no constituyan tiempo efectivo de trabajo, **no pueden considerarse como un período de descanso** en el sentido del Artículo 2 de la Carta, excepto en el marco de ciertas ocupaciones o circunstancias particulares y de acuerdo con procedimientos apropiados.

Los «périodes d'astreinte» son períodos durante los cuales el empleado está obligado a estar a disposición del empleador con el fin de realizar trabajos si este último lo exige. Sin embargo, **esta obligación, incluso cuando la posibilidad de tener que realizar trabajos es puramente hipotética**, impide sin lugar a dudas que el empleado realice actividades de su elección, planificadas dentro de los límites del tiempo disponible antes del inicio del trabajo a una hora fija y sin estar sujeto a ninguna incertidumbre derivada del ejercicio de una ocupación o de la situación de dependencia inherente a dicho ejercicio (...)

(...) **la equiparación de una parte inactiva de un período de guardia a un período de descanso, en su totalidad, constituía una violación del derecho a horas de trabajo razonables.**

(...) **la equiparación de un período de guardia a un período de descanso, en su totalidad, constituía una violación del derecho a horas de trabajo razonables**, tanto para el servicio de guardia en las instalaciones del empleador como para el tiempo de guardia en casa.

La SJS\2 Guadalajara 28 de enero 2022 ([rec. 455/2020](#)), afirma en relación al [art. 2.1 CSE](#)

«el CEDS entiende que no se puede garantizar el derecho al descanso suficiente si se posibilita que el trabajador esté pendiente constantemente de los encargos que le ordene el empresario durante el período de guardia localizada.

Se trata, por tanto, de una **interpretación más protectora** que la que ha elaborado el TJUE hasta el momento, para admitir (este último), sólo en supuestos muy restrictivos, la asimilación del período de guardia no presencial a la condición de tiempo de trabajo.

(...) salvo excepciones muy justificadas, **cualquier período de guardia localizada, en el cual se desarrolle o no prestación efectiva, debe ser considerado como tiempo de trabajo y, por tanto, computarse a efectos de los necesarios descansos.**

Y es que, en efecto, la mera amenaza de reincorporación a la prestación de trabajo durante la guardia supone que el trabajador de facto ya se vea sometido a una presión psicológica impeditiva de que pueda organizar adecuadamente su tiempo libre y dedicarlo a sus asuntos personales, con los riesgos que ello acarrea para el efectivo descanso y la salud del trabajador.

(...) **si el todo** (la guardia localizada: aquí 24 horas, aunque no se reclamen) **debería ser considerada tiempo de trabajo, mucho más ha de serlo la parte** (aquí, la 1/2 hora reclamada por el desplazamiento acaecido desde la activación hasta la inexcusable presentación en el puesto de trabajo)».

Sobre el efecto vinculante (o no) de las decisiones del CEDS

STS\C-A 29 de noviembre 2023 ([rec. 85/2023](#)) ha ratificado el valor vinculante de los pronunciamientos de órganos de supervisión de tratados (en este caso, a propósito del Dictamen del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

[STC 61/2024](#) (p. 55789 y 55790) + [STC 116/2006](#);

"No obstante, conviene referirse también al argumento sostenido por la Audiencia Nacional acerca de que los dictámenes emitidos por los comités de la ONU no constituyen títulos ejecutivos que generen automáticamente el derecho a una indemnización, para afirmar que **no puede deducirse de esa constatación**, y no lo hace la Audiencia Nacional, **una ausencia de obligación estatal de cumplimiento de los tratados de derechos humanos ratificados e incorporados al ordenamiento español, obligación esta derivada de una correcta intelección del art. 96.1 CE. Este compromiso de cumplimiento lleva aparejada la exigencia de respeto a los mecanismos internacionales de garantía de tratados cuando exista (...), una voluntad estatal expresa de sumisión a dichos mecanismos"**

+ [Dictamen Consejo de Estado 8 de julio 2021](#)

Sobre el efecto vinculante (o no) de las decisiones del CEDS

STSJ País Vasco 23 de abril 2024 ([rec. 502/2024](#)):

“El Consejo de Europa diferenció el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), que aplica la Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH) a través de sentencias, una vez agotada la vía judicial interna, del CEDS, que aplica la CSE a través de decisiones, sin agotar la vía judicial interna, que provienen del protocolo de reclamaciones colectivas, ratificado por España en 2021. El TEDH genera jurisprudencia (arts. 4 bis y 5 LOPJ y art. 236.1 LJS), vinculante para los jueces nacionales, mientras que respecto al CEDS **existe una controversia sobre su carácter vinculante o no**, no obstante, la jurisprudencia de control judicial de convencionalidad **parte de la aplicación de norma internacional que ofrezca claridad y certeza**, evitando la inseguridad jurídica, y que no se remita a la legislación nacional para su determinación (STC 140/2018 y SSTS 28 y 29/03/2022). Por tanto, sobre este criterio será valorada la aplicación o no directa del art. 24 CSE, en toda la sistemática de este tratado internacional, pero **sin ninguna obligación de asumir la decisión del CEDS**”

Obligaciones contractuales durante tiempo de disponibilidad

Obligaciones contractuales durante tiempo de disponibilidad

La **STS 10 de marzo 2021** ([rec. 102/2019](#)) entiende que no puede consumirse moderadamente alcohol o cannabis durante una guardia localizable (confirma el criterio de la SAN 22/2/19).

Sobre el tiempo de trabajo y desplazamiento

Sobre el tiempo de trabajo y desplazamiento

STJUE 10 de septiembre 2015 ([C-266/14](#)), *Tyco*.

la calificación de un período como «tiempo de trabajo» depende de tres factores (ex art. 2.1 Directiva):

- el trabajador permanece en el trabajo («permanencia»);
- a disposición del empresario («disponibilidad»);
- en ejercicio de su actividad o de sus funciones («ejecutividad»)

STS 11 de enero 2024 ([rec. 3148/2021](#)) entiende que ha de considerarse tiempo de presencia -y no de descanso- el dedicado por un trabajador conductor que acompaña al vehículo transportado en transbordador.

OJO **STS 26 de junio 2024** ([rec. 163/2023](#)), puntualiza que la **STJUE 10 de septiembre 2016** (C-266/14), *Tyco*, «no implica que, siempre y en todo caso, se aplique la solución en ella contenida según la que es tiempo de trabajo el destinado por los trabajadores desde su domicilio hasta el primer usuario y desde el último usuario hasta el del trabajador; ya que tal solución depende de las circunstancias concurrentes y de la normativa aplicable»

Sobre el tiempo de trabajo y desplazamiento

La **STS 9 de junio 2021** ([rec. 27/2020](#)), en un supuesto en el que la **actividad** de la empresa únicamente puede realizarse **en el domicilio de los clientes**, entiende que es tiempo de trabajo el que transcurre durante el recorrido desde el domicilio del trabajador a la llegada al domicilio del primer cliente y desde que abandona el domicilio del último cliente hasta que el trabajador llega a su domicilio. En concreto, sigue la doctrina de la **STS 7 de julio 2020** ([rec. 208/2018](#)) – que, a su vez, se basa en el **asunto Tyco**.

«La actividad de la empresa se realiza exclusivamente en el domicilio de los clientes y es imprescindible que los trabajadores se desplacen a dichos domicilios -prefijados por la empresa el día anterior- para desarrollar su actividad haciéndolo, como ya se ha adelantado, en el vehículo facilitado por la empresa. Los desplazamientos son consustanciales a la actividad de la empresa, inherentes a la ejecución de la actividad laboral. Este desplazamiento, dadas las características en las que se desarrolla la prestación laboral, es tiempo de trabajo. En palabras de la **STJUE 10 de septiembre 2015**:

«cuando los trabajadores que se hallan en circunstancias como las controvertidas en el litigio principal hacen uso de un vehículo de empresa para dirigirse desde su domicilio a un cliente asignado por su empresario o para regresar a su domicilio desde el centro de tal cliente y para desplazarse de un cliente a otro durante su jornada laboral, debe considerarse que estos trabajadores permanecen ‘en el trabajo’, en el sentido del artículo 2, punto 1, de la misma Directiva».

STS 7 de julio 2020 ([rec. 208/2018](#)), en una empresa empresa se dedica a la instalación, mantenimiento y reparación de ascensores y siguiendo la doctrina del TJUE, **es tiempo de trabajo los desplazamientos desde el domicilio de los trabajadores, utilizando vehículos de empresa, al domicilio del cliente**

Sobre el tiempo de trabajo y desplazamiento

La **SAN 23 de enero 2023** ([rec. 333/2022](#)), siguiendo el criterio de la STS 7 de julio 2020 ([rec. 208/2018](#)) y el [asunto Tyco](#), declara que es tiempo de trabajo el dedicado a trasladarse desde el domicilio particular al del primer cliente y desde el último de vuelta a casa.

En concreto, respecto del domicilio particular al del primer cliente afirma,

«los trabajadores prestan servicios en los domicilios de los clientes, que son de la empresa, y se desplazan al inicio de la jornada desde su domicilio particular al domicilio en el que deban realizar su trabajo. Para ello utilizan bien **el vehículo proporcionado por la empresa, bien su vehículo particular** (posibilidad que permite el art. 24 del convenio colectivo de aplicación), **visten el uniforme de la empresa y portan las herramientas necesarias** para llevar a cabo el trabajo encomendado. **No consta además que exista un centro de trabajo fijo** para los trabajadores afectados por el conflicto.

Si ello es así, el tiempo de desplazamiento entre el domicilio particular y el del primer cliente es tiempo de trabajo, por ser **consustancial a los servicios encomendados**, pues estos se prestan no en un centro de trabajo fijo sino en los distintos domicilios designados por la empresa a los que de **ningún modo puede acudir si el trabajador no se sirve de un tiempo de desplazamiento previo en el que ya se encuentra a disposición de la empresa**, no existiendo duda alguna que pueda refutar tal conclusión»

Sobre el tiempo de trabajo y desplazamiento

La **SAN 23 de enero 2023** ([rec. 333/2022](#)), en relación al periodo del domicilio del cliente al particular (recogiendo también el criterio de la STS 19 de noviembre 2019 ([rec. 1249/2017](#)), sostiene:

«el **tiempo de retorno** desde el último domicilio en el que se prestan servicios hasta el particular del trabajador también debe considerarse tiempo de trabajo, **pudiendo la empresa instaurar métodos de control de los trayectos y tiempos empleados para realizar los mismos a efectos de evitar situaciones abusivas**, o incluso permitir, tal y como se constata en la STS de 7-7-2020, rec. 208/2018 en relación a la misma empresa ahora demandada, **anticipar el retorno del trabajador a su domicilio para que el mismo coincida con la hora de finalización de la jornada**, estipulando libremente la **cuantía y la forma de abono de dichos periodos así como el exceso que pudiera producirse**, caso de concurrir circunstancias imprevistas que demorasen el retorno al domicilio particular».

+ **SSAN 10 y 24 de abril 2023** ([rec. 54/2023](#); [rec. 45/2023](#)), la libre disponibilidad del trabajador del trayecto cliente-domicilio no es determinante.

Sobre el tiempo de trabajo y desplazamiento

STS 4 de diciembre 2018 ([rec. 188/2017](#)): en el marco de la **ayuda a domicilio**, el tiempo destinado por los trabajadores **desde su domicilio hasta el primer cliente** y desde el último a su domicilio no puede ser calificado como tiempo de trabajo. Este pronunciamiento reitera la doctrina de la **STS 1 de diciembre 2015** ([rec. 284/2014](#)), rechazando que sea aplicable la doctrina del TJUE en el caso *Tyco*

La **STSJ Aragón 5 de diciembre 2019** ([rec. 609/2019](#)), entiende que no tiene la consideración como tiempo de trabajo efectivo el que los trabajadores dedican al desplazamiento desde su domicilio hasta el centro de trabajo para la prestación de servicios de seguridad de forma continuada para el cliente, puesto que **no se trata de desplazamientos desde el centro de trabajo para la atención de clientes y que son centros habituales de trabajo.**

Sobre el tiempo de trabajo y desplazamiento

OJO

STS 27 de noviembre 2024 ([rec. 88/2023](#)) el tiempo que los trabajadores de la empresa de ascensores dedican a los desplazamientos efectuados cuando inician su jornada de trabajo, desde su domicilio personal hasta la llegada al domicilio del primer cliente de la empresa y, al final de la jornada diaria, el tiempo del retorno desde el domicilio del último cliente hasta que los empleados regresan a su domicilio particular, no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo que devenga la correspondiente remuneración.

En concreto, afirma que la doctrina es la que sigue:

«de conformidad con lo dispuesto en el art. 34.5 del ET, el tiempo que los trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y el domicilio del primer cliente y, al final de la jornada diaria, el de vuelta desde que se van del domicilio del último cliente hasta que regresan a su domicilio particular, **como regla general, no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo a efectos remuneratorios salvo que concurren circunstancias específicas, semejantes a las de la referida sentencia del TJUE de 10 de septiembre de 2015 (C-266/14, Tyco)**».

Sobre el tiempo de trabajo y trabajo via app

Sobre el tiempo de trabajo y trabajo via app

SJS/42 Madrid 11 de diciembre 2020 ([núm. 1079/2019](#)),

relativa a un conductor de VTC de una empresa que presta servicios para la plataforma UBER y que tiene una jornada de 12 horas diarias, entiende que es tiempo de trabajo el que el trabajador, debidamente conectado a la aplicación, tenga el vehículo en movimiento, se encuentre transportando a algún pasajero a su destino, o conduciendo para la recogida de éste, así como **el tiempo dedicado a las tareas diarias de entrega y depósito del vehículo en la base, y su limpieza y acondicionamiento.** Y también el **tiempo durante el que el trabajador se encuentre sin conexión y aquél en el que estando conectado, el vehículo no se encuentre circulando.**

Sobre el tiempo de trabajo y revisión médica

Sobre el tiempo de trabajo y revisión médica

SAN 2 de marzo 2020 ([rec. 279/2019](#)):

«a pesar de la ausencia normativa y reglamentaria, o de previsión explícita respecto de la temática, los reconocimientos médicos, a pesar de su voluntariedad, nunca deben suponer una carga, coste o consecuencia negativa y perjudicial para el trabajador, por lo que generalmente **deben realizarse dentro de la jornada laboral, y cuando se realicen fuera de ella, su tiempo invertido deberá ser tenido en cuenta como tiempo efectivo de trabajo**».

STSJ Galicia 17 de octubre 2019 ([rec. 3241/2019](#)),

«si bien es cierto que ese reconocimiento médico debe procurarse que se realice dentro de los horarios de trabajo, ello es siempre que sea posible; **de no ser así el actor tendrá derecho a solicitar compensación** (bien con tiempo de descanso o económica) **por el tiempo empleado para dicho reconocimiento fuera de su horario laboral**»

Sobre el tiempo de trabajo y otras situaciones

Sobre el tiempo de trabajo y otras situaciones

STJUE 28 de octubre 2021 ([C-909/19](#)), *Unitatea Administrativ Teritorială*, entiende que el período durante el cual **un trabajador cursa una formación profesional** que le **impone su empresario y que se desarrolla fuera de su lugar habitual de trabajo**, en los locales del proveedor de los servicios de formación, y durante el cual no ejerce sus funciones habituales constituye «tiempo de trabajo», en el sentido del art. 2.1 de la Directiva 2003/88/CE.

STS 19 de marzo 2019 ([rec. 30/2018](#)) la **participación voluntaria en eventos comerciales especiales fuera de la jornada** (y que de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo, se compensan como tiempo de descanso) «forma parte del tiempo de trabajo y, por consiguiente, ha de regirse por los límites establecidos en el art. 34.3 ET».

De acuerdo con la **literalidad del convenio colectivo** (contact center), el período de descanso disfrutado al amparo de art. 25 (**pausa del bocadillo**) debe computarse como trabajo efectivo a la hora de aplicar las pausas al personal de operaciones que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos – PVD (**STS 15 de abril 2010**, [rec. 52/2009](#)).

Y, siguiendo esta doctrina, la **SAN 10 de octubre 2019** ([rec. 175/2019](#)) entiende que

«todo trabajador tiene derecho a una pausa por PVD por cada hora de trabajo efectivo que realice a lo largo de su jornada diaria de trabajo, y ello con independencia de que esta se desarrolle en régimen de jornada continuada o de jornada partida y que en consecuencia, el periodo de tiempo trabajado con carácter previo a la interrupción de la jornada en supuestos de jornada partida debe ser tenido en cuenta a efectos de generar la primera pausa que se disfrute una vez reanudada la jornada tras la interrupción».

Tiempo de trabajo y horas extras

Horas extras y compensación híbrida o mixta

La **STS 25 de junio 2024** ([rec. 177/2022](#)) admite que la negociación colectiva puede establecer que las horas extraordinarias se **compensen mediante la denominada «fórmula mixta o híbrida»: se abona el valor de la hora ordinaria y se compensa con descanso el 50% del recargo.**

En concreto afirma

«El art. 35.1 del ET remite a la negociación colectiva la determinación de si las horas extraordinarias se abonan con una cuantía que no puede ser inferior al valor de la hora ordinaria o se compensan por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

El convenio colectivo prevé, como regla general, su abono con un recargo del 50% de su valor o, de común acuerdo, su compensación por descanso con el mismo porcentaje de recargo. La Comisión Mixta no postula una retribución o compensación de las horas extras inferior a la prevista expresamente por el ET ni por el convenio colectivo sino una interpretación integradora de esa norma colectiva, que no excluye la alternativa del abono del recargo del 50% mediante el reconocimiento de tiempo de descanso, siempre y cuando exista común acuerdo entre las partes.

En consecuencia, la citada práctica empresarial consistente en pagar las horas extraordinarias con el valor de la hora ordinaria y compensar el descanso con el 50% del recargo no vulnera los arts. 3 y 1281 a 1289 del Código Civil. Tampoco se ha vulnerado el art. 85 del ET, por lo que procede desestimar los dos motivos del recurso de casación clásica».

Tiempo de trabajo y pliego de prescripciones técnicas

Tiempo de trabajo y pliego de prescripciones técnicas

La **STS 5 de marzo 2024** ([rec. 168/2021](#)), partiendo de la base de que los pliegos de prescripciones técnicas de un contrato administrativo **no pueden ser fuente de derechos y obligaciones para los trabajadores**, no puede concluirse que **si el número de horas es inferior a las previstas en el convenio colectivo aquéllas sean exigibles**. Como apunta el TS este número de horas

«tiene fuerza vinculante de cara a su cumplimiento entre las partes del propio contrato administrativo, esto es, entre Ferrovial y la Administración autonómica.

Si el PPT posee el alcance señalado por el recurso (limitación de la jornada) y si se comprueba su incumplimiento, las consecuencias podrán ser objeto de reclamación entre quienes han suscrito el contrato administrativo en cuestión.

Salvadas las distancias, es algo similar a lo que acaece cuando un convenio colectivo obliga a las empresas afectadas (por ejemplo, de hostelería) a suscribir cláusulas de equiparación de derechos con las empresas auxiliares (por ejemplo, de limpieza) que están al margen del convenio sectorial de referencia. Quienes trabajan y son ajenos al ámbito aplicativo del convenio carecen de acción para reclamar su aplicación, mientras que la empresa principal será la que pueda adoptar medidas frente a la incumplidora. En tal sentido, por ejemplo, STS 250/2020 de 12 marzo (rec. 209/2018)».

Tiempo de trabajo y registro de jornada

Tiempo de trabajo / registro de jornada (una previa)

STJUE 14 de mayo 2019 (C-55/18), CCOO (posterior a modificación art. 34.9 ET *ex* RD Ley 8/19)

«una normativa nacional que no establezca la obligación de utilizar un instrumento que permita determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal no puede asegurar (...) el efecto útil» de los derechos *ex* artículo 31.2 CDFUE y Directiva 2003/88.

«un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por los trabajadores ofrece a estos un medio particularmente eficaz para acceder de manera sencilla a datos objetivos y fiables relativos a la duración efectiva del trabajo que han realizado y, por lo tanto, puede facilitar tanto el que los trabajadores prueben que se han vulnerado los derechos que les confieren los artículos 3, 5 y 6, letra b), de la Directiva 2003/88, que precisan el derecho fundamental consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, como el que las autoridades y los tribunales nacionales competentes controlen que se respetan efectivamente esos derechos».

«los Estados miembros **deben imponer** a los empresarios la obligación de implantar un **sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada** laboral diaria realizada por cada trabajador».

Tiempo de trabajo: cumplimiento del registro: STS 18/1/23

Es válido un registro de jornada basado en la declaración unilateral del propio trabajador: acuerdo sobre el registro de jornadas de trabajo alcanzado en septiembre de 2019 entre la Confederación Española de Cajas de Ahorros (CECA) y los sindicatos:

Sistema de registro basado en **autodeclaración sobre la cantidad de trabajo + autodeclaración sobre la naturaleza de la actividad y del tiempo invertido.**

«Con el fin de garantizar el registro diario de jornada, las empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras una **aplicación**, que podrá descargarse en todas o algunas de las herramientas tecnológicas propiedad de la entidad puestas a disposición de la persona trabajadora (...), con el fin de que **la propia persona trabajadora pueda registrar su jornada diaria de trabajo.**

(...) Todas las personas de la plantilla deberán **incorporar en la aplicación puesta a su disposición, diaria y obligatoriamente, cada día de trabajo, la hora de inicio del mismo, la hora de finalización, y el número de horas trabajadas durante el día**, descontando a tal efecto los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo. (...).

(...) **La persona trabajadora tendrá obligación de completar los datos requeridos por la empresa para garantizar el registro de jornada**, introduciendo de manera veraz los datos de inicio y finalización de la jornada y la duración de la jornada efectiva diaria de trabajo, **descontando a tal efecto todos los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo».**

Tiempo de trabajo: cumplimiento del registro: STS 18/1/23

El art. 34.9 ET **no establece** «el concreto contenido, mecanismo o herramienta mediante la que se articule dicho sistema [de registro], **no imponiendo ninguna específica forma o modalidad a la que haya de sujetarse**».

De la fundamentación de sentencia del TJUE se extrae que las empresas deben disponer de un sistema de registro y que **debe ser objetivo, fiable y accesible**. De modo que cualquier registro que no cumpla con estos requisitos, debe ser declarado como ilícito (en este caso, sólo se cuestiona “objetivo” y “fiable”).

TS recuerda que de la argumentación del TJUE se extrae que

«los derechos de los trabajadores en esta materia **solo pueden garantizarse mediante la implantación de un sistema de registro de jornada que resulte verdaderamente objetivo y fiable, de manera que quede perfectamente constituida la prueba que acredite la jornada de trabajo efectivamente realizada mediante un mecanismo de registro que refleje esos datos de manera totalmente **imparcial e indiscutible****, para evitar que el trabajador, en su condición de parte débil de la relación laboral, se vea abocado a la inseguridad de enfrentarse a la empresa con la activación de reclamaciones de tan difícil probatura».

Sobre la autodeclaración de la cantidad de tiempo:

el hecho de que la incorporación de los datos en la aplicación informática requiera la actuación de los trabajadores, “en realidad no exige una actuación muy diferente a cualesquiera de esos otros posibles sistemas de control horario que igualmente requieren que sea el propio trabajador el que active cada uno de esos controles”.

Sobre la autocalificación de la actividad y, por consiguiente, de la naturaleza del tiempo invertido:

Sólo en el caso de que la empresa **no haya dado indicaciones o protocolos que indubitadamente permitan la calificación de la naturaleza del tiempo invertido en cada una de las actividades**, «podría considerarse que el sistema carece de la necesaria objetividad y fiabilidad, si coloca al trabajador en la indescifrable tesitura de discernir la valoración jurídica que haya de atribuir a unos u otros periodos de tiempo o tipo de actividad

Tiempo de trabajo: cumplimiento del registro

La **STS 24 de septiembre 2024** ([rec. 236/2022](#)) haciendo una síntesis del marco normativo y de la doctrina del TJUE afirma

«Por lo que respecta a cuál haya de ser el sistema empleado para llevar a cabo el registro, su organización y documentación, **el legislador tan solo indica que puede pactarse mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, y en su defecto, imponerse por decisión del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores.**

Nada más señala sobre cual haya de ser el concreto contenido, mecanismo o herramienta mediante la que se articule dicho sistema, no imponiendo ninguna específica forma o modalidad a la que haya de sujetarse».

STSJ CAN\Tenerife 15 de diciembre 2023 ([rec. 373/2023](#))

“la instalación de más equipos de fichaje y registro de jornada no se puede considerar, en absoluto, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, porque ese registro de la jornada es, desde 2019, una incuestionable obligación legal de la empresa, y porque establecer el mecanismo de fichaje en cada departamento permite cumplir mejor con lo que establece el artículo 26.4 del convenio colectivo, en orden a fichar el comienzo y final de la jornada encontrándose el trabajador en su puesto de trabajo”

Obligación de comunicación de registro horario a RLT

La SAN 24 de febrero 2025 ([rec. 404/2024](#)), a partir de lo expuesto en la STS 24 de septiembre 2024 ([rec. 236/2022](#)), entiende que de la literalidad del art. 34.9 ET (y del convenio colectivo aplicable al caso) **no se desprende que la RLT deba tener copias físicas o en formato electrónico de los registros de jornada de los trabajadores**, ni tampoco su derecho a tener **acceso de manera inmediata y en tiempo real** a los registros de la plantilla.

Tampoco entiende que deba ser la Sala la que **concrete el «tiempo prudencial»** en el que la empresa deba dar respuesta a las peticiones presentadas por la RLT (da por bueno que la empresa lo suministre en respuesta a peticiones expresas).

La SAN 9 de diciembre 2024 ([rec. 54/2022](#)), a partir de lo expuesto en la STS 24 de septiembre 2024 ([rec. 236/2022](#)), entiende que el tenor literal del art.34.9 ET **no existe una obligación de poner a disposición de la RLT un sistema de acceso inmediato distinto de la entrega mensual**

Control del registro de jornada por la RLT

Control del registro de jornada y conocimiento por la RLT del histórico de modificación de apuntes

La **STS 24 de septiembre 2024** ([rec. 236/2022](#)) entiende que el artículo 34.9 del ET (ni tampoco el convenio sectorial, ni el acuerdo de empresa) **no impone a la empresa la obligación de información a la RLT del histórico de modificación de apuntes que efectúa cada trabajador de su jornada laboral diaria** (por lo tanto, no puede exigirse que la empresa informe a la RLT en qué consisten ni en qué momento se han producido).

Control del registro de jornada y transmisión de datos personales de las personas trabajadoras a la RLT

La **STS 24 de septiembre 2024** ([rec. 236/2022](#)) en un supuesto en el que la **SAN 19 de abril 2022** ([rec. 39/2022](#)), accediendo a la pretensión del sindicato accionante, había declarado la **obligación de la empresa de facilitar a la RLT, respecto del registro de jornada, la identidad (nombre y apellidos), provincia y población del trabajador** entiende que **no se vulnera la protección de datos personales de los mismos**.

Situaciones que describen un incumplimiento empresarial del registro de jornada

STSJ Cataluña 14 de julio 2022 ([rec. 498/2022](#)), Falta de colaboración de los trabajadores en el cumplimiento del registro horario no justifica el incumplimiento empresarial del mismo

STSJ Extremadura 9 de julio 2020 ([rec. 1/2020](#)) entiende que la empresa **no cumple** con el registro de jornada al **presentar unos «cuadrantes»** en los que figuran trabajadores y lo que parecen turnos de prestación de servicios. En concreto entiende que

«aunque en el juicio aportó unos ‘cuadrantes’ en los que figuran trabajadores y lo que parecen turnos de prestación de servicios, por un lado, no consta que, en efecto, se trate de un registro horario pues ni aparecen las horas de inicio y terminación del servicio, ni que se haya prestado el mismo, ni que hayan sido puestos en conocimiento de los trabajadores semanalmente y, por otro, lo que, desde luego no consta es que, como exige el art. 34.9 ET, se haya implantado «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».

Desde luego, tampoco puede considerarse que cumpla con las exigencias del registro horario a las que venimos refiriéndonos ese sistema de atribución y control de los servicios mediante el teléfono móvil de los trabajadores».

SJS\2 Alicante 15 de septiembre 2023 ([rec. 489/2023](#)): sistema de registro de jornada basado en **reconomiento facial** supone una violación de la intimidad de las personas trabajadoras, dado su carácter desproporcionado.

Registro de jornada en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (RD 1620/2011)

La **STJUE 19 de diciembre 2024** ([C-531/23](#)), *Loredas*, en respuesta a la citada cuestión prejudicial ha dictaminado que 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).

**Incumplimiento
registro de jornada y
horas extraordinarias**

Incumplimiento registro de jornada y horas extraordinarias (tres aproximaciones interpretativas)

1. El trabajador debe aportar una prueba plena de las horas extraordinarias realizadas

STSJ Murcia 28 de marzo 2023 ([rec. 1293/2021](#)) afirma

«mientras que las horas extraordinarias reclamadas no están constatadas en hechos probados, ya que ni se ha clarificado su valor, ni tampoco se especifica cuándo se realizaron, y su acreditación corresponde a la parte que pretende su reclamación, sin que, como se ha dicho, de la circunstancia de que no se llevaba registro del horario de jornada, pueda extraerse sin más que las horas extraordinarias fuesen realizadas»

+ SSTSJ Com. Valenciana 12 de abril 2022 ([rec. 4005/2021](#)); y And\Granada 16 de marzo 2023 ([rec. 725/2022](#))

2. Suficiente que se aporte un indicio de prueba de la realización de las horas extraordinarias

Desde la entrada en vigor del art. 34.9 ET, si el empresario no cumple con su obligación registro horario supone, conforme a las reglas de la carga de la prueba (art. 217.7 LEC), la existencia de una presunción a favor de la persona trabajadora, considerándose suficiente **que se aporte un indicio de prueba de la realización de las horas extraordinarias**

SSTSJ CLM 14 de marzo 2024 ([rec. 2278/2022](#)); Galicia 1 de marzo 2023 ([rec. 6191/2022](#)); 23 de junio 2022 ([rec. 5087/2021](#)); Com. Valenciana 12 de julio 2022 ([rec. 634/2022](#)); 17 de noviembre 2020 ([rec. 3230/2019](#)); CLM 25 de febrero 2022 ([rec. 397/2021](#)); And\Granada 11 de mayo 2022 ([rec. 2304/2021](#)); Cataluña 14 de abril 2022 ([rec. 6963/2021](#)), 19 de octubre 2020 ([rec. 1614/2020](#)); CyL\Valladolid 25 de febrero 2021 ([rec. 92/2021](#)); La Rioja 22 de octubre 2020 ([rec. 76/2020](#)); Baleares 2 de mayo 2023 ([rec. 607/2022](#)); Madrid 21 de abril 2023 ([rec. 1363/2022](#))

Incumplimiento registro de jornada y horas extraordinarias

STSJ Asturias 16 de mayo 2023 ([rec. 355/2023](#)), a partir de la literalidad del art. 34.9 ET (y recogiendo el contenido del convenio en relación a la duración de la jornada y el registro) afirma

«el incumplimiento por las empresas de esta obligación de registrar la jornada de trabajo, **hace presumir que los trabajadores han prestado servicios a tiempo completo** durante el periodo de tiempo en que no se ha llevado el registro.

La presunción es *iuris tantum*, por lo que se puede destruir por prueba en contrario y también cuando es desautorizada, en todo o en parte, por las propias afirmaciones de quien la invoca (...).

La estipulación del contrato relativa a la jornada no puede destruir la presunción de que la demandante trabajó a jornada completa, pues su concierto es previo al desempeño de la prestación de servicios, con cuyo inicio efectivo comienza la obligación empresarial de registrar la jornada».

Incumplimiento registro de jornada y horas extraordinarias

Indicios de la realización de horas extraordinarias

STSJ Baleares 2 de mayo 2023 ([rec. 607/2022](#)), a la luz de la anterior doctrina, entiende que son indicios suficientes de la realización de horas extraordinaria los siguientes:

«llama la atención que, relacionadas con todo detalle y rigor, en el anexo a la demanda, las horas extraordinarias invocadas, en la contestación a la demanda, la demandada negara la realidad de las horas extras invocadas (detalladas en el anexo a la demanda) pero con el único argumento de que el demandante era socio de la empresa y no trabajador, sin formular una negativa explícita, subsidiaria a la anterior, de que no las hiciera de ser considerado un trabajador, como finalmente ha sido, lo cual ya constituye un primer indicio de su realidad.

Por otra parte, el propio hecho probado quinto refleja que el **restaurante cerraba los lunes**, lo cual, tratándose de un pequeño restaurante con turno partido único atendido por los mismos trabajadores (como se infiere de la prueba practicada, de la documentación aportada y de las alegaciones de las partes), ya denota un exceso de jornada sólo por esta razón, al margen del exceso de jornada diario consubstancial en un pequeño restaurante de temporada, y más -como es público y notorio- en la isla de Ibiza»

Incumplimiento registro de jornada y horas extraordinarias

3. No parece exigirse tal prueba indiciaria (o, al menos, no se menciona de forma explícita). El TJUE “parece” que estaría abogando por esta tesis

SSTSJ Andalucía\Málaga 6 de octubre 2021 ([rec. 1358/2021](#)), Galicia 9 de noviembre 2022 ([rec. 81/2022](#)), País Vasco 12 de julio 2022 ([rec. 402/2022](#))

Registro de jornada y otras cuestiones

Sistema de Registro de jornada y autorización previa horas extras

La **STS 22 de febrero 2023** ([rec. 34/2020](#)) entiende que no es contrario al carácter voluntario de las horas extraordinarias que el sistema de **registro de la jornada exija que las mismas sean autorizadas por el responsable directo y la dirección**. Pues, esto «sólo es una manifestación de la forma en que la empresa dará su consentimiento sin que antes su realización quedase a la voluntad exclusiva del trabajador»

Registro de jornada por el trabajador alejado de la realidad: consecuencias

STSJ Aragón 23 de marzo 2022 ([rec. 126/2022](#)):

La confección por parte del trabajador del registro de jornada **alejada de la realidad justifica un despido disciplinario** por inasistencia al trabajo (amparada en la superación de la jornada máxima)

Registro de jornada y relación especial de alta dirección

STSJ Madrid 30 de junio 2022 ([rec. 488/2022](#)):

«La obligación de registro de jornada conforme a los arts. 34.9 y. 35.5 ET **no es aplicable a la relación laboral especial de alta dirección conforme al art. 4.1 ET** , por lo que es al actor al que le corresponde probar la realización de las mismas, de conformidad con el 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil».

**Registro de jornada y
contrato a tiempo
parcial**

En contrato a tiempo parcial, el incumplimiento del registro de jornada (derivado de su falta de acreditación) hace que el contrato sea a tiempo completo ex art. 12.4.c ET STSJ Cataluña 21 de julio 2022 ([rec. 1216/2022](#)),

En contrato a tiempo parcial, la falta de entrega registro de horas **no impide a empresa destruir la presunción *iusuris tantum* de jornada a tiempo completo ex art. 12.4.c ET (mediante interrogatorio de parte y testificales) STSJ CLM 4 de octubre 2022 ([rec. 1078/2022](#))**

Tiempo de trabajo y teletrabajo

Teletrabajo, incidentes conexión y tiempo de trabajo

SAN 10 de mayo 2021 ([rec. 105/2021](#))

«que, caso de producirse dentro de la jornada prestada en teletrabajo incidentes debidos a desconexiones que impidan la prestación, por ser imprescindibles para la misma, como cortes en el suministro de luz o conexión de internet, ajenos a las personas trabajadoras, **la empresa compute el tiempo que dure aquél como tiempo efectivo de trabajo, sin que deban recuperar ese tiempo ni sufrir descuento alguno en sus retribuciones**, siempre y cuando se aporte justificación de la empresa suministradora del servicio de que se trate sobre la existencia y duración de la incidencia, por cuanto que dicho pronunciamiento es acorde con el deber del empresario de proporcionar los medios para que la actividad laboral pueda llevarse a cabo».

+ **SAN 12 de septiembre 2022** ([rec. 204/2022](#))

STSJ Madrid 8 de julio 2020 ([rec. 19/2020](#)) afirma que

«**el tiempo de prestación de servicios en régimen de teletrabajo que se añade sobre la jornada presencial** (por ejemplo atendiendo llamadas laborales u otro tipo de trabajo a distancia por correo electrónico u otros sistemas de mensajería o mediante aparatos portátiles conectados a la red) debe ser considerado tiempo de trabajo y adicionarse al tiempo presencial para calcular la jornada realizada»

STSJ Madrid 4 de noviembre 2020 ([rec. 430/2020](#)),

- a) En tiempo de descanso el trabajador tiene derecho a la desconexión digital, esto es, a **mantener inactivos sus dispositivos o medios de comunicación, de manera que no reciba mensajes de la empresa o de sus compañeros de trabajo por razones laborales;**

- b) **No afecta al derecho a la desconexión digital** (y, por tanto, a la intimidad personal y familiar) **el que la empresa ordene la realización de trabajo efectivo y retribuido fuera del horario normal, porque entonces ya no hablamos de tiempo de descanso, sino de tiempo de trabajo.** Obviamente ello implica que el tiempo de conexión del trabajador para realizar actividades laborales, también cuando se realiza a distancia y por medios electrónicos, tiene la consideración de tiempo de trabajo, con las consecuencias legales que de ello se derivan;

- c) **Si dicho trabajo se realiza más allá de la jornada se tratará de horas extraordinarias** que con carácter general son voluntarias, salvo pacto en contrario;

- d) En otro caso, **si la realización de trabajo efectivo** (presencial o a distancia) **fuera del horario normal implica un cambio del mismo o de la jornada ordinaria, estaremos ante una modificación** unilateral de las condiciones de trabajo, que según los casos puede ser sustancial (regulada por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores) o no.

Teletrabajo y derecho a la desconexión

STSJ Madrid 21 de febrero 2022 ([rec. 20/2022](#)): Incumplimiento de orden empresarial enviada por mail durante las vacaciones no puede justificar un despido disciplinario porque supone una vulneración del derecho a la desconexión digital

La **SAN 22 de marzo 2022** ([rec. 44/2022](#)) entiende que la cláusula que exige la conexión durante el tiempo de trabajo no es contrario al derecho a la desconexión.

«Dado que el derecho a la desconexión se vincula al tiempo fuera del horario de trabajo, la pretensión empresarial de que durante el tiempo de trabajo el trabajador esté conectado constituye una exigencia conforme a la legalidad»

Teletrabajo, inactividad y despido

Despido disciplinario PROCEDENTE de teletrabajadora por existencia de numerosos períodos de inactividad en su ordenador STSJ Madrid 24/01/22 (r872/21)

Teletrabajo y accidente de trabajo

STSJ Aragón 18 de enero 2022 ([rec. 875/2021](#)) declara como accidente de trabajo un infarto producido en tiempo y lugar de trabajo (teletrabajo), manifestándose nada más terminar la reunión laboral telemática, por lo que no ha habido ruptura del nexo de causalidad

STSJ Madrid 11 de noviembre 2022 ([rec. 526/2022](#)) se refiere a un accidente de un teletrabajador en horario de trabajo en la cocina de su domicilio, al caérsele una botella de agua y lesionarse una mano

La **SJS/1 Cáceres 26 de octubre 2022** ([autos. 273/222](#)) considera accidente laboral la caída de una empleada en su casa mientras teletrabajaba. En concreto, el accidente se produjo cuando acudió al baño de su domicilio y al salir, para retomar su tarea, tropezó en el pasillo, cayendo al suelo, sufriendo un traumatismo en el codo y el costado derecho.

La **STSJ Madrid 3 de febrero 2023** ([rec. 812/2022](#)) descarta calificar como accidente de trabajo el fallecimiento en el baño de su domicilio (a causa de un infarto) de un teletrabajador porque no consta el registro de conexión a la empresa y por tanto el fichaje la mañana que sucedió

**Preaviso y trabajo a turnos /
distribución irregular jornada**

Concepto de trabajo a turnos

STS 8 de enero 2024 ([rec. 500/2021](#))

«La consideración del trabajo como trabajo a turnos, que puede generar el derecho al complemento de turnicidad, implica la concurrencia de una serie de condiciones: una, que un mismo puesto de trabajo se ocupe de manera sucesiva por diferentes trabajadores; y, otra, que el trabajador deba prestar el servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas». Criterios que no son aplicables al horario de una trabajadora de un museo que presta servicios, en horario de tarde de lunes a sábado desde las 15:00 h a 21:00 h, con excepción de los martes, día en que cierra el Museo, y los domingos alternos en turno de mañana de 9:00 h a 14:00 h”.

Preaviso y trabajo a turnos

La STS 14 de marzo 2024 ([rec. 96/2022](#)), partiendo de la distinción entre la distribución irregular de la jornada y el preaviso que prevé el art. 34.2 ET (como norma de derecho necesario relativo), entiende que **no existe ningún preaviso legal mínimo en materia de trabajo a turnos.**

Preaviso y distribución irregular de la jornada

STS 14 de marzo 2024 ([rec. 96/2022](#)): el preaviso «mínimo» de cinco días en materia de distribución irregular de jornada de trabajo del art. 34.2 ET es, en tanto que tal mínimo, una **norma de derecho necesario relativo** que los convenios colectivos deben necesariamente respetar, por lo que tienen vedado establecer un preaviso inferior a esos cinco días

Reitera doctrina **SSTS 16 de abril 2014** ([rec. 183/2013](#)); y **11 de diciembre 2019** ([rec. 147/2918](#))

La **SAN 14 de febrero 2025** ([rec. 405/2024](#)), acudiendo a la doctrina recién expuesta, establece que el plazo de preaviso de 48 horas que la empresa tiene que observar en los supuestos de horario flexible es contrario a lo dispuesto en el apartado 2 del art. 34 ET.

Antigüedad

Trabajadores fijos discontinuos

En virtud del **ATJUE 15 de octubre 2019** ([C-439/18 y C-472/18](#)), *AEAT*, se establece que es contrario a la Directiva 97/81 que, para percibo de trienios de fijos discontinuos, solo se computen a efectos de la antigüedad los períodos efectivamente trabajados.

STSJ Galicia 13 de febrero 2025 ([rec. 5307/2023](#)) entiende que, para el cómputo de la antigüedad, también deben tenerse en cuenta los períodos de inactividad transcurridos entre los dos contratos de interinidad anteriores al contrato fijo-discontinuo finalmente formalizado.

En concreto afirma:

«a criterio de la Sala, que tenga que reconocerse el mismo sistema de cómputo de la antigüedad al personal que haya estado vinculado con la entidad demandada con un contrato temporal, antes de ser considerado, en el presente caso, como fijo discontinuo, por aplicación del principio de igualdad contenido en el artículo 14 de la Constitución Española, al que está sujeta la Administración como empleadora, dando un trato idéntico para supuestos iguales, pues no puede obviarse que es manifiesto que la antigüedad es una «condición de trabajo» a los ojos de la Directiva 1999/70, y así lo manifiesta el Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de octubre 2019, Asuntos C 439/18 y C 472/18, aunque lo haya hecho en el marco de la Directiva 97/81, no estando justificado que se realice trato diferentes entre trabajadores fijos, fijos discontinuos y temporales, a la luz de la cláusula 4ª de la citada directiva, referida a la no discriminación entre trabajadores temporales e indefinidos»



XVIII FORO ARANZADI SOCIAL LAS PALMAS

El tiempo como dimensión del contrato de trabajo: últimas novedades interpretativas

**¡Muchas
gracias!**

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



9 abril 2025