

Sanciones a empresarios y trabajadores relacionadas con las condiciones y el uso de vestuarios, aseos y baños

Penalties for employers and workers related to the conditions and use of the clothrooms, toilets and bathrooms as workplaces

NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO *Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho. Universidad de Valladolid*
 <https://orcid.org/0000-0001-5648-5818>

Sumario

1. Derecho Sancionador Laboral. Dos perspectivas punitivas según la parte incumplidora
2. La dignidad y la intimidad laboral. La perspectiva de salud laboral en el uso de vestuarios y aseos
3. La empresa sancionada
4. El trabajador que puede ser sancionado. El intento empresarial de descuento y contabilización de tiempo imprescindible para necesidades humanas fisiológicas como de trabajo no efectivo
5. Evolución o involución en el tiempo dedicado al aseo
6. A modo de conclusiones. La dignidad de la persona en el uso de vestuarios y lavabos
7. Bibliografía

Fecha Recepción: 17/5/2025
Fecha Revisión: 25/7/2025
Fecha Aceptación: 1/9/2025

Cita Sugerida: SERRANO ARGÜELLO, N.: «Sanciones a empresarios y trabajadores relacionadas con las condiciones y el uso de vestuarios, aseos y baños». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 16 (2025): 167-185.

Resumen

La dignidad de la persona en el trabajo reivindica el respeto de los derechos de integridad física y a la intimidad. Consecuentemente, los derechos a la intimidad y la salud laboral son el pórtico que acompaña la regulación laboral y de prevención de riesgos laborales del uso de vestuarios y aseos. Se observa un detrimento de estos derechos por la introducción de la tecnología, el trabajo en plataformas o la organización y seguimiento del tiempo de trabajo mediante jornadas sin pausas o con pausas controladas. No se permiten grabaciones de vestuarios y aseos con cámaras de videovigilancia, como lugares de trabajo el empresario ha de facilitar los vestuarios y lavabos en condiciones de idoneidad, implantando medidas de higiene personal e intimidad.

Para los trabajadores es necesario el decoro de esos espacios en términos nuevamente de salud laboral y derecho a la intimidad. La empresa cuando controla el tiempo empleado en los lavabos o bien lo descuenta, o bien no lo considera tiempo efectivo de trabajo, pero como tiempo imprescindible para atender a las necesidades fisiológicas debe ser reconocido como derecho de los trabajadores. Cuestión distinta serán los posibles abusos de los trabajadores, estos podrán ser sancionados disciplinariamente, según la gravedad de la infracción cometida, por la desatención al trabajo y el uso abusivo del descanso.

Palabras clave

Lugares de trabajo; vestuarios; lavabos; integridad física; derecho a la intimidad; sanciones; salud laboral; decoro; pausas.

Abstract

The dignity of the person at work is linked to respect for the rights to physical integrity and privacy. Therefore, the rights to privacy and occupational health and safety are the gateway to the regulation of the use of changing rooms and toilets in the workplace and the prevention of occupational hazards.

We observe an erosion of these rights due to the introduction of technology, work on platforms or the organisation and monitoring of working time through working days without breaks or with controlled breaks during the execution of the work.

Recording in changing rooms and toilets with video surveillance cameras is prohibited. The employer must provide suitable changing rooms and toilets, including personal hygiene and privacy measures, as workplaces.

Employees need the decency of these spaces in terms of occupational health and privacy rights, again. The company, when controlling the time spent in the toilets, either deducts it, or does not consider it as effective working time, but as essential time to attend to physiological needs. It should therefore be recognised as a workers' right. However, workers may be subject to disciplinary sanctions, depending on the seriousness of the offence committed, for inattention to work and abusive use of rest time.

Keywords

Workplaces; changing rooms; toilets; personal integrity; privacy; sanctions; occupational health; decency; work breaks.

1. DERECHO SANCIONADOR LABORAL. DOS PERSPECTIVAS PUNITIVAS SEGÚN LA PARTE INCUMPLIDORA

En el marco de la relación laboral deben diferenciarse las situaciones de cuando el empresario está facultado para sancionar incumplimientos laborales cometidos por los trabajadores a su servicio, frente a aquellas en las que el empresario es el sancionado administrativamente por parte de la autoridad laboral por incumplir la normativa laboral debido a las diferentes infracciones laborales cometidas por la empresa por contrariar la norma laboral o de seguridad y salud en el trabajo de las cuales es responsable. Al empresario se le sanciona en virtud del art. 5 LISOS, las infracciones en que puede incurrir son todas ellas recogidas a lo largo de los arts. 6 a 19 LISOS, que se refieren a la materia de relaciones laborales, en materia de prevención de riesgos laborales, en materia de empleo u otras. Además, es necesario reseñar que la responsabilidad empresarial está presente en el art. 52 LISOS y sobre la culpa del empleador, pese a no recogerla explícitamente la normativa de infracciones y sanciones en el orden social, es considerada en virtud de los principios penales aplicables a los incumplimientos sancionables por incumplir las normas laborales¹. En este segundo supuesto debe hablarse de un derecho administrativo sancionador que es resultado del control del cumplimiento de la normativa laboral.

Son dos perspectivas correccionales muy diversas, al empresario se le otorgan facultades disciplinarias en el marco del contrato de trabajo, mientras el Estado goza de competencia punitiva y de ella nace la potestad sancionadora de la Administración.

Por un lado, la empresa decide en aplicación de las infracciones cometidas por los trabajadores conforme a lo establecido legal, reglamentaria o convencionalmente sancionará al infractor en base a su poder disciplinario. En atención al incumplimiento contractual se impondrá la sanción laboral, teniendo en consideración las circunstancias concurrentes en el caso. Son los convenios colectivos los que tipifican las infracciones laborales de los trabajadores que podrá imponer el empresario, graduándose en leves, graves y muy graves; en tanto en cuanto el art. 58.1 ET llama a la graduación de las faltas “en el convenio colectivo que sea aplicable”. Por otro lado y, desde la perspectiva del derecho administrativo sancionador de corte laboral, es la potestad administrativa la que permite imputar conductas infractoras al empleador². Las sanciones también difieren, pues al trabajador se le amonestará, suspenderá de empleo y sueldo, trasladará o hasta se llegará al despido disciplinario, pero no se permite la llamada multa de haber, expresamente prohibida por la norma laboral (art. 58.3 ET). Mientras que al empresario la multa que se le imponga por el *ius puniendi* estatal será de contenido económico, esto es, una sanción pecuniaria la mayoría de las veces (sin perjuicio de relevantes las sanciones accesorias, cuando proceda su imposición, art. 46 y 46 bis LISOS).

En todo caso debe acreditarse la conducta infractora, del trabajador o del empresario, según quien sea el sujeto activo. Debe existir una culpa³. Como en todo ámbito sancionador es imprescindible además de la tipificación (conforme a lo previsto en la Ley o en los Convenios Colectivos), que se acredite de la comisión de los hechos imputados al infractor (trabajador o empresario, atendiendo al

¹ En todo caso la CE y la interpretación del TC exige la aplicación de la culpa, así la STC 51/2021, de 15 de mayo. Conviene recordar que no es suficiente alegar ausencia de culpa sino que al empresario concierne probar que se empleó la diligencia exigible, en particular cuando resulta oportuno aplicar la culpa in vigilando. En particular, la culpa se relaja cuando se refiere a la materia de prevención de riesgos laborales, en tanto lo incumplido es una normativa de prevención, se atiende al riesgo de lesión a la seguridad y salud.

² Continúa siendo un manual de referencia en este ámbito, MERCADER UGUINA J. y TOLOSA TRIBIÑO C., *Derecho administrativo laboral*, Tirant lo blanch, 2004.

³ Así a la persona que se le sanciona se le exigirá responsabilidad, sea dolo o culpa. Lo que recoge conductas que implican ánimo fraudulento e intencionalidad. Incluye tanto la conducta dolosa como la culposa, véase en estos términos el art. 28.1 Ley 40/2015 en referencia al *ius puniendi* del Estado en el ámbito sancionador.

sujeto responsable de la sanción impuesta) y su correcta graduación. En uno y otro caso se aplican los principios de legalidad⁴, la tipicidad (legal o convencional), proporcionalidad, presunción de inocencia (in dubio pro reo), *non bis in idem*, criterios de igualdad y prohibición de discriminación y, otros, como la prescripción.

Lo que variará será el procedimiento, en el caso de los trabajadores el procedimiento lo regulará el Convenio Colectivo al abordar el régimen disciplinario, según las necesarias formalidades, y las exigencias de comunicación escrita para las faltas graves y muy graves (art. 58.2 ET), no para las leves en las que bastaría la amonestación verbal. Constatación de los hechos y fecha de efectos, comunicación a los RLT por las faltas muy graves⁵. Apertura de expediente contradictorio para los RLT en caso de faltas graves o muy graves o la audiencia sindical en caso de afiliados⁶. Cualquier incumplimiento de los requisitos procedimentales provocaría la nulidad de la sanción que impone el empresario al trabajador. No así si se incumple la obligación de información a los representantes legales de los trabajadores⁷ (en adelante RLT). De modo diferente, siendo el empleador el infractor se abre un completo procedimiento administrativo dotado de todas sus garantías.

Pero siempre cada conducta que pueda ser merecedora de sanción debe ser analizada individualmente atendiendo a las circunstancias concurrentes.

2. LA DIGNIDAD Y LA INTIMIDAD LABORAL. LA PERSPECTIVA DE SALUD LABORAL EN EL USO DE VESTUARIOS Y ASEOS

La protección de derechos de carácter constitucional en el marco de la relación laboral se amarra tanto a la vida y seguridad de la persona, directamente relacionados con la integridad, como también a su dignidad como persona, intimidad, propia imagen u otros (honor, etc.). A ello se liga el desempeño de la prestación en condiciones dignas y seguras. Las relaciones laborales no son un espacio ajeno a los derechos fundamentales, más bien al contrario, como en cualquier escenario de la vida social en el trabajo deben ser respetados y garantizados⁸, todo ello sin perjuicio de las previsiones empresariales que en marco de la relación laboral y en el ejercicio de sus poderes con amparo constitucional en los arts. 33 y 38 CE se escuden en la propia Constitución española, siempre que la medida empresarial supere el test constitucionalmente exigible, que recoge un juicio de idoneidad, de necesidad y de proporcionalidad o ponderación⁹. Esto supone un deber especial de respeto para el empresario, pero igualmente el trabajador debe garantizar su obediencia en el marco de la relación laboral que presta, no siendo admisibles las vulneraciones de la Norma Fundamental.

⁴ Que exige que exista una ley o conducta en convenio colectivo descrita (ley escrita), norma o cláusula convencional que debe ser anterior al hecho que se quiere sancionar (ley previa), y que en la tipificación se recoja la descripción y determinación del hecho que se sancionará (ley cierta), esto es que el tipo infractor esté previsto en la Ley o el convenio colectivo, al igual que la sanción.

⁵ Arts. 64.4 c) ET y 10.3.1 LOLS.

⁶ Arts. 68 ET y 10 LOLS y 115.2 LRJS.

⁷ Tal y como inveteradamente lo viene entendiendo la jurisprudencia, por todas, STS de 21/03/1991 (ECLI:ES:TS:1991:16651) que fue dictada en el entonces vigente recurso de casación por infracción de Ley.

⁸ Por todas, las SSTC 88/1995, 98/2000 y 126/2003, ya que la inserción en la empresa no supone para el trabajador el despojo de los derechos constitucionales como ciudadano, debiendo respetarse sus derechos fundamentales y libertades públicas. Así el trabajador no pierde su condición de persona, ni tampoco de sus derechos de ciudadanía, al incorporarse a la empresa en virtud de un contrato de trabajo. El respeto a los derechos fundamentales resulta garantizado en la empresa en el marco de la relación laboral, sea en su vertiente colectiva (así tempranamente la STC 38/1981) como también en la individual.

⁹ Esto es la medida sea necesaria en relación con el fin legítimo empresarial, se implante con criterios de la debida proporcionalidad y se respete el contenido esencial del derecho que se ve limitado, como señalan numerosas Sentencias en sede constitucional, como, por ejemplo, STC 190/2013.

En el marco de la relación laboral se han fijado deberes que concierne respetar al empresario en relación con el trabajador. El trabajador, en cuanto persona, es titular de derechos fundamentales además de los derechos laborales en el seno de la prestación laboral. La dignidad de la persona, protegida por el art. 10.1 CE, se manifestará a través de su canalización en distintos derechos que son inherentes a la persona y, por ende, a los trabajadores. Destaquemos el derecho a la intimidad amparado en la LO 1/1982 (sobre el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen) que desarrolla el art. 18 CE. Intimidad que alcanza también en el uso de dispositivos digitales que utilice el empresario para el control del cumplimiento de las obligaciones laborales¹⁰, cuya regulación más moderna se recoge en la LO 3/2018 (sobre protección de datos de carácter personal y garantía de los derechos digitales). Las herramientas de control pueden incluir el uso de cámaras para la videovigilancia y también grabación de sonidos en los lugares de trabajo, debiendo informarse de su instalación¹¹, lo que también es pertinente informar de la grabación del sonido¹²; pero prohibiéndose estos equipos en zonas de descanso, lo que abarca a vestuarios, aseos, comedores y lugares análogos. El TC ha tenido ocasión de señalar que la intimidad se encuentra vinculada a la garantía de la dignidad de la persona¹³.

Debe buscarse el debido equilibrio de los derechos del trabajador, de corte fundamental y las potestades empresariales. Cualquier elemento de control y vigilancia (videovigilancia, cámaras, herramientas digitales, etc.) debe respetar la dignidad de la persona. En la modulación de los poderes empresariales pudiera intervenir la negociación colectiva. El trabajador encuentra la protección y respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad -comprendida la protección frente al acoso-, art. 4.2 e) ET (si bien tratándose de empleados públicos habrá que acudir al art. 14 letra h del EBEP). El art. 20 bis, precepto que fue incorporado al ordenamiento laboral con la aprobación de la LO 3/2018, expresamente reconoce el derecho a la intimidad del trabajador, como ya se ha dicho, en el uso de dispositivos digitales y frente al uso de instrumentos de videovigilancia (y geolocalización). Ello exige al empleador actuar con consideración hacia el empleado, desplegando las debidas garantías en el ejercicio de sus facultades (organizativas, directivas, de vigilancia y control

¹⁰ Art. 87 LO 3/2018. Sobre esta norma véase, por todos, PURCALLA BONILLA M.A., “Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: Notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre”, *REDT* n° 218, 2019.

¹¹ Art. 89 LO 3/2018, así véase, por todas, las SSTC 39/2016, 66/2022 y 119/2022 (con un importante voto particular que firmaron 5 magistrados) y sobre el uso de cámaras de videovigilancia las numerosas SSTs de 13 de octubre de 2021, reud. 3715/2018, de 22 de julio de 2022, reud. 4877/2018, entre otras muchas y, en particular, la construcción del TEDH en las sentencias de los casos Barbulescu y López Ribalda (en particular la Sentencia de octubre de 2019, conocida López Ribalda II, pronunciada por la Gran Sala). De igual manera merece ser reseñada alguna jurisprudencia que reitera el dictado del art. 89.2 LO 3/2018 y los hace recordando la STS de 21 de julio de 2021 (reud. 4877/2018) sobre el tema que tratamos en estas páginas indicó: es conveniente, pues, que no se instalen las cámaras en sitios como baños, duchas, aseos, vestuarios, comedores y otros similares en donde los trabajadores confían en contar con una mayor privacidad y, por extensión, que no se les grabe con cualquier dispositivo en tales sitios, así lo recoge. Téngase en cuenta que los incumplimientos darán lugar a sanciones exigibles por AEPD (sirva a título ejemplificativo la condena impuesta a SUPERCOR S.A. de 21 de marzo de 2023, posteriormente ratificada en vía de recurso). La doctrina constitucional es muy clara sobre la necesidad de valorar en cada circunstancia la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida implantada por la empresa, con instalación de sistemas de videovigilancia anunciados al público y advertidos en lugar visible, advertencia que no pueden desconocer los trabajadores (esto es visibles y conocidas, aunque no hubiera información).

¹² Por todas, STSJ de Castilla y León, Burgos, de 2 de mayo de 2024, r. 246/2024, que confirma la declaración de la nulidad de un despido (tal y como lo hizo el JS de Ávila) en el que los trabajadores sí conocían y se le anuncia de la existencia de cámaras de videovigilancia, pero no se notifica a los trabajadores de que las cámaras tenían audio por la sensible afectación al derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones. La sala recordará la necesidad de respeto de los principios de proporcionalidad e intervención mínima; sin apreciar que concurriese la necesaria proporcionalidad al grabar el sonido.

¹³ Por todas, STC 193/2003, al garantizar un trato que respete a la persona, y determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno, lo que constituye su capacidad de autodeterminación. Así se indica conectándolo con su doctrina anterior, ya elaborada en la STC 53/1985.

del desempeño de las funciones laborales). Al encontrarse sometido a estos derechos fundamentales también debe respetarlos en el ejercicio de sus poderes disciplinarios.

La intimidad de la persona y de los trabajadores se reconoce en el art. 18 CE, se proyecta en la intimidad personal y la familiar, como ya se ha indicado, la intimidad constituye una parte inherente de la dignidad de la persona, art. 10 CE. No obstante, la intimidad también de ser protegida en la relación laboral porque las relaciones de trabajo nunca son ajenas a los derechos constitucionales que vienen a informar el sistema aquellas, que exigen al empresario en el desempeño de sus facultades organizativa el respeto de los derechos fundamentales del trabajador¹⁴.

La protección en los niveles internacionales más cercana a nosotros se encuentra en el art. 8 CEDH y art. 7 de la Carta DFUE en términos de respeto a la vida privada y familiar. El derecho a la intimidad protege, entre otros aspectos, las esferas físicas y psíquicas de la persona y de su familia. Todo lo concerniente a vestuarios y baños afecta al ámbito físico y desde ese eje lo diseñan las normas singulares que -en lo laboral- regulan estos espacios de intimidad, pero también afecta o pudiera afectar al ámbito de la salud psíquica. Es asimismo competencia de los Comités de Seguridad y Salud laboral abordar cualquier problemática que sobre estos espacios y áreas, en las que no se desempeña la actividad laboral productiva, pueda surgir, sea en aspectos de higiene y salubridad, físicos o las repercusiones que pudieran aparecer en los conocidos como riesgos psicosociales. No obstante, en el marco del trabajo y de los Convenios de la OIT una pluralidad de normas internacionales (Convenios OIT nº 155, 161, 187 y el reciente 190) se vinculan no sólo con la intimidad sino desde la óptica de la seguridad y salud en el trabajo en relación con el saneamiento en los lugares de trabajo¹⁵. De manera tangencial incide el Reglamento General de Protección de Datos¹⁶, cuyo texto también se preocupa por la seguridad y salud en el trabajo y en particular su art. 88 regula el tratamiento de datos personales en el ámbito laboral. La protección de la intimidad supone un *leif motiv* de los derechos de los trabajadores, sin embargo, ninguna de las numerosas Directivas de prevención de riesgos laborales incorpora expresas referencias sobre el uso de aseos en los lugares de trabajo.

No se aborda en estas páginas la relevancia que puede llegar a tener la normativa de empresa sobre aseos y vestuarios en relación con el derecho antidiscriminatorio del empleo entre sexos, pero no deja de apuntarse la problemática judicial que sobre la cuestión puede surgir en el futuro (muy) próximo¹⁷, por poner algunos ejemplos puede aludirse en estas páginas a las dificultades que se prevén en determinadas empresas para poder facilitar los espacios diferenciados por sexos, por razones de la propia instalación y sus limitaciones espaciales y arquitectónicas; o, simplemente,

¹⁴ Por todas, SSTC 6/1988, 88/1985, 90/1997, 98/2000. Lo que impide que el trabajador pueda ser sancionado cuando ejerce sus derechos fundamentales, así STC 11/1981 y 186/2000.

¹⁵ Para su consulta: arts. 1.1, 1.2, 3(c), (e), 4.1, 4.2, 5(a), 16.1, 19(a), (b), (e) del Convenio nº 155 1981 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores; art. 5(b) Convenio nº 161 de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo; arts. 1(d), 2.1, 4.2 Convenio nº 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo y finalmente los arts. 3(b), 9(a) del Convenio nº 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso. También pueden encontrarse convenios sectoriales que se refieren a los aseos, vestuarios y otros lugares de trabajo (trabajo marítimo, alojamiento de tripulación, higiene en comercio y oficinas, seguridad e higiene en trabajos portuarios o el trabajo en la pesca).

¹⁶ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

¹⁷ Por ejemplo, en el uso de vestuarios y aseos para las personas transexuales en cumplimiento de la Ley 15/2022 y los arts. 15, 52, 55 Ley 4/2023, que ya se observa como una cuestión o a la que tímidamente se acerca la negociación colectiva recogiendo la posibilidad de acudir a estos espacios según el género autopercibido así lo recoge el V CC sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviario en su DA V, según cita GONZÁLEZ COBALEDA E., "Los riesgos psicosociales y otros riesgos laborales emergentes" en AAVV., *La negociación colectiva en materia de seguridad y salud laboral*, Ministerio de trabajo y E.S., Informes y Estudios Relaciones laborales nº 138, 2025, pág. 355. También,...

cuando se trata de trabajos masculinizados y en los lugares de trabajo, atendiendo a la posterior incorporación masiva de trabajadoras en los que deben habilitarse nuevos espacios de aseos, servicios y vestuarios, debidamente habilitados que respeten las exigencias de las normas preventivas en cuanto a la intimidad en función del sexo de cada persona¹⁸. Otro germen de discriminación visible será la existencia de pronunciamientos sobre la posible discriminación por edad, ya existentes en los anales de jurisprudencia social¹⁹.

La normativa específica regula expresamente que vestuarios, aseos y servicios estarán separados para hombres y mujeres o, en otro caso, si fueran de uso común, establece la previsión de su utilización por separado²⁰.

En estrecha relación con la intimidad de los trabajadores se encuentra el derecho-deber de seguridad y salud laboral. La normativa de prevención constituye toda una parcela de las leyes laborales que tutelan la vida y salud de los trabajadores cuando existen riesgos como consecuencia o por ocasión del desempeño de la actividad laboral. Las normas de protección preventiva atienden a las condiciones que deben reunir los lugares de trabajo previstos para el aseo o vestuarios, y se convierten en deberes empresariales, manifestándose en deuda de seguridad y salud laboral para con el trabajador. Se trata de un deber que incumbe a la empresa y cuyo incumplimiento puede ser sancionado. Así al derecho reconocido en el art. 4.2 e) ET, ya mencionado, ha de sumarse, asimismo, el art. 4.2 d) ET que recoge el derecho a la integridad física y a la adecuada política de prevención de riesgos laborales, que se corresponde con el deber del trabajador del art. 5 b) ET de observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten y se plasma, tanto en el art. 19 ET como en toda la normativa preventiva que se aúna en torno a la LPRL y es resultado del mandato a los poderes públicos que contiene el art. 40.2 CE para velar por la seguridad y salud en el trabajo. No debe olvidarse que el art. 15 CE protege el derecho a la vida e integridad física y en su interior salvaguarda la salud laboral.

En cuanto elemento locativo parece necesario tener presente que las zonas de descanso, vestuarios, aseos y otras instalaciones por la normativa española, son considerados lugares de trabajo en virtud de lo dispuesto por el RD 486/1997. En la norma de desarrollo se contiene una definición extensa de lugar trabajo para estos espacios incluyendo no sólo allí donde se permanezca debido al trabajo sino también estas otras que forman parte de la esfera laboral como zonas de descanso y servicios higiénicos, y también las anejas²¹. Entre las normas internacionales resulta, por su modernidad, de interés citar el art. 3 del Convenio nº 190 OIT sobre acoso y violencia en el trabajo que extiende la protección más allá del lugar en que se ejecuta la prestación laboral, incluye los vestuarios o instalaciones de aseo.

No obstante, en ocasiones las obligaciones empresariales en prevención no encuentran el parejo deber de los trabajadores. Esto sucede con la protección de la dignidad e intimidad de los

¹⁸ La propia Guía Técnica del INSHT (en su versión remozada de 2015) Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo págs. 48 y 49, cuantifica las necesidades de baños según el sexo, de manera que fija como número recomendable de inodoros 1 por cada 15 quince mujeres o fracción que trabajen en la misma jornada, si bien, en el caso de hombres será de 1 retrete y 1 urinario por cada 25 hombres o fracción. Además, se señala, que siempre que sea posible tanto aseos, como vestuarios estarán separados para un uso diferenciado entre hombres y mujeres. No siendo posible, se preverá un sistema que permita su uso separado (sugiere el pestillo interno en la puerta, como mecanismo suficiente para la separación, y en los vestuarios turnos, por sexos, que a su vez puede mejorar la organización del tiempo de trabajo).

¹⁹ Por todas, STS de 19 de septiembre de 2023, r. cas. 260/2021, en que se invoca la discriminación de los trabajadores de mayor edad respecto de los más jóvenes en cuanto al uso de los baños por necesidades fisiológicas.

²⁰ Todo ello, teniendo en consideración la regulación de los apartados A y B punto 2º del Anexo V del RD 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, al que luego nos referiremos.

²¹ Así el art. 2 del RD 486/1997.

trabajadores bajo el paraguas de las normas de seguridad y salud laboral. La deuda de seguridad del empresario exige la protección de la intimidad del trabajador, se concreta en exigencias al empresario en cuanto a los lugares y condiciones destinados al aseo y vestuario. La deuda de seguridad se asocia al (así llamado) contenido ético contractual, que en determinadas manifestaciones trasciende a la obligación laboral y prestación de trabajo. El parejo deber de los trabajadores, siempre vinculado al derecho de seguridad y salud, consistirá en cumplir con los procedimientos que se fijen para cambios de vestimenta y aseos, según la actividad empresarial.

Una introspección en los Convenios Colectivos publicados más recientemente refleja que entre las competencias de los Comités de Seguridad y Salud se encuentra no sólo la revisión sino también el cumplimiento de la seguridad e higiene de estos espacios en lo concerniente a la prevención de riesgos laborales²². Sin embargo, no hay referencias visibles a los baños o aseos (alguna podrá encontrarse a vestuarios o comedores²³) tampoco entre las competencias atribuidas a estos órganos paritarios preventivos se les atribuye una actuación preventiva singular sino tan sólo la general de conocimiento e información de aspectos y medidas preventivas y, en caso de producirse, de análisis de accidentes laborales. Ni siquiera los negociadores de centros especiales de empleo prestan atención a estos lugares y aseo en el caso de personas con discapacidad²⁴.

La normativa específica preventiva no permite, por no considerarlas idóneas, la instalación de medidas de videovigilancia por suponer una invasión del derecho a la intimidad en lugares tales como aseos, vestuarios, duchas, servicios, pero tampoco en comedores, etc., que como puede observarse son espacios, cada uno de ellos, con distintas necesidades de protección de la intimidad, gozando de protección el derecho a la intimidad en todos estos lugares²⁵ (pero, sin duda, no siendo igual el nivel de impacto de la necesidad de tutela en un comedor u otro espacio previsto para el esparcimiento durante el desarrollo de pausas intra-jornadas de trabajo que un aseo, servicio o un vestuario). Es cierto, que en este caso a las concretas normas de seguridad y salud (ya citadas²⁶) hay que sumar la LO 3/2018, en tanto regula la imposibilidad de instalar sistemas de grabación de imágenes propias de videovigilancia o de sonido en los lugares destinados al descanso, o zonas para las pausas laborales, como por ejemplo vestuarios, aseos, comedores u otros lugares similares²⁷. No obstante, nada impide

²² Art. 51 d) CC Azul Handling Spain Limited (BOE 2 agosto de 2025), pero resulta muy difícil, casi imposible, encontrar explícitas referencias a los baños o aseos en la negociación colectiva más reciente. Son excepcionales las referencias a la protección de datos reproduciendo pedagógicamente el contenido del art. 89.2 LO 3/2018, impidiendo el uso de sistemas de grabación de sonidos, ni videovigilancia en estos lugares destinados al descanso (son cita a los aseos), así el art. 9 bis) CC Prosegur Soluciones S.A.: (BOE de 25 de abril de 2025). En casos de movilidad se exige a la empresa disponer en el lugar en el que se preste el servicio un lugar “con vestuarios y taquillas”, art. 93. 3 b) CC Alstom Transporte, S. A. (BOE de 16 de abril de 2025).

²³ A lo cual habría que añadir algunos efectos económicos cuando se retribuye por la limpieza de estos espacios.

²⁴ Nótese la ausencia de cualquier referencia, por todos, CC de Ilunion CEE Outsourcing, S.A., (BOE de 24 de marzo de 2025), con la salvedad del art. 62 del citado convenio, conteniendo la cita de estilo a la protección de datos con prohibiciones del art. 89.2 LO 3/2018

²⁵ Por los Tribunales se vino fijando esta limitación inicialmente en la SSTC 180/1987 y 142/1993, sirva de ejemplo la STC 98/2000, que, sin existir entonces norma prohibitiva, señaló que en espacios de intimidad como lugares de descanso, esparcimiento, vestuarios, aseos, comedores o análogos no está permitida la instalación de cámaras pero que también la intimidad tiene protección en otras áreas. La sociedad ha cambiado mucho desde el año 2000 a la actualidad y también las tecnologías a nuestro alcance. Pues bien, ya con la regulación de la del art. 89 LO 3/2018 deberá examinarse la existencia o no de lesión de estas intromisiones, del necesario respeto de estos espacios de inmunidad y en cada caso la posible justificación de instalación de cámaras en zonas cercanas a estas áreas de esparcimiento (si fuera necesario, respetando el contenido esencial del derecho a la intimidad). Por todos, MONTAÑA MELGAR A., “Poder de dirección y videovigilancia laboral”, en AAVV, *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías*, Tirant lo blanch, 2020, pág. 195 y ss.

²⁶ En particular el RD 486/1997 que expresamente regula, en su Anexo V, los servicios higiénicos y locales de descanso en los lugares de trabajo.

²⁷ Art. 89.2 LO 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Precepto que literalmente señala “en ningún caso se admitirá la instalación” de esos elementos de grabación de sonido o video vigilancia con imágenes.

la grabación en los accesos como control empresarial o incorporar elementos que permitan el registro, y algunas resoluciones judiciales dan muestra de ello en la práctica (tornos de control, cámaras de videovigilancia en pasillo de acceso a estas áreas y en particular aquellas dedicadas al descanso²⁸). Como resultado de esos elementos de vigilancia se observa o la imposición de sanciones disciplinarias a los trabajadores, o la aplicación del derecho punitivo del Estado hacia la empresa o litigios laborales en los que se persigue la declaración de la actuación enjuiciada como contraria a derecho. Debiendo entender que las conductas empresariales atacan al derecho a la intimidad o a derechos de integridad de la persona y de salud laboral²⁹.

La responsabilidad empresarial exige ofrecer lugares o sitios en las condiciones que determina la normativa preventiva. Así, la norma de seguridad y salud protege a la persona, no de posibles riesgos laborales sino frente a violaciones de su intimidad. Mediante la normativa de prevención se protegen derechos fundamentales, dignidad de la persona e intimidad, la utilización de la norma preventiva es meramente tangente y se dispone al servicio del derecho fundamental protegido. Ello sin perjuicio de los condicionantes de salubridad que también estarán presentes en las exigencias normativas.

Igualmente, la participación de la representación de los trabajadores ayudará al respeto y garantía de estos derechos, aunque poco haya sido abordada (hasta la fecha) la intersección entre intimidad por el uso de aseos, prevención de riesgos laborales y derechos de información y consulta de los trabajadores. Probablemente los delegados de prevención, que son los llamados a la representación especializada en seguridad y salud laboral (ex arts. 33 a) y 35 LPRL) en su competencia de consulta en decisiones vinculadas a nuevas tecnologías y sus consecuencias para la seguridad y salud, deberían tener mayor protagonismo. En la medida de las notables ausencias normativas los negociadores encontrarán un espacio para ampliar sus facultades introduciendo medidas específicas sobre sus derechos haciendo uso de las posibilidades brindadas por la LPRL en todo lo atinente a la prevención. Se trata de escenarios que también pueden explorar los otros representantes legales de los trabajadores con ampliación de las funciones de información y consulta recogidas en el art. 64 ET. Ante el trabajador individual, como es sobradamente conocido, se atiende más al derecho de información al trabajador³⁰.

²⁸ Así lo vino entendiendo la doctrina judicial, ya que no se conculca la intimidad en estas áreas de descanso cuando se instalan cámaras para comprobar anomalías que suceden y son denunciadas con quejas presentadas ante la empresa por diversos trabajadores; (si la medida es necesaria e idónea) y se dirige al fin de desvelar lo que acontece, como el caso de máquinas expendedoras de bebidas y alimentos que eran vandalizadas, por ejemplo, STSJ de Madrid de 4 de junio de 2007, r. 1625/2007. Pero no supera el test de la proporcionalidad (necesidad, idoneidad y proporcionalidad) las cámaras de videovigilancia colocadas en las áreas de descanso donde hay máquinas expendedoras de comida si la empresa no aporta que haya habido sustracciones de dinero o actuaciones de vandalismo, así STSJ de Canarias, Las Palmas, de 14 de julio de 2023, r. 188/2023. E, igualmente, se permite instalar cámaras de acceso a los aseos para controlar ausencias en la jornada laboral en una producción en cadena, al constatarse ciertas anomalías se permiten las cámaras que vigilen el control instalado por la empresa en esos accesos a los aseos, STSJ de Murcia de 3 de febrero de 2003, rs. 58 y 59/2003, como recoge ROQUETA BUJ R., “El derecho a la intimidad frente a la videovigilancia en el ámbito laboral” en AAVV, *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías*, Tirant lo blanch, cit., 2020, págs. 244 y 245.

²⁹ Cualquier grabación empresarial de estas dependencias en las cuáles aun siendo instalaciones de la empresa por un lado no hay prestación de servicios y, por otro, se trata de lugares en los cuales desempeña la tutela a la intimidad una especial protección, gozan de garantías específicas pero ello no impide afirmar que también, como resulta obvio el derecho a la intimidad debe ser tutelado en todas las áreas de la empresa incluidos los lugares de prestación de servicios y debe analizarse la instalación de medios y las razones que lo justifican, su visibilidad y conocimiento gracias a la información dada. En todo caso será un elemento decisivo para la concreta valoración de la vulneración o no del derecho a la intimidad atender a si se realiza o no en lugares de especial protección de la privacidad o en lugares de trabajo e incluso con apertura a la clientela, usuarios o terceros.

³⁰ STC 39/2016 y las que la siguen, entre otras las ya citadas en estas páginas SSTC 66/2022 y 119/2022.

El problema que, desde las dos perspectivas que vamos a analizar, se viene planteando en la práctica ha residido para el empresario en el cumplimiento de las exigencias de vestuarios y aseos y la solución judicial ofrecida en términos del alcance preventivo y del respeto del derecho a la intimidad protegido. En cuanto a los trabajadores, se han repetido situaciones obcecadas por parte del empleador para el control del tiempo empleado en los baños o aseos, entendido como pérdida de tiempo de trabajo o queriendo comprender esos tiempos de necesidades fisiológicas como parte de los descansos, descontando éstos. En uno y otro supuesto se ha despejado la refutación del sujeto habilitado mediante el recurso a la imposición de sanciones laborales. En ambos casos esas sanciones han quedado finalmente en papel mojado por no reunir los elementos (y sólidos) principios que regulan y modulan el derecho sancionador, sea la sanción administrativa impuesta a la empresa, sea el ejercicio del poder disciplinario por el empresario sobre el trabajador infractor.

3. LA EMPRESA SANCIONADA

En el marco de la potestad sancionadora se pueden encontrar actos administrativos sancionadores a las empresas que afecten a determinados lugares de trabajo como los vestuarios o los baños. Los empleadores reciben sanciones impuestas por la Administración laboral tras las visitas y propuestas de la ITSS. No son numerosos los casos judiciales, pero sí llamativos.

Para comentar el supuesto de las sanciones impuestas a la empresa hemos elegido la SJS nº2 de Valladolid, de 19 de febrero de 2025³¹, donde en un proceso de impugnación de actos administrativos laborales se conoce sobre una sanción por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales impuesta por la autoridad laboral (oficina de trabajo) a una cafetería. La sanción se impuso aplicando el art. 12.16 letra h) LISOS precisamente porque la zona que se habilitó para vestuario no reunía condiciones de idoneidad, en particular porque el vestuario no garantiza la intimidad de los trabajadores. Este apartado 16 del art. 12 LISOS sanciona el incumplimiento de ciertas medidas de la normativa de prevención de riesgos laborales, incumplimientos cometidos por la empresa.

En el asunto se observa como la empresa proporciona uniforme a sus trabajadores, pero no es completo sino sólo consistente en la parte de arriba, un niqui. Esa vestimenta en ocasiones los trabajadores la traen ya puesta desde casa y en otras el cambio lo realizan en el centro de trabajo. Se trata de un único atuendo consistente en un polo con el logo de la empresa (de la cafetería en la cual se prestan servicios). La empresa contaba con una zona que se entiende habilitada como vestuario, pero carece de separación de otras zonas si bien el cambio de ropa (lo cual se conocerá durante el proceso judicial, en la vista) se realiza en aseos del bar, concretamente en el baño para discapacitados del que únicamente cuentan con la llave los propios trabajadores. La citada cafetería tiene instaladas cámaras de seguridad en el sótano, en la zona del almacén y lugar cercano a la que se consideró que era la zona habilitada para vestuario. La sanción laboral se impuso al no garantizar la intimidad de los trabajadores en los cambios de la prenda, se acude a una infracción en materia de prevención de riesgos laborales, por incumplir la normativa y crear un riesgo grave para la integridad física o salud de los trabajadores en materia de servicios o medidas de higiene personal (infracción tipificada).

Fruto de la actuación inspectora el local fue sancionado por una infracción grave, siendo el importe de la sanción de 2.451€, por incumplir la mencionada norma preventiva de servicios o medidas de higiene personal. A juicio de la ITSS la zona habilitada como vestuario no reunía las condiciones de idoneidad³², se le impuso a la empresa una sanción grave, art. 12.16 h) LISOS por

³¹ Res. 61/2025.

³² Como es sobradamente conocido y enseña de forma paradigmática la STS de 3 de abril de 2025 (r. cas. 94/2023) en las actas de la inspección podremos encontrar diferenciados tres clases de hechos, los hechos constatados que son los únicos que gozarán de la presunción de certeza del art. 23 Ley 2/2015 ordenadora de la inspección de trabajo,

incumplir el punto segundo de la sección A del Anexo V RD 486/1997 en relación con los arts. 14, 15 y 16 LPRL.

El anexo V del mencionado RD 486/1997 que establece *las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo* se refiere a los servicios higiénicos y lugares de descanso³³, se trata de obligaciones previstas para estas áreas cuando las características del lugar de trabajo, de la actividad o circunstancias lo exijan, de manera que regula las condiciones que deben reunir vestuarios.

Sobre la infracción impuesta del art. 12.16 LISOS conviene traer a colación la STS de 13 de noviembre de 2024 en tanto esta resolución abordó infracciones amparadas en el citado precepto, en la que explica que la descripción de la conducta infractora es una mera tipificación de una infracción de riesgo³⁴, porque se refiere a que el incumplimiento de la normativa de prevención cree un riesgo grave, ya sea para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados. Es decir, se trata de un ilícito de riesgo (no de resultado). Así se diferencia por la jurisprudencia la conducta infractora de la sanción impuesta, un aspecto diverso, y de la pertinencia de la graduación de la sanción. La infracción ocurre cuando se crea el riesgo grave y las sanciones se gradúan en atención a la gravedad del riesgo producido o que hubiera podido producirse por la falta o deficiencia de la medida preventiva que incumpla la normativa de prevención; así la graduación conlleva un resultado bien la materialización del daño producido, según su gravedad, o que hubieran podido producirse. Resultado que se observa en un caso real (producido) o hipotético (que hubiera podido producirse), y se materializa en el daño.

Sobre las demás normas incumplidas por la cafetería, recordemos que el art. 14 LPRL reconoce el derecho a una protección eficaz a los trabajadores; derecho que, de suyo, exige el deber empresarial de garantizar cuántas medidas sean necesarias para hacer efectiva la seguridad y salud laboral; recogiendo, a su vez, el art. 15 LPRL los principios de la acción preventiva y el art. 16 dedicado a la evaluación y planificación de la actividad preventiva.

En ese Anexo V del RD 486/1997 se establece que los lugares de trabajo dispondrán de vestuarios cuando los trabajadores deban llevar ropa especial de trabajo y no se les pueda pedir por razones de salud o decoro que se cambien en otras dependencias (así figura en el apartado 1º del punto 2 sección A). Se ha interpretado que esa normativa se refiere a ropa que deba guardar condiciones asépticas en el desempeño de determinadas actividades³⁵.

permitiéndose la prueba en contra cuando el órgano judicial no considere acreditados los hechos manifestados por el inspector actuante, siendo pues una presunción *iuris tantum*. Respecto de los hechos deducidos por el inspector partiendo de los hechos constatados, sin aplicación de la presunción legal de certeza pudiendo el juez valorar conforme a las reglas de la sana crítica, compartiendo o no las deducciones del inspector. Las conclusiones y valoraciones jurídicas que realiza la inspección, en sede judicial rige la regla del *iura novit curia*, sin existir ninguna presunción porque se está ante Derecho.

³³ Cuya sección A concreta disposiciones aplicables a los lugares de trabajo pero para aquellos que lo sean por primera vez después de su entrada en vigor (julio de 1997) o cuando acontecen modificaciones del lugar de trabajo (del tipo que sean ampliaciones o transformaciones), en paralelo la sección B se refiere a las disposiciones aplicables a lugares de trabajo existentes antes de julio de 1997 y no fueran transformadas con posterioridad a esa fecha pero sin fijarse nuevas reglas particulares ni diferenciadas con la sección A para vestuarios, duchas, lavabos, etc.

³⁴ En la STS 13 de noviembre de 2024, rcud. 4976/2022, se cuestionó si la sanción por infracción grave es o no posible graduarla de acuerdo con el art. 39.3 c) LISOS o no cabe por resultar aplicable el apartado 5º del precepto. La resolución trataba de un supuesto en donde se produjo un accidente de trabajo por falta de medidas de seguridad, en la que la máquina retroexcavadora con la que se trabajaba mientras se realiza una reforma de una vivienda, situada en una zona en pendiente, vuelca y cae al mar, sufriendo lesiones y una IT, a la empresa se impuso la sanción grave en su grado medio, buscando la empresa la reducción de la cuantía de la sanción y reconocerle el grado mínimo, para que se aplicase la prohibición del art. 39.5 LISOS, por encontrarse en el propio ilícito administrativo, frente a la graduación que permite el art. 39.3 c) LISOS.

³⁵ Así figura tanto en las guías técnicas del INSSST, como en las resoluciones judiciales que han interpretado la norma, ropa que viste para garantizar condiciones de trabajo asépticas, por ejemplo, en el sector de alimentación y otras

La norma de prevención (supuestamente) incumplida por la cafetería se refiere a los vestuarios que deben existir en los lugares de trabajo. Sin embargo, esa normativa de prevención se refiere a ropa especial de trabajo y cuando por razones de salud o decoro no pueda requerirse a los trabajadores el cambio en otras dependencias.

Tras ser impugnada en vía administrativa la sanción interponiéndose recurso de alzada, fue rechazado el recurso empresarial por la administración sancionadora. Ya en sede judicial gracias a la prueba practicada (testifical de los propios trabajadores) pese a carecer la empresa de una zona de vestuario y haber habilitado como tal un espacio abierto y no diferenciado del almacén, en donde están instaladas cámaras, y además estando allí las taquillas donde se depositan los efectos personales de los trabajadores, para resolver si se produjo la infracción se tuvo en cuenta que los trabajadores declaran que la única ropa de trabajo es el polo serigrafiado, que esa prenda en ocasiones se trae puesta de casa y otras hacen uso del baño para cambios de vestuarios.

La juzgadora al resolver no consideró que se tratase de ropa especial de trabajo (lo que de haber sido así ampararía las exigencias de la aplicación de una norma preventiva como la aludida, esto es, el punto segundo parte A del Anexo V RD 486/1997). Además, se justifica el razonamiento en que no es un uniforme completo, que por los propios trabajadores se reconoce que en ocasiones acuden al trabajo con la vestimenta ya puesta y si no lo hacen se cambian en un baño del que disponen de llave, se trata del aseo de discapacitados y sólo ellos custodian la llave. Pese a no tratarse de un vestuario para cambio de ropa (con asientos, armarios individualizados o taquillas) tampoco se aprecia que el uso del baño para ponerse o quitarse la prenda de trabajo constituya ni un atentado a la salud laboral ni contrario al decoro de los trabajadores, que son los bienes protegidos por el RD 486/1997; norma de prevención de riesgos laborales que por la autoridad laboral se consideró infringida.

El pronunciamiento es interesante, porque la ropa de trabajo, en el caso del bar, no justifica la necesidad de un vestuario en el lugar de trabajo. Y ello se dictamina en sede judicial aun cuando se constata que la zona del local habilitada como vestuario no reúne las condiciones de idoneidad, por carecer de un espacio reservado y la proximidad de las cámaras, los trabajadores pueden hacer y de hecho hacen uso del baño de discapacitados, en donde el cambio del polo sí reúne garantías plenas para su intimidad. Lo relevante será que la ropa que deben llevar los trabajadores no puede ser considerada ropa especial de trabajo. Ni tampoco es un uniforme completo, el hecho de acudir al trabajo con la prenda ya puesta, y el uso declarado por los trabajadores del baño de discapacitados para realizar el cambio, sin apreciarse que comporte un atentado a la salud o al decoro de los trabajadores³⁶.

Se concluye que la ropa que se requiere por la empresa, por un lado, no justifica que se exija en el lugar de trabajo la existencia de vestuario y a pesar de que la zona abierta habilitada como vestuario no es idónea (por varios motivos, estar abierta, próxima al almacén y escalera de acceso y cercana a las cámaras de vigilancia) los trabajadores hacen uso de los aseos y allí se cambian la ropa con plenas garantías para su intimidad. Para finalmente no apreciar la infracción impuesta a la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, revocando la sanción, a fin de cuentas, tampoco concurre el tipo infractor ya que el art. 12.16 LPRL exige que se cree un riesgo grave para la integridad física o salud de los trabajadores lo que no se acredita.

industrias y además se trata de ropa que se utiliza exclusivamente para la actividad. Lo que a todas luces no parece que suceda con un polo serigrafiado. Véase INSHT (actualizada a marzo de 2015), Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, pag.49, en ella se explica que la mera necesidad de llevar una prenda de trabajo “no justifica la existencia de vestuarios y pudiera ser suficiente con la existencia de colgadores o armarios” ya que los vestuarios se ligan a la necesidad de cambio de ropa por motivos laborales.

³⁶ En directa relación con el punto 2.1º del Anexo V, apartado A) del RD 486/1997.

En relación con el uso de vestuarios también es interesante la STSJ de Valencia de 23 de mayo de 2017 (rec. 2600/2017), la empresa recurre la sanción impuesta por las condiciones ambientales de los vestuarios de quienes trabajan en una embotelladora, debido a las temperaturas superiores a 30° C y humedad de más del 60%, acuciada la situación por el cierre de una planta y el mayor volumen de plantilla en este centro de trabajo al haber sido trasladados los trabajadores de aquel otro centro sin una ampliación de instalaciones y vestuarios. La empresa, sin atender a los requerimientos de cumplimiento inmediato de la ITSS, es sancionada en cuantía de 20.490€ (sanción grave en grado medio). Nuevamente la infracción se refiere a un incumplimiento del RD 486/1997, referido aquí al Anexo III apartado 3º, la infracción grave también es la contenida en el art. 12.16 LISOS pero la de la letra b). La finalidad de las medidas requeridas a la empresa eran que implantase medidas técnicas y organizativas necesarias para que se garantizase que la exposición ambiental (altas temperatura) no constituyese incomodidad o molestia a los trabajadores y además por la existencia de los riesgos laborales (ciertos) de los trabajadores expuestos al calor. En sede judicial no se apreció la supuesta caducidad del procedimiento sancionador que alegaba la empresa recurrente, por no tratarse de las mismas actuaciones; ya que hubo dos visitas, la primera sancionada con un requerimiento -no respondido por la fábrica de bebidas y embotelladora-, la segunda con una sanción pecuniaria, y observándose el incumplimiento del requerimiento previo. Durante aquel tiempo concedido a la empresa para cumplir el requerimiento no puede considerarse que corría el plazo de interrupción de 5 meses contenido en el art. 8 RD 928/1998 (que recoge el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social), para el TSJ no se trata de unas únicas actuaciones inspectoras sino de dos actuaciones, sin haber caducado, por lo cual se confirmó la sanción administrativa a la empresa.

4. EL TRABAJADOR QUE PUEDE SER SANCIONADO. EL INTENTO EMPRESARIAL DE DESCUENTO Y CONTABILIZACIÓN DE TIEMPO IMPRESCINDIBLE PARA NECESIDADES HUMANAS FISIOLÓGICAS COMO DE TRABAJO NO EFECTIVO

En el caso de los trabajadores encontramos resoluciones como la STSJ de Madrid de 4 de diciembre de 2023 (rec. 231/2023), planteándose un conflicto colectivo ya que la empresa, una auxiliar de la automoción, decidió contabilizar como tiempo de trabajo no efectivo los tiempos que cada trabajador hace uso del baño mediante una comunicación individual dirigida por la empresa a los trabajadores, a la que siguió la notificación de la relación de los tiempos descontados por no ser considerados tiempo efectivo de trabajo al haber acudido al aseo. La empresa ofrece a los trabajadores distintas opciones: bien la opción de su recuperación (en fechas acordadas con la empresa), bien el descuento de manera que ese tiempo se resta de los asuntos propios (el convenio sectorial aplicable reconocía 10 horas libres para asuntos propios cada año), el descuento de la retribución o su acumulación en determinadas condiciones; permitiendo que se produjese el desacuerdo de la persona trabajadora con las tres posibilidades planteadas por la fábrica. Para conocer el tiempo empleado en el baño los tornos mecanizados contabilizaban los momentos invertidos en la zona de aseo. El Convenio Colectivo aplicable a las relaciones laborales establecía que los descansos y tiempo de bocadillo no se considerarían tiempo efectivamente trabajado. Y, para la empresa, el tiempo empleado en acudir al aseo era considerado dentro de ese descanso.

Por el juzgado se entendió que se trataba de una modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo; en consecuencia, se declaró su nulidad, al no haberse seguido el procedimiento del art. 41 ET, considerando el tiempo descontado por la empresa como tiempo de trabajo efectivo. Esto es, razonando que el tiempo invertido en necesidades fisiológicas, higiénicas y similares al acudir a los aseos durante la jornada de trabajo no puede ser descontado del tiempo de trabajo.

Para la empresa el tiempo dedicado al uso del baño eran interrupciones de la prestación laboral, y se trataba de descansos amparables en el Convenio Colectivo aplicable, lo cual justificaba con apoyo en doctrinas judiciales que equiparan tiempo de descanso con tiempo de uso del baño³⁷. Expresa que no limita el tiempo para acudir al lavabo sino que deja de considerarlo tiempo de trabajo. Del mismo modo se señaló que en todo caso cesa una conducta tolerada por la empresa, que venía, hasta ese momento, considerando como tiempo de trabajo efectivo los descansos y, en todo caso, la decisión encuentra cobijo en su *ius variandi* empresarial. Razonó la empresa que no niega el tiempo dedicado al baño, sino que no lo considera tiempo de trabajo, refiriendo abusos (de trabajadores) en estas interrupciones.

La resolución del TSJ de Madrid se apoyaba en la SAN 10 de mayo de 2021 (confirmada por la STS de 19/09/2023, r. cas. 260/2021) que acudió a la normativa histórica para recordar la consideración del trabajo humano³⁸, en ningún caso una mercancía (con cita de la propia creación de la OIT en el Tratado de Versalles de 1919), reforzando la idea de que el trabajo prestado por personas necesita de su reconocimiento de derechos, de la normativa de prevención de riesgos laborales y de los derechos individuales de los trabajadores tanto a la integridad física, como a la intimidad y consideración debida de su dignidad [art. 4 letras d) y e) ET]. Por ello, se detiene en las necesidades fisiológicas, el uso de los baños, y no posponer su ejecución por los daños que ello produciría en la salud. Así el TS señaló que en el tiempo de descanso no cabe incorporar el tiempo para atender a las necesidades fisiológicas³⁹; diferenciando tiempos de descanso fijados en la norma convencional con el tiempo dedicado a la atención fisiológica y uso de los baños, en tanto que estas necesidades humanas no acontecen en tiempos de pausas sino en cualquier momento, por lo cual, no equipara el tiempo de descanso o pausas, para reconocer el derecho de los trabajadores al uso del lavabo por el tiempo imprescindible y la obligación de la empresa de computar estas pausas diferenciadas del resto de interrupciones. La decisión del TSJ, siguiendo la doctrina jurisprudencial, no permite que se consideren como pausas el tiempo dedicado a las necesidades fisiológicas, se argumentó que entre los descansos nada se refiere a las pausas para acudir al baño; se recordó que no comparten la naturaleza de los descansos y ratificó que se trataba de una modificación sustancial de condiciones de trabajo sin seguir el cauce procedimental⁴⁰ (de una modificación colectiva). Por lo tanto, declaró la nulidad de la medida al afectar a la jornada de trabajo, medida empresarial que a la postre suponía incrementar el número de horas que debían realizar los trabajadores al no computar los tiempos de estancia en los aseos. Niega que la decisión de la compañía sea amparable en el *ius variandi* empresarial, no reconoce tampoco que se tratase de un cambio del registro de jornada.

No obstante, el TSJ deja entrever que si la empresa considera que determinados trabajadores cometen fraudes en sus jornadas al emplear tiempo excesivo para acudir al cuarto de baño pueda adoptar medidas individuales contra esos trabajadores, invitando a la sanción empresarial (individualizada) quizá porque, en su recurso, la empresa consideraba y (extensamente) argumentaba que no podía sancionar por inexistencia de cauces que le facultasen para hacerlo⁴¹.

³⁷ Así se refiere la empresa a la STSJ de Andalucía de 30 de enero de 2014 (pero sin citar sede).

³⁸ De la secc. 5ª del TSJ de Madrid.

³⁹ Así la ya citada STS 19 de septiembre de 2023, r. cas. 260/2021, con referencia al tiempo de descanso delimitado en el convenio colectivo, al razonar que las necesidades fisiológicas de la persona no pueden venir determinadas por las necesidades de la prestación del servicio. La resolución del Alto Tribunal abordaba un conflicto en relación con el convenio colectivo de contact center.

⁴⁰ Art. 41.4 ET, relativo al procedimiento colectivo de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

⁴¹ Así, por ejemplo, la doctrina judicial confirma el despido disciplinario del aquel trabajador que presta servicios en un hotel y en su turno de noche ocupa una habitación vacía para dormir, recibiendo por el abandono de su prestación laboral quejas no sólo de los compañeros sino de clientes. En la búsqueda de las conductas incumplidoras el hotel colocó una cámara oculta en la habitación, pero la prueba no se entendió que violentase la intimidad porque no se trataba de un lugar de descanso o esparcimiento para los empleados, así STSJ de Canarias, Tenerife, de 1 de octubre de 2020, r. 352/2020.

En último lugar resulta interesante que el acceso a los aseos desde el taller requería subir una planta para la utilización del aseo femenino, ubicado en la zona de descanso, siendo el único aseo con el que cuenta el centro para las mujeres. Un aspecto de perspectiva de género que no recoge la fundamentación jurídica pero sí los hechos de la sentencia aludida⁴², que además señala que ya ha habido requerimientos a la empresa para incrementar las opciones de los aseos femeninos.

La atención a las necesidades fisiológicas de la persona no puede hacerse depender de criterios organizativos del trabajo ni depender de los poderes directivos de la empresa, es, por el contrario, una exigencia del trabajador que responde a una necesidad humana, que surge, además, en cualquier momento y las personas en el desempeño de la actividad laboral tienen que poder hacer uso de los baños por el tiempo imprescindible (de ahí que la sentencia que analizábamos en el apartado anterior sugiriese que el tratamiento de un abuso permitiría la utilización del recurso al poder sancionador por parte del empresario⁴³, y ese enfoque faltó -en el caso de la STSJ antes citada-). La normativa preventiva aborda esta cuestión al regular las condiciones de las instalaciones en cada uno de los lugares de trabajo, esto es, en relación con la seguridad y salud laboral.

La materia de los usos de aseos se vincula, en otras ocasiones, con la jornada de trabajo y su tratamiento. Ya hemos referenciado la SAN de 10 de mayo de 2021 (proc. nº 105/2021), en el proceso judicial -entre otras cuestiones- se abordaba un aspecto vinculado a la jornada de trabajo con invocación del art. 34.4 ET en relación con el art. 17 del mismo texto legal⁴⁴. Así se solicitó, en conflicto colectivo, la declaración del personal del sector de empresas de *contact center* de su derecho al uso del lavabo y la obligación empresarial del registro de estas pausas diferenciadas de los restantes descansos y pausas que regulaba aquel Convenio Colectivo aplicable para no ser sancionados si el

⁴² Como recoge el HP 4º de la STSJ de Madrid de 4 de diciembre de 2023 (rec. 231/2023).

⁴³ Con esta doctrina la STSJ de Madrid de 22 de mayo de 2017, r. 314/2017, ratifica la procedencia de un despido y no aprecia vulneración de la intimidad cuando se graba a un trabajador del que se sospecha de la dejación de sus obligaciones laborales mediante prolongados descansos en los vestuarios, había un distintivo de las cámaras y se comunicó al trabajador e informó a la representación unitaria, comité de empresa; la procedencia del despido se funda en la duración considerable de los descansos durante la jornada de trabajo, dejando de hacer sus funciones de molido de cápsulas evitando que puedan ser utilizadas de nuevo como medicamentos y las funciones dejadas sin hacer tenían que realizarlas trabajadores de otros turnos. Al trabajador se le imputo un uso abusivo del descanso y descansos no autorizados con las entradas al vestuario y mantenimiento en el mismo, en ocasiones por tiempo superior a una hora (se controlaba la hora de entrada y de salida del vestuario). Pero la STSJ del País Vasco de 16 de noviembre de 2021, r. 1651/2021 revoca el despido, calificando la decisión empresarial de despedir como improcedente del aquel trabajador que se ausenta 45 minutos de su responsabilidad laboral, dedicándose a actividades lúdicas de pesca en vez del trabajo en la sala de control del barco. La prueba de cargo fueron grabaciones dándose por válidas aplicando la doctrina López Ribalda II; sin embargo, el trabajador regresa al puesto después de la ausencia de 45 minutos por lo que para la Sala en aplicación de la tipificación de las infracciones no acepta la analogía *in malam partem*, ni la interpretación extensiva de tipos sancionadores, y considera que debe aplicarse aquella otra correcta infracción graduada como grave.

⁴⁴ Esta resolución ha sido comentada por RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., “Cómputo como tiempo efectivo de actividad: interrupciones en el desarrollo del teletrabajo no imputables al asalariado y breves paradas para atender necesidades fisiológicas”, *Rev. Jurisprudencia Laboral*, nº 6, BOE, 2021, págs. 1 a 10, para la autora el empleo de medios tecnológicos en el proceso productivo supone el incremento de las facultades empresariales de control, facilitado por los propios medios utilizados en el teletrabajo, con una fuerte crítica de lo que pudiera suponer de ataque a la dignidad de la persona y a un pretendido poder de fiscalización que llegue a perjudicar a la salud de la persona, cuando, por ejemplo, por evitar ir al baño recogiendo la literalidad de la resolución dictada por la Audiencia Nacional en este punto, que reconoce tanto las razones de salubridad, haciendo uso del excusado, como las motivaciones de salud para acudir al aseo cuando surge la necesidad fisiológica, en tanto su contención podría ocasionar daños en la salud. Además, no deja de poner sobre la palestra que el teletrabajo lejos de suponer una minoración del tiempo de dedicación al trabajo y crítica la desafección regulatoria cuando limita la desconexión y no permite acudir al lavabo en determinados momentos para atender sus necesidades fisiológicas, abogando por un registro de jornada que garantice condiciones dignas y saludables.

empleado no registra las pausas bien en pausas de comida o bien imputables a los descansos por el uso de pantallas (PVD), únicas contempladas convencionalmente (arts. 24 y 54 del convenio).

A fin de cuentas y en vía de recurso, resuelto por la STS de 19 de septiembre de 2023, r. cas. 260/2021, se reclamó por la empresa que la interpretación de los mencionados arts. 24 y 54 del Convenio Colectivo aplicable (20 minutos por descanso de comida -descanso considerado además de disposición empresarial según las necesidades productivas y de la organización del trabajo- y 5 minutos por el descanso al trabajar con PVD -en este supuesto se trata de una pausa preventiva relacionada con la salud laboral⁴⁵, respectivamente) se considerasen conformes con la regulación legal. Aquellos trabajadores de la empresa del sector de *call center* (los de la SAN) solicitaron en conflicto colectivo el derecho a uso del lavabo para atender a sus necesidades fisiológicas por el tiempo imprescindible ante el miedo a ser sancionados, en la empresa, en uno de los centros de trabajo se daba un trato diferente que en los restantes centros de la empresa; se invocaron expresamente los derechos reconocidos en el art. 4.2, letras d) y e), ET, disposiciones legales a las que ya nos hemos referido en estas páginas, porque en la práctica empresarial el tiempo ligado a la pausa del baño se inscribe dentro de las otras dos pausas. Se consideraba por la representación de los trabajadores que se vulnera la dignidad del trabajador al no permitir el registro de las pausas de baño, hasta incluso se invocan discriminaciones en relación con la edad de los trabajadores, de los más mayores con respecto a los más jóvenes. También se reclamaba el cumplimiento de una norma de prevención que afecta a la salud en el trabajo y que puede tener repercusiones en riesgos psicosociales⁴⁶.

El conflicto se resolvió reconociendo el derecho de los trabajadores al uso del lavabo en los siguientes términos: para atender a necesidades fisiológicas por el tiempo imprescindible. Por lo cual, en el litigio la empresa del sector de *contact center* como agentes telefónicos debía registrar estas pausas diferenciadas de las otras dos que aparecían reguladas convencionalmente, pues estas eran previstas para otra clase de descansos.

5. EVOLUCIÓN O INVOLUCIÓN EN EL TIEMPO DEDICADO AL ASEO

Desde hace años se observan presiones a los empleados por el cumplimiento de horarios y de rendimientos que en determinados trabajos, cada vez en un número mayor, que produce el efecto de limitar los descansos necesarios de los trabajadores y entre ellos el tiempo para acudir a los aseos, al margen de las condiciones laborales de desempeño de la actividad.

Aparecen así jornadas sin pausas, ni siquiera para ir al baño. Por ello, no tiene que resultar extraño que entre las múltiples reivindicaciones rocambolescas de derechos del actual siglo XXI se compruebe la demanda del derecho a “ir al baño como derecho humano”⁴⁷.

⁴⁵ Ya se fijó en este sentido por la STS de 26 de mayo de 2021, r. cas. 19/2020. La STS del 19 de septiembre de 2023, r. cas. 260/2021 ha sido comentada con las referencias al derecho al uso del lavabo por CASAS BAAMONDE M. E., “Teletrabajo y tiempo de trabajo efectivo: desconexiones digitales involuntarias impeditivas del trabajo. Y derecho a la desconexión digital por motivos fisiológicos (“derecho de lavabo)””, Rev. Jurisprudencia Laboral nº 9, 2023, págs. 1 a 16, para la autora el TS alcanza la única conclusión que podría lograrse, que identifica como derecho a una pausa retribuida para satisfacer las necesidades fisiológicas de todas las personas trabajadoras, remarcando que el derecho resulta independiente de teletrabajadores o trabajadores presenciales. Además, se refiere a la dignidad humana, en tanto se debate un tiempo que es calificado por el propio Tribunal como tiempo para atender necesidades básicas y esenciales para el ser humano.

⁴⁶ Así lo recogía el art. 58 del convenio colectivo cuando regula la evaluación de riesgos, refiriéndose al establecimiento de pausas en el trabajo. El propio TS se referirá a la regulación del trabajo a distancia y a la regulación de la evaluación de los riesgos que contempla el art. 16 de la actual Ley 10/2021.

⁴⁷ Con esta rúbrica figura el documento de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte de noviembre de 2019. Documento que, con acierto, también refiere problemas de salud pública, de notables diferencias de género en el sector de transporte y de discriminación y la necesidad de atención a las diferencias fisiológicas de cada sexo,

En la forma de reacción de los trabajadores, privándose a sí mismos de la pausa para ir al lavabo, es el resultado de una respuesta a decisiones empresariales que no son las esperables o conformes para unas relaciones laborales modernas, ancladas más bien en tiempos pasados de control y vigilancia continuada del tiempo, como si la revolución tecnológica que vivimos produjera un auténtico ir para atrás (esto es, retroceder) en el desarrollo las relaciones laborales y la práctica del respeto a la persona en la ejecución de la prestación laboral.

En nuestros días cambian las reivindicaciones de la exigencia de existencia de lugares de trabajo dotados de aseos (ya instituidos por la normativa preventiva sobre lugares de trabajo) a la posibilidad del uso del lavabo durante la jornada laboral. Se pasa de unas medidas más tradicionales de higiene, saneamiento y salubridad de las instalaciones, donde la norma preventiva exigía la presencia de estas infraestructuras a la empresa, a cuestiones diversas que pasando por la ordenación del tiempo de trabajo efectivo y no efectivo afectan de lleno a la salud de la persona trabajadora y a su bienestar en el trabajo, sacando a la luz riesgos ciertos para su salud, pudiendo repercutir en problemas que generen enfermedades y en concreto enfermedades del trabajo, tanto físicas o psíquicas producidas por el estrés laboral o la propia deshidratación que ocasionan o pueden ocasionar las demoras en ir al baño.

Ante esta panorámica los conflictos judicializados encontrados en los anales de la doctrina judicial no son numerosos, por lo menos no lo son hasta la fecha⁴⁸. Son más las quejas públicas de trabajadores de la llamada nueva economía, la de las plataformas o de sectores móviles. De manera que el tiempo de trabajo sin pausas, exige en determinados puestos de trabajo la obligación del trabajador de avisar a un compañero para que sustituya al empleado que hace uso del aseo y se eviten interrupciones en el ritmo de trabajo implantado, y no se trata de cadenas de producción que no pueden parar (lo que estaría justificado y probablemente regulado en la organización del trabajo productivo), sino de otros ámbitos de trabajo, incluidas actividades bien diversas como las que hemos analizado en el sector de *contact center* para dar respuestas telefónicas en las empresas especializadas o, en fin, las empresas de transporte, pero son muy diversos los sectores en los que pueden implantarse llegando también a la hostelería, por supuesto a la industria o a una pluralidad de servicios. También hemos de hacernos eco de los autobuses urbanos, donde la regulación de las pausas intra-jornadas

la lenta implantación de baños para mujeres en trabajos masculinizados. La lectura reposada de este texto es muy enriquecedora porque si bien se sitúa en una prestación laboral en donde no hay un acceso a baño permanente, por la movilidad propia del servicio de transporte, y pone de manifiesto las desigualdades del trabajo en el mundo, también indica aspectos que afectan al desarrollo de la jornada de trabajo y estos ya no son singulares del sector del transporte. También se abordan cuestiones de legislación en las cadenas de suministros sobre la protección y acceso a instalaciones sanitarias y de descanso adecuados, la provisión de servicios de saneamiento en el lugar de trabajo, mayor número de empleados para que el conductor pueda disponer de descansos durante su jornada.

⁴⁸ O, si se detectan, conductas de los trabajadores se sancionan, como es el caso que describe la STS de 13 de octubre de 2021, rcud. 3715/2018, que al margen de declarar que era lícita la prueba de cámaras (tuvo en cuenta la naturaleza del trabajo de conductor de autobús, los riesgos y la atención a la seguridad en sentido amplio y la inexistencia de otros medios menos intrusivos), refiere que el conductor, de autobús de transporte público, fue grabado por cámaras situadas en su vehículo, todos los trabajadores conocían y su existencia figuraba indicada en las pegatinas del autobús. El conductor se le despidió disciplinariamente por diversas conductas como que en ocasiones no cobró el billete a una mujer y, en el tiempo de parada en cabecera, fumó varias veces en el interior del autobús, y realiza tocamientos, caricias y palmadas a la citada mujer. Pero también se incorpora en la conducta sancionadora que orinó hacia fuera del autobús, sin valorar si esto se debe a la falta de posibilidad de hacer una pausa en la conducción.

ha mantenido en la última década una importante conflictividad⁴⁹, no siempre atendida pese a su reconocimiento en sede judicial⁵⁰.

Nada o muy poco se dice y escribe en el marco de las relaciones laborales de lo que estas decisiones empresariales pudieran suponer de discriminación por razones de edad, o las personas con discapacidad o de un sexo, o las posibilidades de aumentar meras enfermedades que requieren un acceso urgente de los aseos. El miedo a la represalia empresarial y a la sanción o la pérdida del empleo está presente cuando nos encontramos en estos contextos.

6. A MODO DE CONCLUSIONES. LA DIGNIDAD DE LA PERSONA EN EL USO DE VESTUARIOS Y LAVABOS

La debida consideración de la dignidad en el trabajo exige el respeto de los derechos de integridad física y a la intimidad. Consecuentemente, los derechos contenidos en el art. 4.2, letras d) y e) ET a la intimidad y la salud laboral son el pórtico que acompaña la regulación laboral y de prevención de riesgos laborales del uso de vestuarios y aseos.

En la actual sociedad, y en el desempeño de la actividad laboral, se observan ciertos deterioros de los derechos sea por la irrupción del trabajo en plataformas, sea por el estrés laboral o por la organización del tiempo de trabajo con jornadas sin pausas a las que ayudan las tecnologías presentes (control por cámaras que graban imagen y sonido, u otras fórmulas de vigilancia de la prestación laboral, trabajo con ordenadores, integración de la inteligencia artificial al seguimiento de la prestación laboral, vigilancia exhaustiva y monitorizada de la actividad laboral desarrollada, etc.).

Determinados espacios (entre los que se encuentra expresamente citados en la Ley los baños y vestuarios), según dispuso primero nuestro Tribunal Constitucional al diseñar la tutela del derecho a la intimidad en el lugar de trabajo y ahora se recoge con claridad en la Ley Orgánica 3/2018 que desarrolla el derecho fundamental a la intimidad del art. 18 CE, no pueden ser grabados por el empresario con cámaras de videovigilancia (ni imagen, ni sonido -este complementariamente protegido por el derecho al secreto de las comunicaciones-). Para las empresas se exige que vestuarios y lavabos, como lugares de trabajos que son, reúnan condiciones de idoneidad, de acuerdo con la implementación de medidas no sólo de higiene personal y saneamiento sino de intimidad para el

⁴⁹ Se han planteado diversos conflictos colectivos para el disfrute de la pausa de 30 minutos reconocida en convenio colectivo a los conductores de autobuses urbanos, que abarca a trabajadores móviles del transporte por carretera, en caso de jornadas continuadas de más de 6 horas o 45 minutos tratándose de jornadas superiores a 9 horas diarias, pudiéndose fraccionar pero ninguna de las fracciones ser inferior a 15 minutos y la salvedades que fija el art. 10 bis 4 RD 1561/1995 (adecuado a la reforma que introdujo el RD 902/2007), al no admitir los llamados micro-descansos debiendo la pausa tener una dimensión temporal que posibilite el efectivo disfrute del descanso tanto para la salud del trabajador (en sus esferas física y psíquica) como la seguridad del tráfico, por todas, la STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 6 de abril de 2015, r. 100/2015; que se reitera en la STSJ de Asturias de 17 de enero de 2017, r. 2780/2016 al inadmitir pausas de entre 5 y 12 minutos al finalizar las rutas de cada línea, con la finalidad de “estirar las piernas” antes del reinicio nuevamente de la ruta. Recientemente, la SJS de Palencia de 28 de junio de 2023 corrobora que una micro-pausa de entre 1 y 12 minutos no cubre las exigencias de la pausa y concede el derecho al disfrute del descanso continuado de los 30 minutos.

⁵⁰ Así se plantean nuevos procesos judiciales en los cuales se reclaman indemnizaciones por incumplir el derecho a las pausas reconocidas previamente en sede judicial, por todas, STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 14 de noviembre de 2019, r. 1166/2019. Ante la falta de dotación de más efectivos de plantilla para hacer posible el descanso reconocido de 30 minutos, se ratificó la indemnización por daños y perjuicios reconocida en la instancia por el juzgado de lo social, que tomó como base de cálculo el salario mínimo interprofesional. Y no se atiende a la reclamación de la empresa que considera que el descanso de los 30 minutos fraccionado en periodo de entre 5 y 12 minutos al final de la ruta (llamado micro-descanso), permite, como el autobús está parado, estirar las piernas, tomar un refrigerio o ir al servicio, sin sufrir menoscabo alguno que deba compensarse con indemnización por daños y perjuicios por la falta de disfrute de los 30 minutos de pausa intra-jornadas continuados.

trabajador. Para los empleados actuales es necesario que estos espacios reúnan el decoro necesario en términos nuevamente de salud laboral y derecho a la intimidad.

El empleador en no pocas ocasiones siente la necesidad ya no sólo de la vigilancia sino de llevar a cabo el control de todo el tiempo empleado en los lavabos o bien computando esos minutos o bien descontando este tiempo, al no considerarlo tiempo efectivo de trabajo. Conforme a las sentencias que nos dan noticia de estos comportamientos de la empresa, las actividades en las que sucede suelen ser sectores en los que hay un riguroso control del tiempo y de la jornada de trabajo. Sin embargo, el tiempo imprescindible para atender a las necesidades fisiológicas de todo ser humano debe ser reconocido como derecho de los trabajadores. En otras latitudes, como ejemplo sirva Gran Bretaña, no es extraña la implantación de una regulación con protocolos de empresa de las pausas para ir al baño, fijando el uso de minutos cada intervalo temporal y debiendo justificar con informes médicos un uso más frecuente.

Cosa bien distinta son los posibles abusos de los trabajadores, que podrán ser sancionados según la gravedad de la infracción cometida por su desatención al trabajo y el uso abusivo del descanso o de la pausa fisiológica, normalmente por la transgresión de la buena fe contractual. Para el seguimiento de esta falta laboral sin duda ayudan al empleador las tecnologías y sistemas de video vigilancia situadas en los lugares de trabajo, de lo que también hemos aprendido ya dan muestra desde hace más de dos décadas los anales de la doctrina judicial española.

7. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV., *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías*, Tirant lo blanch, 2020.

CASAS BAAMONDE M. E., “Teletrabajo y tiempo de trabajo efectivo: desconexiones digitales involuntarias impeditivas del trabajo. Y derecho a la desconexión digital por motivos fisiológicos (“derecho de lavabo)””, *Rev. Jurisprudencia Laboral*, nº 9, BOE, 2023.

GONZÁLEZ COBALEDA E., “Los riesgos psicosociales y otros riesgos laborales emergentes” en AAVV., *La negociación colectiva en materia de seguridad y salud laboral*, Ministerio de trabajo y E.S., Informes y Estudios Relaciones laborales nº 138, 2025.

MONTOYA MELGAR A. (2020), “Poder de dirección y videovigilancia laboral”, en AA.VV., *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías*, Tirant lo blanch.

MERCADER UGUINA J. y TOLOSA TRIBIÑO C., *Derecho administrativo laboral*, Tirant lo blanch, 2004.

PURCALLA BONILLA M.A., “Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: Notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre”, *REDT*, nº 218, 2019.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., “Cómputo como tiempo efectivo de actividad: interrupciones en el desarrollo del teletrabajo no imputables al asalariado y breves paradas para atender necesidades fisiológicas”, *Rev. Jurisprudencia Laboral*, nº 6, BOE, 2021.

ROQUETA BUJ R., “El derecho a la intimidad frente a la videovigilancia en el ámbito laboral”, en AA.VV., *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías*, Tirant lo blanch, 2020.