



II Jornada de estudio y actualización en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Observatorio de Relaciones Laborales Universidad de Navarra

- Labormatters Abogados

Principales controversias sobre el tiempo de trabajo

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



13 de mayo 2026

Esquema expositivo:

- **Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad**
- **Sobre el tiempo de trabajo y desplazamiento**
- **Tiempo de trabajo y registro de jornada**
- **Incumplimiento registro de jornada y horas extraordinarias**
- **Registro de jornada y otras cuestiones**
- **Contrato a tiempo parcial: registro y ampliaciones**
- **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 teletrabajo**
- **Preaviso y trabajo a turnos / distribución irregular jornada**
- **Antigüedad**

Efecto Dunning-Kruger

Confianza

**Monte
Estúpido**

Conocimiento



Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

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

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 26/09/22 ([rec. 111/2020](#)); y 22/11/22 ([rec. 3318/2021](#)); y 7/6/23 ([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

STS 4 de junio 2025 ([rec. 234/2023](#)), no es tiempo de trabajo el empleado por los trabajadores designados Presidente y Vocales de las mesas electorales en los procesos de selección de representantes de los trabajadores en la empresa (entonces, ¿es tiempo de descanso?)

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](#)): 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.

STS 26 de enero 2021 ([rec. 3294/2018](#)): no es 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

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

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).

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 guardia 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 trabajo y el tiempo de disponibilidad / adaptaciones sobrevenidas

STS 23 de septiembre 2025 ([rec. 105/2023](#)): una empresa (del sector de ambulancias) puede instar legítimamente una **MSCT para adaptar el criterio organizativo existente**, de modo que, durante el tiempo de comida, se garantice a los trabajadores la desconexión completa del radioteléfono y se les exima de estar pendientes del servicio, para que, de este modo, se entienda que se trata de tiempo de descanso y no de tiempo de disposición

STS 11 de noviembre 2025 ([rec. 32/2024](#)): La conversión, aplicando la doctrina jurisprudencial, de las guardias presenciales en tiempo de trabajo efectivo (abonado como tal) y el hecho que la empresa **deje de abonar el complemento que las regulaba**, no supone una MSCT, sino que ya no se dan las condiciones objetivas para su devengo:

“Ambu vital reorganizó el tiempo de trabajo y las retribuciones a la vista de la doctrina jurisprudencial iniciada con la sentencia del Pleno de la Sala Social del TS 159/2022, de 17 de febrero (rec. 123/2020). Ello supuso una reducción de la jornada de trabajo y que todo el tiempo de guardia se compute a efectos de jornada de trabajo y se retribuya como tal, lo que excluye el devengo del Plus de Guardia Presencial. El hecho de que la empresa ya no abone este plus no es consecuencia de que una de las partes contratantes pueda decidir unilateralmente si se cumple el contrato, lo que prohíbe el art. 1.256 del Código Civil, sino que se debe a que ya no concurren los supuestos que justificaban el devengo de este complemento salarial”

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.

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 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

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

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**»

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.

+ SSTS 21 de abril 2025 ([rec. 162/2023](#)). ¡**OJO** STJUE 10 de septiembre 2015 ([C-266/14](#)), *Tyco*!

OJO SAN 8 de octubre 2025 ([rec. 237/2025](#)): la decisión de una empresa de dejar de considerar como tiempo de trabajo el invertido desde el domicilio al primer cliente, afirmando que se adapta al reciente cambio de la doctrina jurisprudencial al respecto, describe una MSCT que debe ser calificada como nula al haberse adoptado unilateralmente

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

El **Auto del TSJ Comunidad Valenciana 24 de enero 2024** ([rec. 17/2023](#)) formula 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?»

Respuesta del TJUE: **STJUE 9 de octubre 2025** ([C-110/24](#)), *STAS-IV*,

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

STJUE 9 de octubre 2025 ([C-110/24](#)), STAS-IV,

elementos constitutivos del concepto de tiempo de trabajo vienen delimitados por su propia definición: **«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».**

A. «durante su tiempo de desplazamiento entre sus domicilios y los centros de sus clientes, los trabajadores deben considerarse en ejercicio de sus actividades o de sus funciones, puesto que tales desplazamientos son el instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de esos trabajadores en los centros de esos clientes».

«las condiciones relativas al desplazamiento (...) vienen definidas por su empresario, que designa, en particular, el medio de transporte empleado para ese desplazamiento, el punto de partida y de regreso de este, la hora de salida de dicho desplazamiento y el destino, a saber, un tajo. Por consiguiente, los citados trabajadores no tienen un lugar de trabajo fijo y habitual. Deben necesariamente desplazarse para realizar las prestaciones previstas en el contrato de trabajo celebrado con ese empresario, a la vez que respetar las condiciones de desplazamiento impuestas por este».

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

STJUE 9 de octubre 2025 ([C-110/24](#)), STAS-IV,

B. «el factor determinante es el hecho de que el trabajador está obligado a estar físicamente presente en el lugar que determine el empresario y a permanecer a disposición de este para poder realizar de manera inmediata las prestaciones adecuadas en caso de necesidad». De modo que «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».

En cambio, si los trabajadores tienen la posibilidad de gestionar su tiempo sin limitaciones significativas y pueden dedicarse a sus asuntos personales, es un elemento que permite afirmar que el período de tiempo examinado no constituye tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88.

durante estos trayectos los trabajadores tampoco tienen la «posibilidad de disponer libremente de su tiempo y de dedicarse a sus asuntos personales, de modo que están a disposición de sus empresarios».

C. el trabajador debe permanecer en el trabajo en el período considerado, el TJUE entiende que también concurre en este caso, por lo siguiente:

«si un trabajador que ya no tiene centro de trabajo fijo ejerce sus funciones durante el desplazamiento hacia o desde un cliente, debe considerarse que este trabajador permanece igualmente en el trabajo durante ese trayecto. En efecto, toda vez que los desplazamientos son consustanciales a la condición de trabajador que carece de centro de trabajo fijo o habitual, el centro de trabajo de estos trabajadores no puede reducirse a los lugares de intervención física de estos trabajadores en los centros de los clientes de su empresario»

Sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de disponibilidad

STJUE 9 de octubre 2025 ([C-110/24](#)), STAS-IV,

Conclusión:

«el tiempo dedicado a los trayectos de ida y vuelta que los trabajadores tienen la obligación de realizar, juntos, a una hora fijada por su empresario y con un vehículo perteneciente a este, para desplazarse desde un lugar concreto, determinado por dicho empresario, hasta el lugar en el que se realiza la prestación característica prevista en el contrato de trabajo celebrado entre esos trabajadores y ese empresario debe considerarse «tiempo de trabajo», con arreglo al [art. 2.1 de la Directiva 2003/88]» .

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 / registro de jornada

STS 15 de abril 2026 ([rec. 674/2025](#))

“aunque no lo mencione específicamente el art. 39.4 ET, no puede ser otra que la de entender que cualquier sistema de registro de jornada -ya sea pactado o adoptado por la empresa-, **deberá cumplir necesariamente con todos y cada una de esos tres requisitos, debiendo declararse en caso contrario su ilegalidad**”.

Por tanto de lo anterior se desprende que **el registro de la jornada que deben llevar las empresas debe dejar constancia de las horas trabajadas por cada concreto trabajador, con la precisión necesaria respecto al momento y lugar de su realización y, aunque no se hayan establecido sus requisitos de forma, su validez exige que reúna esos tres criterios: objetivo, fiable y accesible.**

Un registro de jornada que no cumpla tales características no es conforme a Derecho y no puede considerarse como un cumplimiento por el empleador de esa obligación legal y del Derecho de la Unión”.

Tiempo de trabajo: cumplimiento del registro: STS 18/1/23 ([rec. 78/2021](#))

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 ([rec. 78/2021](#))

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».**

Tiempo de trabajo: cumplimiento del registro: STS 18/1/23 ([rec. 78/2021](#))

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 MSCT**, 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”

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 art. 34.9 ET (ni tampoco el CCOL 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).

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 CCOL 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 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).

Registro de jornada y datos biométricos

Control jornada laboral – control de la asistencia y acceso laboral a las dependencias - y huella dactilar

AEPD / [EXP202304834](#) / 30/10/24 (colegio notarial Aragón)

Art. 4.14 RGPD: **datos biométricos:** *datos personales obtenidos a partir de un tratamiento técnico específico, relativos a las características físicas, fisiológicas o conductuales de una persona física que permitan o confirmen la **identificación única** de dicha persona, como imágenes faciales o datos dactiloscópicos*

Los datos biométricos tratados (recogida o captura de datos, registro, almacenamiento, procesamiento, comparación, autenticación, conservación, supresión, limitación...etc) se consideran datos de carácter personal siempre y cuando la finalidad del tratamiento sea la identificación o autenticación de una persona- *que permitan o confirmen la identificación única de dicha person*

Plantillas biométricas que se generan en los sistemas de control de acceso (*software de gestión del sistema almacena el hash (patrón o plantilla biométrica) que proporciona el terminal de huella dactilar, el cual se relaciona con el usuario final con el id de usuario del empleado en una tabla para los datos biométricos*) **constituyen datos de carácter personal** dado que el proceso se basa en asignar un identificador (la plantilla biométrica obtenida al recoger las muestras de huella dactilar de los trabajadores en el momento en que se produzca su acceso a las dependencias de la parte reclamada) que permite singularizar a un individuo- el trabajador- y, distinguirlo frente a otros, a través de “*elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica*”, gracias a su cotejo con la muestra previamente guardada.

Impresiones dactilares describen **datos únicos**, permanentes o definitivos en el tiempo, ya que permanecen invariablemente unidos a una persona: por tanto, tienen un impacto más significativo en el derecho fundamental a la protección de datos de su titular en comparación con otro tipo de datos personales. De ahí la especial relevancia que ha otorgarse a las garantías que se adopten en su tratamiento debido que la incidencia, especialmente significativa, en el derecho fundamental a la protección de datos personales de su titular (así lo recoge el art. 9 RGPD).

Control jornada laboral – control de la asistencia y acceso laboral a las dependencias - y huella dactilar

AEPD / [EXP202304834](#) / 30/10/24 (colegio notarial Aragón)

STJUE 1 de agosto 2022 (C-184/20), *Vyriausioji tarnybinės etikos komisija*: **fija una interpretación amplia del concepto categorías especiales de datos personales: una interpretación amplia de los conceptos de «categorías especiales de datos personales» y de «datos sensibles»** se ve respaldada por el objetivo de la Directiva 95/46 y del RGPD (...), de asegurar un alto nivel de protección de las libertades y de los derechos fundamentales de las personas físicas, en particular, de su intimidad, en relación con el tratamiento de los datos personales que las afectan

STJUE 4 de julio 2023 (C-252/21), *Meta c. Bundeskartellamt*: **“cuando se recoge en bloque un conjunto de datos que contiene tanto datos sensibles como no sensibles sin que sea posible separar los datos entre sí en el momento de la recogida, el tratamiento de ese conjunto de datos debe considerarse prohibido**, en el sentido del art. 9.1 RGPD, si contiene al menos un dato sensible y no se aplica ninguna de las excepciones del art. 9.2, de dicho Reglamento” y destacó que “a los efectos de la aplicación de la excepción

Control jornada laboral – control de la asistencia y acceso laboral a las dependencias - y huella dactilar

AEPD / [EXP202304834](#) / 30/10/24 (colegio notarial Aragón)

Art. 9.2.b RGPD el levantamiento de la prohibición de tratar categorías especiales de datos exige:

1. El tratamiento ha de ser ***necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social***
2. El tratamiento **ha de ser autorizado – en la medida en que así lo autorice** por el Derecho de la Unión de los Estados miembros o un convenio colectivo con arreglo al Derecho de los Estados miembros
3. El instrumento a través del cual se articule dicha autorización deberá establecer ***garantías adecuadas*** del respeto de los derechos fundamentales y de los intereses del interesado
4. El responsable debe acreditar también que su tratamiento se puede realizar porque **concorre una de las bases jurídicas legitimadoras del tratamiento ex art. 6.1 RGPD**, que son requisito general para el tratamiento de cualquier dato de carácter personal.

Control jornada laboral – control de la asistencia y acceso laboral a las dependencias - y huella dactilar

STJUE 4 de julio 2023, [C-252/21](#), *Meta Platforms Inc.*: las excepciones a la prohibición de tratamiento de las categorías especiales de datos deben ser interpretadas restrictivamente.

AEPD / [EXP202304834](#) / 30/10/24 (colegio notarial Aragón): **Una normativa estatal como el ET que obliga al registro horario (sin indicar que deba hacerse mediante un control biométrico) no es una habilitación suficiente subsumible en el art. 6.1.b RGPD**

(se aparta de **STS\C-A 2 de julio 2007, [Rec. 5017/2003](#)**: considera legítimo el tratamiento de los datos biométricos para el control horario de los empleados públicos, sin que fuese necesario un consentimiento previo de los afectados. La tecnología empleada, así como la matemática primitiva que desarrolla la captura, garantiza una protección ante falsificaciones, robos o reversibilidad en la replicación de la huella)

SAN\C-A 11 de febrero 2026 ([rec. 65/2022](#)), lectores de huella tanto para la entrada y salida de la nave como para el acceso a vestuarios y aseos, justificando la medida en razones de seguridad y control de accesos. La AEPD sancionó esta medida empresarial por vulneración del principio de minimización de datos. La AN confirma la infracción, pero reduce la sanción (a apercibimiento). Que sea útil (en términos de seguridad) no significa que sea necesario (debe acreditarse que no hay una alternativa menos intrusiva – especialmente porque el registro es continuo)

Control jornada laboral – control de la asistencia y acceso laboral a las dependencias - y huella dactilar

SJS\3 Coruña 24 de julio 2025 ([núm. 370/2025](#)), validez registro con huella dactilar: “el uso del sistemas biométricos como el control de acceso mediante huella dactilar a un hospital sigue siendo un medio seguro y adecuado para garantizar la protección de bienes, personas y servicios esenciales, y no vulnera ninguno de los derechos fundamentales consistente privacidad, a la intimidad contenido en el art. 18 CE; vulneración del derecho a la salud contenido en el art. 43 CE; vulneración del derecho a libertad a la libertad sindical, art. 28 CE”

[Informe AEPD REGAGE25e00024730156](#) (Julio 2025): tratamiento de datos personales mediante biometría que tiene por finalidad el **control de acceso basado en información biométrica a unas instalaciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado** que incluían diferentes tipologías de instalaciones, bienes y personas.

El sistema biométrico respecto del que se formula la consulta se enmarca en un contexto especialmente sensible como es el de la protección de instalaciones concretas de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Se da una importante concurrencia de **intereses legítimos dignos de protección** alrededor de la seguridad pública, así como la protección de infraestructuras o materias clasificadas, todos estos intereses de especial relevancia. Se afirma la **justificación objetiva y necesidad concreta** de la implantación del sistema de autenticación biométrica, ya que permite verificar con mayor fiabilidad que otros mecanismos quién accede a los espacios protegidos, evita suplantaciones de identidad y permite restringir accesos no autorizados.

Los **desarrollos recientes en tecnologías biométricas**, como la consultada, por cuanto permiten reducir significativamente el impacto sobre los derechos de los interesados, lo cual tiene especialmente en cuenta en el análisis de la proporcionalidad del tratamiento de autenticación

Control jornada laboral – control de la asistencia y acceso laboral a las dependencias / reconocimiento facial

STSJ Galicia 15 de enero 2026 ([rec. 144/2026](#)) declara que se produce una **violación del derecho a la propia imagen en relación con la protección de datos, si la empresa utilizar el reconocimiento facial** para el registro de jornada. Especialmente porque «en este caso el tratamiento no era necesario, pues existían otros medios para el registro de jornada y horario sin injerencia en derechos fundamentales, como el control mediante una tarjeta, opción que la propia empresa señaló en el acta de la reunión»

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.

[Dictamen 11/2024 del CEPD](#) se analiza **el uso del reconocimiento facial para agilizar el paso de pasajeros en aeropuertos**, concluyendo que puede ser compatible con los artículos 5.1.e) y f), 25 y 32 del RGPD en dos escenarios: uno en el que la plantilla biométrica se almacena en un dispositivo del propio pasajero y otro en el que hay almacenamiento centralizado, dentro del aeropuerto, de una plantilla biométrica de forma encriptada con una clave/secreto únicamente en poder del pasajero. En ambos casos, el tratamiento puede considerarse necesario si no existen alternativas menos intrusivas igual de eficaces y se aplican garantías descritas en dicho Dictamen. Entre estas garantías cabe destacar la existencia de alternativas viables o soluciones de respaldo; que el punto de control requerirá una acción positiva antes de iniciar la captura de fotos o vídeos; la prohibición de acceso externo a la identificación y a los datos biométricos; garantizar que el tratamiento se realice localmente en las fases de inscripción, transmisión y emparejamiento; aislar los puntos de control (único punto donde evaluar la coincidencia biométrica) de la red cuando estén en funcionamiento, conservar los datos biométricos en el punto de inscripción y en el punto de control solo durante un período muy breve y eliminarlos tan pronto se haya pasado por el punto de control, etc.

Informe de evaluación de impacto en la protección de datos – EIPD (C84 y 90 + 35 RGPD)

AEPD / [EXP202304834](#) / 30/10/24 (colegio notarial Aragón)

EIPD: “en aquellos casos en los que sea probable que las operaciones de tratamiento entrañen un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas, debe incumbir al responsable del tratamiento la realización de una evaluación de impacto relativa a la protección de datos, que evalúe, en particular, el origen, la naturaleza, la particularidad y la gravedad de dicho riesgo”

*“el responsable debe llevar a cabo, **antes del tratamiento**, una evaluación de impacto relativa a la protección de datos con el fin de valorar la particular gravedad y probabilidad del alto riesgo, teniendo en cuenta la naturaleza, ámbito, contexto y fines del tratamiento y los orígenes del riesgo”*

el tratamiento de datos biométricos se considera de alto riesgo (tratamientos que impliquen el uso de categorías especiales de datos; el uso de datos biométricos y los que impliquen la utilización de nuevas tecnologías o un uso innovador de tecnologías consolidadas) y consta entre los tratamientos incluidos en el documento “Listas de tipos de tratamiento de datos que requieren evaluación de impacto relativa a protección de datos”

Informe de evaluación de impacto en la protección de datos (C84 y 90 + 35 RGPD)

AEPD / [EXP202304834](#) / 30/10/24 (colegio notarial Aragón)

Las EIPD tienen como objetivo último la identificación de los riesgos que llevan aparejados determinados tratamientos personales en atención a su incidencia en el derecho fundamental a la protección de datos personales de sus titulares (...),

ha de entenderse que se configura como una obligación del responsable- en atención al principio de responsabilidad proactiva-

ha de optarse por un enfoque de análisis de riesgos desde el diseño y por defecto, para poder identificarlos, determinar la probabilidad de materialización y su impacto, y prever medidas y garantías que eliminen o, cuando menos, mitiguen los riesgos detectados, evitando su materialización-

debe realizarse con carácter previo al tratamiento y

adaptarse continuamente en atención a la evolución de los riesgos y amenazas que puedan afectar al tratamiento

Informe de evaluación de impacto en la protección de datos (C84 y 90 + 35 RGPD)

AEPD / [EXP202304834](#) / 30/10/24 (colegio notarial Aragón)

no basta con realizar formalmente una EIPD, sino que la misma, además de contener como mínimo la información del art. 35.7 del RGPD, deberá superarse y ser considerada válida.

Es decir, **no se trata de una obligación formal**, que se entienda cumplida con la mera realización de una EIPD, **sino material**, garantizando que la misma contenga un análisis sólido y exhaustivo

del tratamiento previsto,
de los riesgos que el mismo puede implicar y
de las medidas que se consideren convenientes para evitarlos o, al menos, minimizarlos.

Debe hacerse **con carácter previo al tratamiento**, de tal manera que las conclusiones de la EIPD puedan tenerse en cuenta en su diseño, cumpliendo así el principio de protección de datos desde el diseño y por defecto que contempla el artículo 25 RGPD.

La EIPD debe hacer **un análisis de la concurrencia de los preceptivos criterios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad del tratamiento**. Y ello por cuanto el responsable que pretenda instaurar un tratamiento de datos personales de esta naturaleza ha de asegurarse que se supera lo que se ha denominado en la jurisprudencia “**el triple juicio de proporcionalidad**”, planteándose en especial si el tratamiento de datos biométricos es necesario, idóneo y proporcional

Informe de evaluación de impacto en la protección de datos (C84 y 90 + 35 RGPD)

AEPD / [EXP202304834](#) / 30/10/24 (colegio notarial Aragón)

STC 14/2003: *“si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)”*

Si existen otros sistemas no biométricos que permitan conseguir la misma finalidad de identificar-verificar la identidad de las personas con eficacia-, no será necesario iniciar tratamientos biométricos, y, por tanto, implantar este sistema se considerará contrario al RGPD.

Este juicio debe ser el punto de partida de su análisis, pues sólo en caso de que estos métodos superen el citado triple juicio, se exigirá el cumplimiento de otros requisitos o garantías.

En definitiva, el tratamiento de datos biométricos nunca podrá iniciarse de no haber elaborado una EIPD válida y previa al tratamiento

“necesidad no debe confundirse con conveniencia y que no puede articularse una medida consistente en un tratamiento de datos personales de alto riesgo con base en la satisfacción de los intereses de una sola de las partes”

**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](#))

Incumplimiento registro de jornada y horas extraordinarias

STS 15 de abril 2026 ([rec. 674/2025](#))

“No existe ninguna norma específica

sobre los efectos probatorios del registro de jornada; o

sobre los efectos sobre la distribución de la carga de la prueba de la ausencia del mismo,

“la finalidad del registro de jornada es determinar objetivamente y de manera fiable:

- el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador y su distribución en el tiempo,
- el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias,

todo ello a efectos de que el trabajador pueda reclamar sus derechos y por tanto se garantice el efectivo respeto de los límites de la jornada laboral y el derecho al descanso querido por la Directiva. Como dice el TJUE (párrafo 51 de su sentencia), **"sin un sistema que permita computar la jornada diaria efectiva, sigue resultando igualmente difícil, cuando no imposible en la práctica, que un trabajador logre que se respete efectivamente la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, independientemente de cuál sea esa duración"**.

Incumplimiento registro de jornada y horas extraordinarias

STS 15 de abril 2026 ([rec. 674/2025](#)): cuando **SÍ HAY** registro:

“El registro de jornada tiene (...) una **función que se extiende de forma esencial al ámbito procesal de la prueba**, de manera que si cumple los requisitos que fija (objetividad, fiabilidad, accesibilidad) constituye

"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 sirve a la finalidad de que "los tribunales nacionales competentes controlen que se respetan efectivamente esos derechos".

“cuando existe un registro de jornada que cumpla con tales requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad, los datos resultantes del mismo cuentan con la presunción procesal de que son ciertos, correspondiendo a quien afirme que no corresponden a la realidad la carga de probarlo.

Esto no significa retornar a la antigua jurisprudencia que exigía una prueba una a una de cada hora extraordinaria realizada cuando la misma no aparezca registrada.

(...) **si el nivel de irregularidades del registro es de gran magnitud, ello equivaldrá a su ausencia** (dado que faltaría el requisito de fiabilidad), con los efectos que ello tenga en el ámbito probatorio.

(...) **Cuando se trate de discrepancias con la realidad que no alcancen tal envergadura**, corresponderá al órgano judicial de instancia valorar la prueba practicada para determinar si existe una regularidad en las inexactitudes o se trata de supuestos tan concretos y específicos que requieren de prueba más detallada

Incumplimiento registro de jornada y horas extraordinarias

STS 15 de abril 2026 ([rec. 674/2025](#)): cuando **NO hay** registro

Patrones horarios no fijos:

“lo que debe ser objeto de prueba es la completa jornada realizada. En tal caso **debe imputarse al empleador la carga de probar** cuál sea la jornada realmente realizada por la persona trabajadora”

“la **prueba que pueda presentar el empresario** de la jornada realizada no está tasada y no está limitada al registro de jornada.

Si no presenta prueba suficiente que acredite la jornada realizada y tampoco lleva el preceptivo registro de jornada **habrá de darse por cierta la que haya sido alegada por esa persona trabajadora**, al menos siempre que

- lo haya hecho en momento procesal correcto;
- con la antelación debida al acto del juicio (para evitar toda indefensión);
- explicitando las horas trabajadas con suficiente precisión (como ocurre cuando presenta cuadrantes o tablas de días y horas trabajados); y
- siempre que no incurra en afirmaciones ilógicas o absurdas que el órgano judicial no pueda aceptar

Incumplimiento registro de jornada y horas extraordinarias

STS 15 de abril 2026 ([rec. 674/2025](#)): cuando **NO hay** registro

Horario prefijado (1 de 2): trabajador prueba de jornada fuera de este horario

“lo que debe ser objeto de prueba **ya no es toda la jornada realizada, sino solamente el trabajo realizado fuera de ese horario**”.

“la ausencia del registro de jornada no determina que le corresponda al empleador acreditar el efectivo cumplimiento del horario.”

La **ausencia del registro** de jornada cuando existe un horario fijo predeterminado **que se cumple habitualmente no puede ser magnificada**”.

“es al **trabajador al que le corresponderá acreditar que dicho horario prefijado no corresponde a la realidad** porque se han producido excesos de jornada, pero sin que se le pueda reclamar **otra cosa que la aportación de indicios suficientes** de que se producen incumplimientos del mismo”

Incumplimiento registro de jornada y horas extraordinarias

STS 15 de abril 2026 ([rec. 674/2025](#)): cuando **NO hay** registro

horario prefijado (2 de 2): prueba por el empresario del horario

“La carga de la prueba del cumplimiento del horario, sin excesos de jornada, solamente corresponderá al empleador cuando existan indicios suficientes de que se han producido incumplimientos de dicho horario prefijado, supuesto en el cual precisamente el inexistente registro de jornada debiera cumplir su función de garantía de los derechos del trabajador y por tanto su ausencia, imputable al empresario, no puede operar en perjuicio del empleado.

Incluso en ese caso esto no implica que el empresario deba ser automáticamente condenado al pago de cualquier cantidad reclamada, sino que **el trabajador debe identificar y concretar, en momento procesal oportuno para evitar toda indefensión, cuáles son las horas trabajadas**, aportando una cuantificación precisa que permita al empresario articular su defensa, sin que el órgano judicial deba aceptar alegaciones de hechos contrarios a la lógica o imposibles”.

(...) en las situaciones en las que existe un horario prefijado conocido por ambas partes y establecido con suficiente antelación, **esta forma de distribuir la carga de la prueba es la que mejor se ajusta a la equidad, es suficientemente garantista y no deja de ser adecuada al cumplimiento de la finalidad del registro de jornada**, puesto que la falta del mismo solamente adquiere la relevancia que se pretende ante un panorama indiciario de que el indicado horario prefijado es incumplido o no se ajusta a la realidad

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».

**Contrato a tiempo
parcial: registro y
ampliaciones**

Tiempo de trabajo / registro de jornada 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 *iuris 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 / ampliaciones contrato a tiempo parcial

La **STS 13 de febrero 2024** ([rec. 1480/2021](#)) declara que sucesivas ampliaciones de jornada en contrato a tiempo parcial son fraudulentas si se acaban prestando servicios con la misma jornada que los trabajadores a tiempo completo. En concreto, se trata de una posibilidad prevista en convenio colectivo para los trabajadores a tiempo parcial con contrato indefinido que les permite celebrar contratos a tiempo completo de forma temporal (quedando suspendidos los primeros). El carácter sucesivo de diversas ampliaciones (en el asunto controvertido, 5 en total), sin solución de continuidad, acaba provocando que la jornada deba ser calificada a tiempo completo porque en estos casos no ha concurrido un motivo que justifique la temporalidad.

Reitera esta doctrina, la **STS 18 de septiembre 2025** ([rec. 1692/2024](#)), en un supuesto en el que, en todo el periodo de 1 de julio de 2020 a 14 de diciembre de 2022, una trabajadora prestó servicios a tiempo completo y que las nueve ampliaciones de jornada suscritas durante ese periodo se limitaban a invocar «la cobertura por ausencias circunstanciales», sin precisar en ningún momento cuáles eran esas concretas ausencias circunstanciales y las específicas necesidades del servicio que requerían el aumento de jornada». Por este motivo, acudiendo al art. 6.4 CC, afirma «existe una necesidad estructural de trabajo a tiempo completo y, en consecuencia, el carácter fraudulento del contrato a tiempo parcial de la trabajadora que encubre la realidad material de un contrato a tiempo completo».

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 9 de septiembre 2025 ([rec. 34/2024](#)), es tiempo de trabajo el invertido para realizar, según cambios normativos, cursos de actualización de los certificados de formación de los trabajadores precisos para poder ser embarcados los trabajadores cuyo coste y gastos abona la empresa

Sobre el tiempo de trabajo y otras situaciones

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 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»

Teletrabajo y derecho a la desconexión

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

STS 22 de mayo 2024 ([rec. 3911/2021](#)): 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](#)). [¿contrasta con **STS 23 de abril 2026** ([rec. 2505/2024](#))?]

STS 23 de abril 2026 ([rec. 2505/2024](#)) **(1 de 2)** Teletrabajadora hallada fallecida en su domicilio por un infarto agudo de miocardio. La autopsia fija el infarto en torno a las 15:00h y tenía el estómago vacío; su jornada era flexible (9:00-19:00 h) y disponía de una hora para comer sin que estuviera previamente fijada. Según contrato, la empresa debía facilitar a la trabajadora el documento de control horario: “No consta, con relación a las condiciones del trabajo pactadas, que el documento de control de la actividad fuera facilitado por la empresa a la trabajadora”.

La carga de la prueba del tiempo de trabajo recae en la empresa y, en su caso, Mutua. La duda razonable no puede perjudicar a la teletrabajadora. Aplicación de la presunción de laboralidad [«Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo» (art. 156.3 LGSS)].

“lo esencial es conocer el horario de la persona que teletrabaja, sin perjuicio de su flexibilidad, que podrá en su caso ser objeto de ponderación complementaria”

Teletrabajo y accidente de trabajo

STS 23 de abril 2026 ([rec. 2505/2024](#)) (2 de 2)

Si la empresa concreta el espacio físico (en el caso, el domicilio) y **el horario de trabajo es online** (esto es, en conexión directa con un sistema central), la carga de la prueba de estos dos elementos corresponderá al empresario, puesto que están dentro del ámbito de dominio y decisión. Es así porque puede utilizar medios electrónicos o informáticos que determinen y precisen el control horario.

Cuando el trabajo pueda desarrollarse offline (sin conexión o fuera de Internet), la posibilidad de control empresarial está inhabilitada y, si el horario está indeterminado, corresponderá al trabajador, en principio, la carga de probar que el accidente se produjo en tiempo de trabajo.

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»

OJO En contra: **SSTS 13 de marzo 2024** ([rec. 53/2022](#)); **23 de septiembre 2025** ([rec. 3821/2024](#))



II Jornada de estudio y actualización en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Principales controversias sobre el tiempo de trabajo

¡Moltes gràcies!

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



13 de mayo 2026