

TIEMPO DE TRABAJO Y TIEMPO DE DESCANSO

INTRODUCCIÓN

1.

2

EVOLUCIÓN HISTÓRICA

- **TIEMPO DE TRABAJO EN LA ERA PREINDUSTRIAL**
 - Producción agrícola y ganadera - por temperatura y hora solar
 - Descanso semanal por uso y costumbre de carácter religioso
- **TIEMPO EN LA ERA INDUSTRIAL**
 - Producción de bienes y servicios continua: diurna y nocturna
 - El tiempo es un bien mensurable en dinero
 - El tiempo suele ser la forma más común de medir el trabajo
 - Forma parte del conflicto de intereses entre empresas y trabajadores

REGULACIÓN LEGAL DEL TIEMPO DE TRABAJO

NORMAS LABORALES

- Límites de jornada
- Calendario laboral y registro de horas
- Horas Extraordinarias, sus límites y contraprestación
- Permisos y conciliación familiar

NORMAS PREVENTIVAS

- Descansos: en la jornada, entre jornadas, semanal y anual
- Límites para trabajos peligrosos
- Trabajo nocturno y a turnos

DAÑOS A LA SALUD POR FALTA DE DESCANSO

- **Fatiga:**
 - Disminución involuntaria de la resistencia y de la capacidad de trabajo.
 - El trabajador responde a la misma de una manera consciente, aprovechando los medios disponibles,
 - O bien inconscientemente, con pérdida de capacidades, desatención a sus menesteres y en último término con deterioro de su bienestar
- **Estrés laboral:**
 - Desajuste entre el individuo y las exigencias y expectativas que se generan en su entorno laboral
 - Plazos de ejecución estrictos
 - Sobrecarga de trabajo sin suficientes recursos

EL TIEMPO DE TRABAJO EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- **Desde el inicio en el Estatuto de los Trabajadores**
 - Jornada a tiempo parcial (Art. 12)
 - Jornada laboral (Art. 34): calendario, pausa y descanso entre jornadas
 - Horas Extraordinarias (Art. 35)
 - Descanso semanal, Permisos y licencias (Conciliación) (Art. 37)
 - Vacaciones (Art. 38 ET)
- **Transposición de las Directivas 93/104 y 2003/88 sobre organización del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (entre 1994 - 1995)**
 - **El tiempo de descanso:** normas especiales para menores (Art. 34, 35 ET)
 - **Límites temporales para los trabajos penosos, tóxicos y peligrosos** (RD 1561/1995) (Antes había compensación económica)
 - **El trabajo a turnos y nocturno** (Art. 36 ET)

CONSECUENCIAS DE LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2003/88 EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- **Confusión interpretativa y aplicativa**
 - **Derecho laboral:** por regla general los derechos son compensables económicamente y negociables salvo casos excepcionales
 - **Prevención de Riesgos Laborales:** las normas son siempre imperativas o de derecho necesario
- **Los funcionarios han quedado excluidos** de la regulación del tiempo de descanso
 - La Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (2007) no cubre todos los aspectos de la Directiva 2003/88
- **Las infracciones administrativas** al tiempo de descanso se consideran infracciones **laborales**, no de prevención de riesgos laborales (la cuantía es mucho menor)
- **Efecto más común: exclusión** del tiempo de trabajo de la gestión preventiva

LA PAUSA Y EL DESCANSO DURANTE LA JORNADA LABORAL

RIESGOS PARA LA SALUD POR FALTA DE DESCANSO DURANTE LA JORNADA

- **Fatiga física o biomecánica**
 - Es la que se deriva de realizar trabajos que requieren esfuerzo físico, movimientos repetitivos o posiciones de trabajo continuadas.
- **Fatiga psíquica**
 - Por la presión en el trabajo y todo lo que comporte estrés y la carga mental y emocional
- **Fatiga medioambiental**
 - Por agentes físicos como ruido, vibraciones, radiaciones, calor, frío e iluminación, incluida ésta el trabajo en pantallas video terminales.

REGULACIÓN LEGAL DE LA PAUSA EN EL ART. 34.4 ET

- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada **exceda de seis horas**, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a **quince minutos**
- En el caso de los trabajadores **menores** de dieciocho años, tendrá una duración mínima de **treinta minutos**, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada **exceda de cuatro horas y media**
- Como regla general, el tiempo de la pausa **no será considerado como tiempo de trabajo** salvo que otra cosa se disponga por convenio colectivo, pacto individual entre empresas y trabajadores o una disposición unilateral clara e inequívoca de la empresa

LA APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA PAUSA DEL ART. 34.4 ET

- Su falta de disfrute puede ser compensado económicamente conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo
- Prácticas habituales de acumular la pausa a las vacaciones o de ponerla al principio o final de la jornada para acortarla por acuerdo mutuo
- El hecho de que no sea remunerada incita a pensar que su naturaleza no es preventiva. Esto además sería incompatible con el Art. 14.5 LPRL. Se podría estar transgrediendo la Directiva 2003/88

GESTIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

- **Evaluación de riesgos**

- Fatiga física: métodos y normas UNE para trabajos repetitivos y movimiento de cargas
- Fatiga psíquica: no hay métodos (auto-organización)
- Fatiga medioambiental: normas técnicas sobre frío y vibraciones, calor o frío y fatiga visual

- **Organización de las pausas**

- Determinar las pausas: cortas y periódicas (5 o 10 minutos)
- Lugar: fuera del puesto de trabajo
- Forma: preferentemente colectivas
- Son a costa de la empresa. Son jornada retribuida (Art. 14.5 LPRL)

LA GESTIÓN DE PAUSAS Y DESCANSOS

- **Pausas: entre 5 y 30 minutos**

- En los trabajos que causan fatiga es recomendable hacer pausas cortas y frecuentes (permiten mejor recuperación)
- Es más recomendable cuando se haga un esfuerzo estático en posturas forzadas o asimétricas
- Si hay una sola pausa: a mitad de la jornada
- Si hay varias pausas: distribución homogénea en la jornada
- En tareas de elevada carga informativa: pausas de 10 minutos cada dos horas o 5 minutos cada hora (Convenio de Call Centers)
- En tareas monótonas y repetitivas: pausas de 10 minutos cada 1:40 minutos. **Es mejor alternar con otras tareas**

- **Descansos: más de 30 minutos**

- Es mejor que el descanso se haga fuera del puesto de trabajo
- Es recomendable que el trabajador elija el momento de descanso

EXCESO DE JORNADA

RIESGOS POR EXCESO DE JORNADA

FATIGA POR EXCESO DE TRABAJO

• JORNADA DIARIA

- Aumento del riesgo de accidente por fatiga a partir de la **novena** hora de trabajo diario de forma exponencial.
- Trabajando **10 horas** diarias el riesgo aumenta el 41% respecto a trabajar 8 horas diarias
- A partir de la **duodécima** hora el riesgo se multiplica por dos respecto a trabajar 8 horas.
 - Los mayores niveles de alerta por accidente se dan en los turnos de 12 o más horas de duración (sobre todo nocturnos)

• JORNADA SEMANAL

- Trabajar más de **50 horas** semanales incrementa el riesgo de insatisfacción y estrés
- Trabajar más de **60 horas** supone un riesgo de enfermedad cardiovascular

SINTOMATOLOGÍA

- Problemas de apetito, digestión y metabolismo
- Problemas orgánicos (úlceras,...)
- Problemas del sistema nervioso (trastornos del sueño)
- Hiper-excitación
- Depresión
- Perturbaciones del humor
- Estados ansiógenos

Síndrome de fatiga crónica (karoshi)

- Sensación permanente de agotamiento y dificultad para realizar cualquier actividad física e intelectual
- Lo sufre entre un 1 y 10 por 100 de la población trabajadora

REGULACIÓN LEGAL DE LOS LÍMITES DE JORNADA

REGULACIÓN DE LOS LÍMITES DE LA JORNADA LABORAL

- El trabajo siempre está sujeto a unos límites temporales cualquiera que sea la forma y manera en que se mida
 - El trabajo que se mide por objetivos o tareas también está sometido a un límite de jornada
- El ET solamente establece límites legales a la jornada laboral que se realiza por un trabajador por cuenta ajena en el marco de la relación contractual laboral para una determinada empresa (No abarca el pluriempleo)
 - Se puede interpretar que la Directiva 2003/88 establece el límite por trabajador y no por contrato
 - El TS ha interpretado que incluso en supuestos de dos contratos laborales para la misma empresa el límite es por contrato

LÍMITES DE LA JORNADA ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA

- Límites de Jornada Ordinaria
 - Diario: 9 horas
 - Semanal: 40 horas (en cómputo anual 1826 horas): la media real está 37,7 horas semanales y 1691 horas anuales
 - La Directiva 2003/88 también marca un límite de 4 meses en el cómputo del límite semanal que la legislación española no establece
- Límite de Jornada Extraordinaria
 - 80 horas anuales: si se compensan con descanso no se computan las horas extraordinarias

LA JORNADA EFECTIVA DE TRABAJO

- El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre **en su puesto de trabajo** (Art. 34.5 ET)
- El tiempo de **desplazamiento** entre el lugar de residencia y el lugar fijo de trabajo no forma parte de la jornada laboral
- Si durante la jornada laboral se realizan **desplazamientos**, el tiempo de ida y vuelta, sí forma parte de la jornada laboral (STS 24.06.1992 y STS 18.09.2000, rec. 1696/1999)
- El tiempo de desplazamiento de los trabajadores que carezcan de centro de trabajo fijo, entre su domicilio y los del primer y del último cliente del día, puede ser tiempo de trabajo **STJUE 10 de marzo de 2015 (asunto C 266/14) TYCO**
- Las interrupciones o **pausas** en la jornada no se consideran trabajo efectivo salvo que se acuerde lo contrario entre las partes (Art. 34.4 ET)
- El problema son los **tiempos de espera o disponibilidad**

TIEMPO DE TRABAJO POR DESPLAZAMIENTOS

STJUE 10.9.2015 ASUNTO TYCO

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

STJE 21.02.2018 (C-518/15) ASUNTO RUDY MATZAK

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

HORAS EXTRAORDINARIAS

- **VERIFICACIÓN:** Solo se pueden verificar a diario si se trabaja más de 9 horas (salvo pacto que lo admita). Lo normal es que solo se puedan verificar al cabo de un año
- En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que **las horas extraordinarias realizadas** deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los **cuatro meses siguientes a su realización** (Art. 35.1. ET)
- No pueden superar más de **80 al año**
- Han de ser **compensadas con descanso en vez de retribuidas** por regla general salvo pacto en contrario

DESCANSO SEMANAL

- La norma es que los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo (Art. 37.1 ET).
- Cabe, por tanto, acumular períodos de 11 días de trabajo por 3 de descanso.
- La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos
- Regla general en los convenios: 2 días

DESCANSO ANUAL (VACACIONES)

- El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual.
- En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.
- Para los empleados públicos las vacaciones son de 22 días hábiles (Art. 50 LEBEP).
- Como uso y costumbre general las vacaciones no se acumulan de un año a otro
- Sin embargo los Art. 8 y 9 del Convenio 132 OIT permiten la acumulación en períodos bianuales de la mitad de las vacaciones (en nuestro caso 15 días) si hubiera acuerdo entre las partes.

DISFRUTE DE VACACIONES EN CASOS DE IT Y MATERNIDAD

- **STJCE 18.3.04 Caso Merino y STC 234/2006:** una trabajadora deberá poder disfrutar de sus vacaciones anuales en un período distinto del de su **permiso de maternidad**, también en caso de coincidencia entre el período de permiso de maternidad y el fijado con carácter general, mediante un acuerdo colectivo, para las vacaciones anuales del conjunto de la plantilla.
- **STJCE 10.9.09 Caso Madrid Movilidad:** Derecho a disfrute de vacaciones después de una **situación de IT**. La IT no se puede descontar de las vacaciones (Convenio 132 OIT)

GESTIÓN PREVENTIVA DEL EXCESO DE JORNADA

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO

- Calendario Laboral
 - Solo proporciona información obligatoria sobre festivos
- Registro de horas
 - Contratos a tiempo parcial
 - Transporte, trabajos móviles y de marina mercante
 - En caso de horas extraordinarias (Art 35.5. ET)
 - A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente
 - La STS 246/2017 consideró que solo había que registrar cuando hubiese horas extraordinarias
 - DA 3ª RD 1561/1995 Derecho de Información del Comité de Empresa
- Evaluación de Riesgos Psicosociales
 - Método FPSICO 3.1

MEDIDAS PREVENTIVAS

- Prevención Primaria
 - Problemas económicos
 - Necesidad de ganar más dinero (hombre con responsabilidades familiares)
 - Fuera de la gestión preventiva
 - Exigencias productivas:
 - Objetivos inalcanzables
 - Mejor planificación del trabajo y los descansos y conseguir más recursos
 - Evitar trabajos repetitivos o con carga emocional
- Prevención secundaria
 - Tratamiento del sueño y lugares de descanso
 - Alimentación y ejercicio Físico

ADAPTACIÓN AL RÉGIMEN DE JORNADA

32

TIPOS DE JORNADA

- Jornada continuada (Jornada Intensiva)
- Jornada partida (con interrupción para la comida)
- Jornada fraccionada (horarios en el sector servicios)
- Trabajo a turnos (por equipos o relevos)
- Trabajo nocturno (entre las 10 y las 6 horas)
- Jornada parcial (jornada menor a la ordinaria del sector)

DISTRIBUCIÓN DE HORARIOS SEGÚN LA VII ENCT

Jornada partida: mañana y tarde, realizando una parada de al menos una hora para la comida	40,2
Jornada continua (fijo/mañana)	28,6
Jornada continua (fijo/tarde)	4,6
Jornada continua (fijo/noche)	1,7
Equipos rotativos (mañana/tarde)	14,5
Equipos rotativos (mañana/tarde/noche)	7,2
Equipos rotativos (otro tipo de turno)	0,4
Otro variable o irregular	0,2

CAMBIOS DE HORARIO

- Modificación sustancial de condiciones de trabajo (Art. 41 ET).
 - Necesidad de justificación por causas técnicas, organizativas, productivas y económicas.
- Cambio de horario o turno por razones de salud (Art. 25.1 LPRL). Necesidad de vacante STSJ Cataluña 18.1.02
 - Exención de trabajo nocturno por motivos de salud STSJ Madrid 4.4.05

TRABAJO NOCTURNO

- Art. 36 ET: El realizado **entre las diez de la noche y las seis de la mañana**
- Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte **no inferior a tres horas de su jornada diaria** de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a **un tercio de su jornada de trabajo anual**

TRABAJO A TURNOS

- Art. 36 ET: toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de **prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas**

REGULACIÓN DEL TRABAJO A TURNOS (RD 1561/1995)

- En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos **se tendrá en cuenta la rotación** de los mismos y que **ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas**, salvo adscripción voluntaria.
- Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, **podrán** efectuarlo
 - bien **por equipos** de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas,
 - o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana **(CORRETURNOS)**

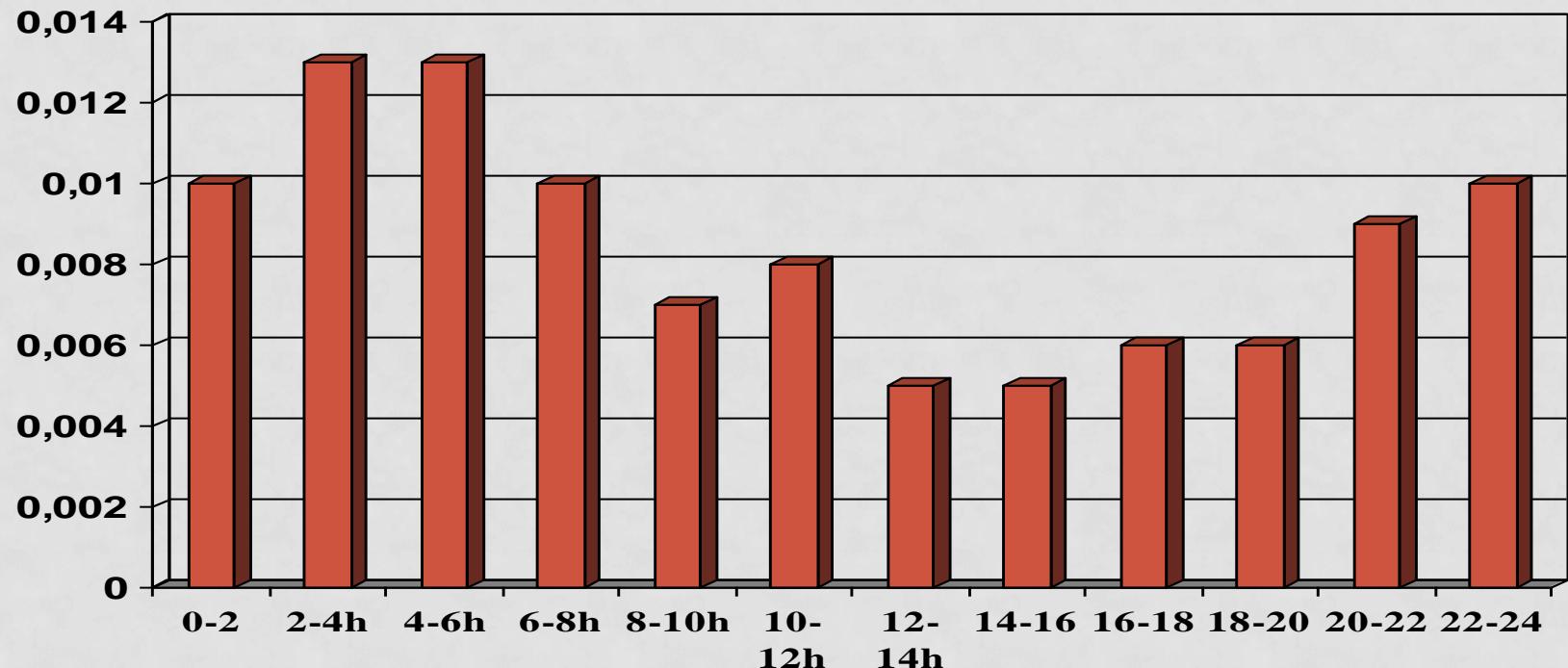
RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO A TURNOS

- Alteración del equilibrio biológico
 - Hábitos alimentarios
 - Trastornos del Sueño
 - Cáncer y otras enfermedades
- Alteración de la vida social y familiar
 - Dificultad para conciliar con actividades sociales
- Alteración en la vida profesional
 - Menor rendimiento
 - Falta de comunicación en los cambios de turno
 - Falta de apoyo de mandos intermedios

PROBLEMAS DE INCOMPATIBILIDAD DEL TRABAJO A TURNOS CON LOS CICLOS

- Los trabajadores a turnos deben realizar tareas en períodos naturales de desactivación y tienen que dormir en períodos de activación (somnolencia – insomnio).
- Mayor probabilidad de accidente laboral
- Mayor descontento con las condiciones de trabajo
- Mayor probabilidad de padecer trastornos psicofísicos

■ Probabilidad de accidentarse de un bombero



Fuente: Rogers,A.S. Validation and development of a method for assessing the risk arising from mental fatigue. Health and Safety Executive, 1999.

Prevalencia de quejas (%) de distintos aspectos del trabajo en enfermeras que trabajan en turno de día y a turnos (se incluyen sólo variables con diferencias más significativas)

	Turno de día	Turno de noche
TENSIÓN		
Trabajo fatigante físicamente	31,3	55,5
Trabajo fatigante mentalmente	61,9	80,2
Presión temporal	47,8	60,7
Trabajo muy cansado	24,8	46,8
MANDO		
Falta de supervisión	44,3	30,2
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
Situaciones imprevistas	48,6	67,3
PRESIÓN EN EL TRABAJO		
Falta de personal	43,8	74,8
Hacer el trabajo de otros	31,5	55,6
Carga trabajo elevada	44,2	63,4
Ausencia de pausas	56,6	78,4
Alteraciones vida privada por trabajo	31,0	52,8
Trabajaría menos (cobrando menos)	19,6	24,3
Descontento con horario	2,7	36,9

GESTIÓN DE LA NOCTURNIDAD Y TURNICIDAD

1. Selección de trabajadores
2. Organización de los turnos
3. Evaluaciones de Riesgo y Planificación de la Prevención
4. Vigilancia de la Salud
 1. Trastornos del sueño
 2. Reconocimientos médicos

1. SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

- El 60% tolera la nocturnidad, pero hay entre un 20-30% que la toleran mal. Solo el 10% está plenamente satisfecho
- Fijar el perfil de trabajadores matutinos y vespertinos.
 - Fijar el perfil de acuerdo con encuestas
 - Mejor adaptación al trabajo nocturno de los vespertinos
- Extraversión e introversión
 - Relación positiva entre introversión y trabajador matutino
 - Relación positiva entre extroversión y trabajador vespertino

FACTORES RELATIVOS AL INDIVIDUO

- Edad: mayor de 45 años no es aconsejable
- Capacidad física: buena forma
- Antecedentes: enfermedades mencionadas
- Predisposición a enfermedades psicosomáticas
- Hábitos (ingesta de hipnóticos o psicotrópicos)
- Tendencia personal (día, noche)

HERRAMIENTAS

Encuestas sobre hábitos de vida: matutinos o vespertinos)

Uso de cuestionarios de salud

Fatigue Index (HSE)

Otros índices (ver documentación)

Factores de la vida social y familiar

- Organización de la vida del hogar
- Personas a su cargo
- Distancia trabajo-casa
- Influencia del ruido y del ambiente en el descanso diurno

TRABAJADORES QUE NO DEBEN SER SELECCIONADOS

- **POR PADECER TRASTORNOS PSICOFÍSICOS:** trastornos gastrointestinales, diabetes, irregularidades hormonales, epilepsia, enfermedades cardiovasculares, depresión, estados psicóticos y trastornos de sueño
- **POR EDAD:** mayores de 45 años
- **POR ESTADO FÍSICO:** obesos, con malos hábitos alimenticios
- **POR SITUACIÓN PERSONAL:** personas sin condiciones adecuadas para dormir de día (lugar, familia, etc.)

2. LA ORGANIZACIÓN DE LOS TURNOS

- DURACIÓN
 - Rotación largas: Cada 7 o más días
 - Mayores trastornos de salud: sueño, fatiga, digestión
 - Rotación corta: Cada dos o tres días (más saludable)
 - Mayores problemas de adaptación social
- SENTIDO
 - Hacia delante en el tiempo (aconsejable)
 - Hacia atrás

3. EVALUACIÓN DE RIESGOS

- **Han de tenerse en cuenta estos factores**
 - Ritmo y carga de trabajo: física y emocional
 - Nivel de automatización
 - Identificación con la tarea
 - Participación en la confección de horarios
 - Ambiente de trabajo: ruido, luminosidad, temperatura, lugares de descanso, servicios

MEDIDAS DE PREVENCIÓN PRIMARIAS

- ORGANIZACIÓN DE LOS TURNOS
 - Evitar o reducir el trabajo nocturno o acortar número de noches
 - Disponer el máximo de fines de semana libres con dos días
 - Comienzo del turno de mañana entre las 7-8 horas
 - Rotación corta: mantener el ritmo circadiano
- CONDICIONES AMBIENTALES
 - Trabajar con LUZ DE ALTA INTENSIDAD en los turnos nocturnos (mejor nivel de alerta)
 - Reducción **del ruido y del calor** (lo resisten peor las mujeres y las personas de edad avanzada)
- CONTENIDO DE LAS TAREAS
 - Reducción de la **monotonía** del trabajo
 - Evitar trabajos pesados (especialmente de noche)

VIGILANCIA DE LA SALUD (ART. 36.4 ET)

- El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe **dispongan** de una evaluación gratuita de su salud, **antes de su afectación** a un trabajo nocturno y, posteriormente, **a intervalos regulares**, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia.
- Los trabajadores **nocturnos** a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán **derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos**.
- El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente Ley.

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA PERSONAL



IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN

- Nos referimos a la interacción entre la vida profesional y familiar
 - La empresa tiene poder o influencia para mejorar las condiciones de vida del trabajador
- Es el factor que condiciona más la salud mental de las personas

FACTORES QUE INFLUYEN

- Imprevisibilidad en los horarios de trabajo
 - Flexibilidad de jornada
- Falta de desconexión con el trabajo
 - Uso de nuevas tecnologías
- Trabajo por objetivos
 - Hay sometimiento a límites temporales en cualquier caso
- Desplazamientos
 - Se están incrementando
- Atención a necesidades personales imprevistas
 - Posibilidad de abandonar el trabajo de forma inesperada

REGULACIÓN LEGAL DE LA CONCILIACIÓN

- Permisos y reducciones de jornada
- Jornada flexible
- Horario flexible

GESTIÓN PREVENTIVA

- Identificación y valoración de los riesgos
 - Evaluación de riesgos psicosociales
- Medidas
 - Pactos de desconexión
 - Flexibilidad de horarios
 - Pactos entre trabajadores y empresa
 - Dependen de las necesidades del proceso productivo
 - Flexibilidad en la compensación de permisos
 - Depende de la disponibilidad de otros trabajadores y de las necesidades del proceso productivo

ACTIVIDADES FUERA DEL HORARIO LABORAL

.

DESPLAZAMIENTOS

- Solamente podrían considerarse tiempo de trabajo cuando el lugar de trabajo sea móvil /Sentencia TYCO)
- La ley estimula los Planes de Movilidad (BONUS) pero no son obligatorios

BUENAS PRÁCTICAS EN LA EMPRESA

- PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA PADRES
 - Sobre gestión del tiempo y del trabajo
- FOMENTO DEL TELETRABAJO
 - Modificación de puestos y funciones
 - Creación de centros de contacto cerca del domicilio
- NO DISCRIMINAR A LOS SOLTEROS
 - Las medidas deben ser generales: Concepto amplio de familia
- COMPARTIR PUESTOS DE TRABAJO ENTRE VARIOS
- LIMITACIÓN DE HORARIOS DE TRABAJO
 - Fomento del trabajo dentro de las horas laborales y desincentivo fuera de estas horas (reuniones, etc.)