



FACULTAD DE DERECHO

# **EL REGISTRO DIARIO DE LA JORNADA LABORAL:**

**¿una medida adecuada para el trabajo del siglo XXI?**

Ignacio Castro Anguita

5º curso, Doble Grado en Derecho y Relaciones Internacionales (E-5)

Área del conocimiento: Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Tutor: Ana Matorras Díaz-Caneja

Madrid  
abril 2020

# El registro diario de la jornada laboral: ¿una medida adecuada para el trabajo del siglo XXI?

## Índice

1. El control de jornada sobre el trasfondo de la flexibilización de la jornada de trabajo. ....	3
1.1 Introducción.....	3
1.2. Caracterización de la jornada laboral del siglo XXI: flexibilidad e impacto de nuevas tecnologías.....	6
2. La regulación de la jornada en el Estatuto de los Trabajadores. ....	7
2.1. Jornada ordinaria y jornada máxima. ....	7
2.2.. Los límites cuantitativos a la jornada laboral ordinaria.....	8
2.3. La dimensión cualitativa de la jornada laboral ordinaria: la facultad empresarial de distribuir irregularmente a lo largo del año la jornada de los trabajadores.....	9
2.4. La jornada extraordinaria.....	11
2.5. Consideraciones sobre la regulación de la jornada en relación con la obligación de registro. ....	12
3. El porqué del registro diario de jornada: antecedentes jurisprudenciales sobre la obligación de implementar un registro diario de jornada.....	13
3.1 La lucha judicial por el registro diario de jornada. ....	15
3.2. El registro de jornada en la jurisprudencia anterior a la SAN de 4 de diciembre de 2015 ( <i>caso Bankia</i> ).....	15
3.2. La SAN de 4 de diciembre de 2015 ( <i>caso Bankia</i> ). ....	18
3.3. El registro de jornada ante el Tribunal Supremo.....	18
3.5. El registro diario de jornada ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. ....	22
4. La implementación del registro diario de jornada. ....	24
4.1. El alcance de la obligación de registro horario. ....	25
4.2. El sistema de registro: implementación formal y material. ....	27
4.3. El contenido del registro: a vueltas con el tiempo de trabajo efectivo y el registro diario de la jornada de trabajo. ....	29
4.4. Registro de jornada y derecho de protección de datos.....	36
4.5. Registro de jornada y flexibilidad.....	41
4.6. Jurisprudencia sobre la implementación del registro de jornada.....	42
5. Conclusiones.....	47

## **Introducción.**

En las últimas décadas la regulación de la jornada de trabajo se ha caracterizado por una progresiva flexibilización con el fin de atender a los intereses empresariales pero también como medio para conciliación de la vida profesional y familiar. En este contexto se inscribe la nueva obligación empresarial de registro diario de la jornada de los trabajadores introducida en nuestro ordenamiento jurídico por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo. En este trabajo se aborda la regulación de este nuevo registro de jornada en el contexto de la jornada flexible, considerando los antecedentes jurisprudenciales que han conducido a esta nueva obligación para centrarse en los retos que implica la implementación de un nuevo registro que en cierta medida resulta contrario a las tendencias existentes en un panorama laboral globalizado, profundamente marcado por la economía de servicios, la flexibilidad y los resultados obtenidos frente al tiempo de servicio.

### **1. El control de jornada sobre el trasfondo de la flexibilización de la jornada de trabajo.**

#### **1.1 Introducción.**

En los últimos años los cambios producidos en los sistemas productivos, en lo que parte de la doctrina ha venido en denominar el paso del *fordismo* al *toyotismo*<sup>1</sup>, esto es ante la necesidad de que la jornada de los trabajadores se acomode a los intereses empresariales y a las diferentes fluctuaciones de la demanda, la regulación de la jornada de trabajo ha experimentado importantes cambios tendentes a implementar una jornada flexible<sup>2</sup>. Este ha sido el paradigma que ha inspirado las reformas legales en materia de ordenación de tiempo de trabajo a partir de la Ley 11/1994<sup>3</sup> que introdujo la posibilidad de que si así lo autorizaba el convenio colectivo, el empresario podía distribuir irregularmente a lo largo

---

<sup>1</sup> Basterra Hernández, M. (2017). *Tiempo de Trabajo y Tiempo de Descanso*. Valencia: Tirant Lo Blanch, pág. 75.

<sup>2</sup> Igartua Miró, M. T. (2018). *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*. Valencia: Tirant Lo Blanch, págs. 198-215.

<sup>3</sup> Pérez de los Cobos, F., & Monreal Bringsvaerd, E. J.. (2005). La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (58), 57-78

del año la jornada de los trabajadores<sup>4</sup>. Esta flexibilidad en materia de jornada se vio reforzada a la luz de la reforma del Estatuto de los Trabajadores operada por la Ley 3/2012 que dio nueva redacción al art. 34.2 ET permitiendo al empresario, incluso sin necesidad de estar autorizado previamente por el convenio colectivo, a distribuir irregularmente el diez por ciento de la jornada anual de los trabajadores a lo largo del año<sup>5</sup>.

Sin embargo, en línea con lo propuesto por cierta doctrina<sup>6</sup>, la flexibilidad no sólo ha de ser *pro-empresa* sino también en expresión de Igartúa Miró *pro-trabajador* y es que el establecimiento de horarios flexibles no sólo ha de beneficiar al empresario sino también a los trabajadores, especialmente ante la necesidad de promover la conciliación por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido, como expone la profesora López Álvarez<sup>7</sup> las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral impulsadas por el legislador, hasta ahora, se habían centrado hasta ahora en la regulación de los *derechos de ausencia* (regulación de la reducción de jornada, permisos retribuidos o excedencias), con el consiguiente perjuicio retributivo para quien ejercitara dicho derecho. Estas políticas se ven superadas con la introducción de nuevos *derechos de presencia*, que consisten en permitir al trabajador compaginar adecuadamente su esfera familiar y laboral, pero sin limitar su presencia en el ámbito laboral y por lo tanto manteniendo el salario a través de fórmulas de gestión flexible del tiempo de trabajo. En este sentido, hay que mencionar la modificación del art. 34. 8 ET en virtud del Real Decreto-ley 6/2019 *de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación*.

Esta interesante medida permite al trabajador negociar con el empresario, teniendo en su caso la vía judicial abierta, con el fin de compatibilizar sus intereses personales y familiares a través de la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en su caso la posibilidad de acordar el teletrabajo<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> Basterra Hernández, M. (2017). *Tiempo...*, cit pág. 31 a 37

<sup>5</sup> Este punto queda desarrollado en profundidad en, López Álvarez, M. J. (2019). *Jornada laboral. Control horario, desconexión, flexibilidad y conciliación*. Francis Lefebvre (Madrid, España).

<sup>6</sup> Baste citar aquí, Igartua Miró, M. T. (2018). *Ordenación...* cit, págs 235-301.

<sup>7</sup> López Álvarez, M. J. (2019). *Jornada laboral. Control horario, desconexión, flexibilidad y conciliación*. Madrid: Francis Lefebvre, pág. 79.

<sup>8</sup> No se nos puede olvidar que las medidas aquí propuestas buscan evitar la discriminación entre hombres y mujeres, ya que son estas últimas las que se ven más afectadas por la jornada flexible. Casas Baamonde,

Así pues podemos decir que tras la sucesivas reformas legales, la jornada de trabajo se ha configurado como flexible en sentido bidireccional, tanto a favor del empresario, como a favor de los trabajadores, superando ciertas críticas a la reforma laboral del 2012, desde ciertos sectores que oponían la falta de medidas de flexibilidad en beneficio del trabajador<sup>9</sup>.

Pues bien, la flexibilidad que caracteriza en la actualidad la regulación de la jornada, que tendremos ocasión de explicar con mayor detenimiento en el siguiente apartado, es la que de acuerdo, con el Real Decreto 8/2019 *de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo* ha dado lugar a la regulación de la obligación empresarial de registrar diariamente la jornada de los trabajadores a fin de garantizar el cumplimiento de los límites cuantitativos existentes en materia de jornada y en caso de realizarse para facilitar la prueba de la realización de horas extraordinarias. Así, como se desprende de la Exposición de motivos del Decreto-ley que ha venido a regular esta nueva obligación empresarial<sup>10</sup>, *la flexibilidad no se puede confundir con el incumplimiento de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias*. Olvida el legislador, no obstante, que en virtud del nuevo 34.8 ET, la flexibilidad ya no es sólo en favor de los intereses empresariales sino también de los del propio trabajador.

Finalmente, hay que destacar en este sentido que el Estatuto de los Trabajadores se ha visto afectado por la nueva normativa de protección de datos el art 20 bis del ET y el art 88 de la LOPD que han venido a introducir, en la línea del legislador francés e italiano el derecho de *desconexión digital*<sup>11</sup>. En este sentido, el derecho de desconexión viene a reconocer las situaciones de *teletrabajo ocasional* que difuminan la distinción entre *tiempo de trabajo efectivo* y *tiempo de descanso*.

---

M. E. "“Soberanía” sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres." *Derecho de las relaciones laborales* 3 (2019): 227-244.

<sup>9</sup> Preciado Domènech, C. H. (2013). La flexibilidad interna tras la Ley 3/2012 de 6 de julio. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (118), págs. 30-32.

<sup>10</sup> La cuestión del recurso al Decreto-ley para modificar una importante obligación empresarial, no ha estado exento de crítica por parte de la doctrina; véase en este sentido, Monreal Bringsvaerd, E. J. (2019). Registro de la jornada: ¿Era urgente y necesario implantarlo legalmente?. *Diario La Ley*, (9394), 3.

<sup>11</sup> Sobre la concepción de esta interesante medida, véase, Alemán Páez, F. (2017). El derecho de desconexión digital: una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la " Loi Travail N° 2016-1088". *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (30), 12-33.

## 1.2. Caracterización de la jornada laboral del siglo XXI: flexibilidad e impacto de nuevas tecnologías.

En el apartado anterior, se ha introducido brevemente, las recientes modificaciones que ha experimentado la jornada de trabajo a la luz de las sucesivas reformas legales; sin embargo, para entender adecuadamente la justificación de la nueva obligación legal de registro diario de la jornada de trabajo, es necesario referirse brevemente a la realidad de la jornada de trabajo del siglo XXI. En este sentido, podemos decir con Igartua Miró que *el problema real en relación con la regulación de la jornada es el desbordamiento de la concepción tradicional de la jornada por obra de la flexibilidad, el uso de las tecnologías e incluso las nuevas formas de empleo*<sup>12</sup>. Esta afirmación, es conforme a las disputas jurisprudenciales sobre la delimitación entre tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, como se desprende de la jurisprudencia comunitaria, especialmente, la STJUE de 10 de septiembre de 2015, caso *Tyco*<sup>13</sup>, en la que el alto tribunal de la UE se pronunció sobre la calificación del tiempo empleado por los trabajadores en sus viajes desde el domicilio hasta el domicilio del cliente donde debía prestar sus servicios, en un contexto en el que no existe un centro de trabajo fijo, todo ello debido a la utilización de aplicaciones móviles que habían permitido el cambio en el modo de realizar la prestación laboral. También, el uso de tecnologías ha dado pie a disputas en torno a si las *guardias de localización* en las que el trabajador no se encuentra en el centro de trabajo pero sí a disposición del empresario deben considerarse como tiempo de trabajo efectivo, lo cual ha sido objeto de especial atención a partir de la STJUE de 21 de febrero de 2018 (C-518/2015, asunto *Matzak*).

En fin, como sostiene Sargadoy de Simón, *el mundo del trabajo está sufriendo cambios verdaderamente trascendentales, muchos de ellos dirigidos a conseguir una mayor productividad y competitividad. En este sentido, el desarrollo de las políticas de flexibilidad en la jornada de trabajo ha buscado en la nueva sociedad de la información y en una economía de servicios, una reacción contra la cultura de muchas organizaciones ancladas en modelos industriales del siglo pasado en los que primaban el control, la*

---

<sup>12</sup> Igartua Miró, M. T. (2019). La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (147), 115-149, pág 117. La autora realiza esta apreciación ante la constatación de que la nueva obligación empresarial de introducir un registro de la jornada laboral diaria parte de una concepción en gran medida desfasada sobre la jornada.

<sup>13</sup> Aunque esta cuestión será abordada posteriormente al analizar las dificultades a la hora de implementar el registro diario de jornada, podemos avanzarlas aquí.

*autoridad y la jerarquía*.<sup>14</sup>. En el contexto de flexibilidad de la jornada en sentido bidireccional, de globalización, nuevas tecnologías y de economía de servicios, ¿resulta la obligación de registro diario de la jornada de trabajo una innovación o más bien un retroceso?

## **2. La regulación de la jornada en el Estatuto de los Trabajadores.**

Para entender adecuadamente, el porqué de la introducción de la nueva obligación empresarial de registro diario de la jornada de los trabajadores, resulta imprescindible explicar aunque sea brevemente, la regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores. Como es bien sabido, la regulación de la limitación de la jornada se encuentra vinculada con el origen mismo del Derecho del Trabajo. Así, una regulación de la jornada laboral se remonta a la aprobación de la llamada Ley Benot de 1973, que establecía límites al trabajo de mujeres y niños y de manera más generalizada con la aprobación del RD de 3 de abril de 1919 cuando se introduce con carácter general el límite de jornada máxima de 8 horas<sup>15</sup>.

### **2.1. Jornada ordinaria y jornada máxima.**

Antes de entrar en la regulación concreta de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores en materia de jornada y sin perjuicio de que nos ocupemos de ello con mayor detenimiento en el siguiente epígrafe, resulta necesario concretar qué se entiende por *tiempo de trabajo efectivo*, pues sobre el mismo se imponen las limitaciones de jornada del art 34 ET, así como las obligaciones de control y registro que constituyen el objeto central del presente trabajo. En este sentido, el art 2 de la Directiva 2003/88/CE el tiempo de trabajo efectivo es *aquel durante el cual el trabajador permanece en el trabajo a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o sus funciones*. Así, según aclara Basterra Hernández<sup>16</sup> se considerarán horas de trabajo efectivo *todas aquellas en las que el trabajador, además de encontrarse en su puesto de trabajo, se halle a*

---

<sup>14</sup> Sargadoy de Simón, I., & Núñez-Cortés Contreras, P. (2019). La obligación empresarial de registro de la jornada diaria en España: ¿innovación o retroceso?. *Derecho & Sociedad*, (53), 95-110.

<sup>15</sup> Matorras Díaz-Caneja, A., Molero Manglano, C, López Álvarez, M.J., & Sánchez Cervera, J. M. (2017). *Manual de derecho del trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch, pág. 340. Sobre los inicios del Derecho del Trabajo y su carácter eminentemente tuitivo; véase, Montoya Montoya Melgar, A (2014). El espíritu de las leyes laborales. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, (164), 11-17.

<sup>16</sup> Basterra Hernández, M. (2017). *Tiempo...cit*, pág. 43.

*disposición del empleador y ejerciendo las funciones acordadas en su contrato.* En cuanto a la vertiente cuantitativa del cómputo de la jornada efectiva, el art 34.5 ET viene a aclarar que *el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final se encuentre el trabajador en el puesto de trabajo.* Esta cuestión aparentemente sencilla, se complica en la práctica jurisprudencial debido a las nuevas formas de trabajo como ya se ha anticipado y trataremos al abordar las dificultades a la hora de implementar el registro de jornada.

Pues bien, dicho esto, es preciso delimitar dos conceptos cercanos aunque diferenciados entre sí, a saber, jornada ordinaria y jornada máxima. Así, *la jornada ordinaria de trabajo puede definirse como la cantidad de tiempo que un trabajador concreto dedica a su actividad laboral.*<sup>17</sup> La jornada ordinaria es, por tanto, el tiempo por el que contractualmente o convencionalmente (art 34.1 ET), el trabajador se ha obligado a estar a disposición del empresario. Frente a ello, la jornada máxima, es la cantidad máxima de tiempo que cualquier trabajador puede dedicar a la actividad laboral para un mismo empresario<sup>18</sup>. El Estatuto de los Trabajadores, en ejecución del principio constitucional consagrado en el art 40 CE así como el derecho fundamental previsto en el art 31 CDFUE ha venido a establecer un límite máximo a la jornada ordinaria que pueda ser pactada en sede contractual o convencional, a saber, *cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.* Así pues, el tiempo empleado por el trabajador en la realización de la prestación laboral que exceda la jornada ordinaria, dará lugar al devengo de horas extraordinarias, cuyo régimen jurídico viene establecido en el art 35 ET y que desarrollaremos a continuación.

## **2.2.. Los límites cuantitativos a la jornada laboral ordinaria.**

El Estatuto de los Trabajadores viene a establecer limitaciones a la jornada laboral, configurando la *jornada máxima legal*, siguiendo una serie de parámetros temporales de ciclo creciente; el día, la semana y el año. Las normas sobre limitación cuantitativa de la jornada vienen acompañadas de la existencia de normas sobre descansos, asimismo, en el marco diario, semanal y anual.

---

<sup>17</sup> Matorras Díaz-Caneja, A., Molero Manglano, C., López Álvarez, M.J., & Sánchez Cervera, J. M. (2017). *Manual...cit*, pág. 348

<sup>18</sup> Matorras Díaz-Caneja, A., Molero Manglano, C., López Álvarez, M.J., & Sánchez Cervera, J. M. (2017). *Manual... cit*, pág. 349.

Así, desde el punto de vista diario, el número máximo de horas que puede poner el trabajador a disposición del empresario es de nueve horas; no obstante, tal como se infiere del art 34.3 ET, no nos encontramos ante un límite temporal absoluto, sino que puede ser sorteado mediante pacto colectivo. Así, el único límite que se configura como infranqueable en el marco diario es el descanso *intrajornada* de doce horas que debe mediar entre el comienzo de la jornada y el final de la siguiente. Además, desde el punto de vista cualitativo, se exige en determinadas circunstancias previstas por el art 34.4 ET un descanso *intrajornada* a través de la regulación de la pausa diaria. Así, sólo corresponderá este derecho a la pausa diaria, tratándose de trabajadores mayores de edad, cuando presten sus servicios más de seis horas diarias con horario de trabajo continuado.

Así, desde el parámetro semanal, el ET establece en el párrafo segundo del art. 34 que *la duración máxima de la jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual*. En efecto, la limitación legal del tiempo de trabajo en el marco semanal ha de considerarse de carácter relativo en la medida en que como se precisará *infra* el art 34.2 ET garantiza al empresario la facultad de distribuir al menos el diez por ciento de la jornada a lo largo del año, con la única salvedad de cumplir con un régimen de preaviso de 5 días, así como el descanso interjornadas de doce horas que se erige como límite infranqueable (art 34.1 ET). Asimismo, como ocurre con la regulación de los límites en el parámetro diario, resulta necesario hacer referencia a las normas sobre descansos garantizados por la norma legal. Así, en el ámbito semanal desde el punto de vista cualitativo, se fijan dos límites, el ya citado descanso interjornadas de doce horas y el descanso semanal. Así, según cálculos manejados por la doctrina, la jornada máxima permitida vendría a fijarse en 1826 horas y 27 minutos en total<sup>19</sup>.

### **2.3. La dimensión cualitativa de la jornada laboral ordinaria: la facultad empresarial de distribuir irregularmente a lo largo del año la jornada de los trabajadores.**

Sin embargo, la jornada laboral presenta dos vertientes, una vertiente *cuantitativa*, a saber el *quantum* de la jornada o total de horas debidas por el trabajador al empresario y por otro lado, una vertiente *cualitativa* referente al *cuándo* el trabajador debe realizar la

---

<sup>19</sup> Basterra Hernández, M. (2017). *Tiempo...cit*, pág. 75.

prestación debida al empresario.<sup>20</sup> La distribución de la jornada de los trabajadores a lo largo del año viene a regularse en los puntos 1 y 2 del art 34 ET. Así, como señala Basterra Hernández<sup>21</sup>, el ET parte de una distribución regular de la jornada a lo largo del año. Así, en caso de que la negociación colectiva no haya previsto la distribución irregular de la jornada del trabajador a lo largo del año y siempre que el empresario no haya hecho uso de su facultad de distribuir el diez por ciento de la jornada previsto en el art 34.2 ET por lo que el trabajador estará a disposición del empresario cada semana exactamente el mismo número de horas.

Por su parte, la jornada de los trabajadores será *irregular* cuando el número de horas trabajadas por parte de un trabajador sea mayor unas semanas respecto de otras, siendo compensadas con otras semanas en las que el trabajador trabajará menos dentro del mismo año. Así, en el marco de una jornada distribuida irregularmente, habrá semanas en las que el trabajador preste servicios durante 50 horas, más de las 40 establecidas como máximo y siempre que se compensen a lo largo del año, no se computarán como horas extras. El régimen legal actualmente vigente es de especial flexibilidad para el empresario, en la medida en que éste a raíz de la reforma operada por la Ley 3/2012, dispone, merced de lo previsto en el convenio colectivo, de la facultad de distribuir irregularmente el diez por ciento de la jornada, porcentaje susceptible de ampliación por la negociación colectiva y ello como mero ejercicio de *ius variandi* (art 20.2 ET) sin sujeción alguna a límite causal o procedimental como el previsto en el art 41 ET para la modificación sustancial de condiciones de trabajo y a pesar de la jurisprudencia, que con carácter previo a la reforma de 2012, había establecido el TS (STS de 15 de diciembre de 1998).

No obstante, se ha de decir que la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha sido estricta en la consideración del régimen de preaviso como norma de derecho necesario relativo por lo que en ningún caso la negociación colectiva podrá establecer un régimen de preaviso inferior a cinco días, tal como se desprende de la reciente STS de 11 de diciembre de 2019.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Basterra Hernández, M. (2014). La distribución de la jornada de trabajo en España. *Revista de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*,1(2), pág 2.

<sup>21</sup> Basterra Hernández, M. (2017). *Tiempo...cit*, págs. 101-112.

<sup>22</sup> STS 857/2019, de 11 de diciembre de 2019. Rec. nº147/2018. Base de datos CEF.

## 2.4. La jornada extraordinaria.

Delimitada la jornada ordinaria podemos abordar la cuestión de la jornada extraordinaria, para ello, hay que recurrir al tenor literal del art. 35. 1 ET que dispone lo siguiente *tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior*, es decir, de acuerdo con el art. 34 ET. Pues bien, en este sentido, habrá que tener en cuenta que no se considerará que se han realizado horas extraordinarias en el supuesto de que el empresario hubiera acudido a la facultad legal que le es reconocida por el art. 34.2 ET de distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año. Las horas extraordinarias se clasifican en *genuinas y por causa de fuerza mayor*. Mientras que las primeras *son las que realiza el trabajador a propuesta empresarial, no incardinables en un supuesto de fuerza mayor*<sup>23</sup>. Las horas extraordinarias *por causa de fuerza mayor*, por su parte, son aquellas cuya realización resulta obligatoria para los trabajadores y obedecerían a la necesidad empresarial de contar de manera inmediata con la mano de obra. No se nos puede escapar, que dado que se trata de una prestación que lleva a cabo el trabajador más allá de lo previsto con carácter ordinario en su contrato de trabajo, el principio de conmutatividad que inspira el contrato de trabajo, exige que las horas extraordinarias sean debidamente retribuidas. En cualquier caso, la realización de las horas extraordinarias podrá resultar obligatoria o voluntaria en atención a lo que prevea el convenio colectivo o el contrato de trabajo (art.35.4 ET); no obstante, la decisión de realizar horas extraordinarias corresponderá siempre a la iniciativa empresarial.

En cuanto a la retribución de las horas extraordinarias hay que decir que el legislador (art, 35.1 ET) permite que mediante convenio colectivo o en su caso en sede de contrato, las partes opten por el sistema de compensación que podrá consistir bien en la retribución de las horas extraordinarias en cuantía que en ningún caso podrá ser inferior a la retribución de la jornada ordinaria o bien compensarlas mediante descanso retribuido en los términos establecidos en el propio convenio colectivo. El legislador, en defecto de regulación convencional remite a la fórmula de la compensación mediante descansos retribuidos que deberán verificarse en los cuatro meses posteriores a la fecha de realización de las horas

---

<sup>23</sup>Matorras Díaz-Caneja, A., Molero Manglano, C, López Álvarez, M.J., & Sánchez Cervera, J. M. (2017). *Manual...cit*, pág. 375

extraordinarias. En este sentido, el legislador también impone (art. 35.2 ET) un límite legal a la realización de horas extraordinarias *genuinas* en el periodo de un año. Así, dispone el art. 35. 2 ET que *el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3*. Sin embargo, continúa el precepto que *a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización*.

Es importante destacar aquí, aunque será abordado con mayor profundidad al tratar la justificación del establecimiento de la obligación empresarial de registro diario de la jornada de los trabajadores establecida en el art. 34.9 ET, que las horas extraordinarias compensadas con descanso constituyen un mecanismo de flexibilidad en favor del empresario que se une al ya previsto por la vía de la distribución irregular que ha sido ya comentada<sup>24</sup>. Así, la doctrina no ha dudado en afirmar que las horas extraordinarias compensadas con descansos, que en defecto de disposición convencional será en los cuatro meses posteriores a su realización, constituyen un mecanismo de distribución irregular, eso sí sin que se requiera preaviso alguno, es por ello que este mecanismo que ha sido criticado por la doctrina científica<sup>25</sup>. En este sentido, no parece en absoluto inadecuada la propuesta presentada por el profesor Arias Domínguez en relación con la necesidad de suprimir las horas extraordinarias compensadas con descanso, dada la amplitud con que concibe el Estatuto de los Trabajadores la distribución irregular de la jornada tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores operada en 2012<sup>26</sup>.

## **2.5. Consideraciones sobre la regulación de la jornada en relación con la obligación de registro.**

La necesidad de registrar la jornada diaria realizada por los trabajadores se ha relacionado por parte de numerosos autores con la flexibilidad en pro del empresario que permite la regulación de la jornada, desde la reforma laboral de 2012, así lo reconoce el propio legislador en la exposición de motivos del Real Decreto-ley 8/2019. Sin embargo, la

---

<sup>24</sup> Este punto es desarrollado, en Igartua Miró, M. T. (2018)...*cit*, págs. 198-215.

<sup>25</sup> En este sentido, véase Basterra Hernández, M. (2017). *Tiempo...cit*, p...*cit*, pág. 130, quien a su vez recoge el parecer de Monreal Bringsvaerd en Monreal Bringsvaerd, E. (2005). La jornada de trabajo: Ley y convenio colectivo. Tesis Doctoral. Universitat de les Illes Balears.

<sup>26</sup> Arias Domínguez, A. (2017). Registro de jornada y supresión de las horas extraordinarias que se compensan con descanso, la estrategia y el objetivo. *IusLabor*, (2).

flexibilidad no es sólo un elemento de la relación laboral que favorezca al empresario sino que también a la luz del nuevo art. 34.8 ET resulta favorable a los intereses de los trabajadores. En este sentido, y aunque no se puede negar que quizá los instrumentos de flexibilidad en manos del empresario requieran de cierta flexibilización como ha señalado la doctrina<sup>27</sup>. En este sentido, resulta de especial interés la propuesta realizada por Basterra Hernández<sup>28</sup> una modificación del art. 34.2 ET que regula el preaviso de cinco días de antelación con el que debe informar el empresario al trabajador sobre la distribución irregular y flexible. De acuerdo con esta propuesta, sería conveniente regular la forma que debe revestir dicho régimen de preaviso a fin de delimitar las dos herramientas de flexibilidad que el ordenamiento pone en manos del empresario: la distribución irregular y las horas extraordinarias, especialmente, cuando éstas son compensadas con descansos en los cuatro meses posteriores a su realización. Así, en caso de que no se pudiera preavisar al trabajador de acuerdo con lo previsto en la ley, el empresario se vería obligado a recurrir a las horas extraordinarias.

Esta propuesta, que el autor introduce al hilo de la STS 246/2017 de 23 de marzo (caso Bankia), podría haber constituido una buena alternativa a la obligación general de registrar diariamente la jornada de los trabajadores en todos los ámbitos empresariales. De esta manera se podrían haber alcanzado muchos de los objetivos perseguidos por el registro de jornada, a saber, la delimitación entre jornada ordinaria y extraordinaria, que resulta más compleja a la luz de la flexibilidad que en favor del empresario reconoce el ordenamiento, a través de la distribución irregular así como las horas extraordinarias, en especial las compensadas con descanso. En cualquier caso, y a pesar de que sí que considero conveniente la regulación del preaviso del art. 34.2 ET, la obligación empresarial de registrar diariamente la jornada de los trabajadores ha devenido indiscutible a partir de la STJUE de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18 no ya solo en el ámbito estrictamente nacional sino a escala europea.

### **3. El porqué del registro diario de jornada: antecedentes jurisprudenciales sobre la obligación de implementar un registro diario de jornada.**

---

<sup>27</sup> Sobre la necesidad de racionalizar los instrumentos de flexibilidad en manos del empresario, véase, Igartua Miró, M. T. (2018). Ordenación...*cit*, págs.. 227-233.

<sup>28</sup> Basterra Hernández, M. (2017). El registro de la jornada diaria y el control de las horas extraordinarias: un análisis de la situación tras la STS de 23 de marzo de 2017 (Rec. 81/2016). *Derecho de las relaciones laborales*, (8), 786-794

Como se acaba de exponer, la existencia de una pluralidad de instrumentos en favor de la flexibilidad empresarial dio lugar a una alta conflictividad laboral ante la difícil delimitación entre la jornada ordinaria distribuida de manera irregular y flexible a lo largo del año y la jornada extraordinaria<sup>29</sup>. Así, la conflictividad en torno a la calificación de la jornada como ordinaria en los supuestos en los que se hubiese establecido la distribución irregular y flexible de la jornada a lo largo del año y la jornada extraordinaria desembocó en una *lucha judicial*<sup>30</sup> encabezada por los sindicatos pero alentada por la actuación de la Inspección de Trabajo para establecer una obligación general para todo empresario de implementar un sistema de registro diario de la jornada de trabajo.

En fin, ante la realidad de ciertos abusos por la parte empresarial en relación con la jornada laboral<sup>31</sup>, la actuación de los tribunales nacionales, que se explicará en el siguiente apartado, teniendo la última palabra el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su STJUE de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18) han determinado que el control de la jornada desempeñada por los trabajadores se deba articular a partir de ahora, no ya sólo en España sino en el conjunto de la Unión Europea a través de un sistema de registro diario de la jornada de trabajo<sup>32</sup>. No obstante, el legislador español ya se había adelantado a tal decisión judicial con la aprobación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, *de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la*

---

<sup>29</sup> Sobre la conexión entre la difícil delimitación entre la jornada ordinaria distribuida de manera irregular y flexible a lo largo del año y las horas extraordinarias se ha pronunciado la doctrina, véase en este sentido, Marín Alonso, I. (2019). La obligación empresarial de registro de la jornada ordinaria de trabajo ante el derecho de la Unión Europea y el derecho interno. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (53), 4. También, anteriormente, Arias Domínguez, Á. (2016). Registro diario e individual de la jornada de trabajo: ¿instrumento sólo para las horas extras, o también para la distribución irregular de jornada? Comentario a la SAN 207/15, de 4 de diciembre. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (44), 9.

<sup>30</sup> Nos estamos refiriendo a las sentencias de la Audiencia Nacional y posteriormente del Tribunal Supremo que se pronunciaron sobre la interpretación del art. 35.5 ET: SAN 207/2015, de 4 de diciembre (AS 2016/97) que irían seguidas de la SAN de 16 de febrero de 2016 (caso Abanca) que serían revocadas por el TS, STS 246/2017 de 23 de marzo (caso Bankia) y STS 338/2017 de 20 de abril (caso Abanca).

<sup>31</sup> En este sentido, la EPA del último trimestre de 2018 señalaba que *un 48 por ciento de las personas trabajadoras declaraban la realización de horas extraordinarias no retribuidas*, tal como se recoge en Marín Alonso, I. (2019). La obligación...*cit.* También, en este mismo sentido, de manera más extensa, véase; Patiño Rodríguez, D. (2018). Radiografía de las horas extras no pagadas en España. *Pobreza en la ocupación e instrumentos de reacción*. Asimismo, los citados datos son empleados por el Gobierno en la exposición de motivos del Real Decreto-ley 8/2019 para justificar la extraordinaria y urgente necesidad a la que se alude en el art. 86 CE.

<sup>32</sup> Sobre esta sentencia y la influencia de la misma sobre la decisión del legislador español; véase, Rojo Torrecilla, E., & Gutiérrez Colominas, D. (2019). La obligación de registro diario de la jornada: la necesaria intervención del TJUE en el debate judicial entre la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo: STJUE (Gran Sala) de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18). *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, (3), 3.

*jornada de trabajo* mediante la incorporación de una nueva obligación para el empresario sobre el establecimiento de un sistema de registro diario de la jornada laboral de los trabajadores.

Ahora bien, la medida adoptada por parte del legislador, en gran medida, como consecuencia de la actuación de los tribunales nos suscita una serie de preguntas que trataremos de resolver en los siguientes apartados.

### **3.1 La lucha judicial por el registro diario de jornada.**

La constatación de ciertos supuestos de abuso empresarial en relación con las limitaciones legales en materia de jornada laboral, desencadenó una acerada polémica judicial en relación con la interpretación del art. 35.5 ET que presenta el siguiente tenor: *a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente*. Pues bien, como ha puesto de manifiesto Lousada Arochena<sup>33</sup> desde la introducción del art. 35. 5ET en actual redacción por la Ley 11/1994 que precisamente vino a introducir por primera vez una serie de medidas flexibilizadoras en materia de jornada, los tribunales habían venido interpretando dicho precepto legal siguiendo dos corrientes diferenciadas. Así, la SAN 207/2015 de 4 de diciembre<sup>34</sup>, se habría circunscrito a decantar la balanza por una de las interpretaciones posibles en relación con el citado precepto.

### **3.2. El registro de jornada en la jurisprudencia anterior a la SAN de 4 de diciembre de 2015 (caso *Bankia*).**

Antes de la introducción del paradigma de la flexibilidad en materia de jornada, pocas dudas existían en torno a la realización o no de horas extraordinarias, toda vez, que la realización de éstas presenta un carácter voluntario y la jornada de los trabajadores era rígida, por lo que el trabajador desempeñaba semanalmente la misma jornada. En este contexto, que la doctrina ha venido en denominar sistema fordista de producción, el Estatuto de los Trabajadores en su redacción original de 1980 disponía en su art. 35.5 que

---

<sup>33</sup> Lousada Arochena, J. F. (2016). Registro y control de la jornada de trabajo. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, (192), 243-260.

<sup>34</sup> Roj: SAN 4313/2015 - ECLI: ES:AN:2015:4313

*la realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.* Por lo que quedaba claro, que sólo serían objeto de correspondiente registro las horas extraordinarias realizadas por el trabajador. No obstante, la posibilidad de establecer un sistema de registro diario de la jornada de los trabajadores sí que resultaba posible al amparo de la potestad de control y vigilancia del empresario en virtud del art. 20.3 ET; no en vano, ante la existencia de una jornada regular a lo largo del año, el control sobre la realización de la jornada en nada beneficiaba al trabajador y tan solo podría considerarse como una norma beneficiosa para los intereses empresariales.

Así se explica que la jurisprudencia haya venido considerando que la supresión o modificación de un sistema de registro diario de la jornada no pueda considerarse como una modificación sustancial de condiciones de trabajo amparada en el art.41 ET (STS de 19 de julio de 2016)<sup>35</sup>. Pues bien, con la introducción del paradigma de la flexibilidad en virtud de la Ley 11/1994, el art. 35.5 ET recibe su redacción actual, presentando el siguiente tenor: *a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia resumen al trabajador en el recibo correspondiente.* Como se puede constatar, el precepto legal ya no habla de registro de horas extraordinarias sino de registro de la jornada de cada trabajador día a día. Así, como expresa Lousada Arochena cabía concebir que *se introducía un registro de la jornada diaria como compensación por el aumento de flexibilidad en favor del empresario.* No en vano, la introducción de la flexibilidad traía como consecuencia que el control ya no sólo jugaría en favor del empresario. Es precisamente entonces cuando surgen las dos tendencias jurisprudenciales a las que se ha aludido.

Por un lado, una tendencia jurisprudencial consideraba que el art. 35.5 ET en la redacción dada en 1994 sólo obligaba a registrar la jornada de los trabajadores cuando se realizasen horas extraordinarias. Se trata de la interpretación dada por la STSJ de Cataluña de 24 de octubre de 2002<sup>36</sup>; aquella sentencia se pronunciaba en suplicación sobre una demanda

---

<sup>35</sup> Así, la STS de 19 de julio de 2016 (RJ 2016/4513) resolvió el recurso de casación ordinario contra la sentencia dictada por la AN en procedimiento de conflicto colectivo por el que se impugnaba la decisión empresarial de establecer un sistema de control y gestión del tiempo de trabajo, que el TS consideró incardinando en el marco del ius variandi empresarial.

<sup>36</sup> PROV 2002/285254

de conflicto colectivo, en el que la representación legal de los trabajadores solicitaba, entre otros extremos, que se interpretara el art. 35.5 en el sentido de que establecía la obligación de registrar día a día la jornada de los trabajadores a los efectos de controlar la realización de horas extraordinarias. A lo que respondió el Tribunal que a pesar de la modificación operada por la Ley 11/1994 *ello no significa que la jornada de cualquier trabajador deba registrarse día a día, con independencia de que realice o no horas extraordinarias y que necesariamente deba entregarse copia del resumen en la nómina correspondiente, pues tal registro y resumen no tienen sentido cuando no se efectúan horas extraordinarias*. Esta será precisamente, la línea que seguirá el TS en su STS de 23 de marzo de 2017.

Frente a esta interpretación, otras resoluciones sí que interpretaron el art. 35.5 ET en el sentido de que obligaba al empresario a establecer un sistema de registro de la jornada diaria realizada por parte de los trabajadores. Esta sería la conclusión extraída de la STSJ de Andalucía (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 16 de marzo de 2001 que pronunciándose sobre una sanción impuesta por la autoridad en recurso contencioso-administrativo por incumplimiento de la normativa en materia de jornada consideró que la nueva redacción dada al art. 35.5 ET por la Ley 11/1994 obligaba al empresario a registrar diariamente la jornada de los trabajadores, ya que, el aumento de la flexibilidad obligaba a registrar diariamente la jornada de los trabajadores. En este mismo sentido, la STSJ de Castilla y León de 13 de marzo de 2006<sup>37</sup> que resolviendo definitivamente en asunto en materia de reclamación de cantidad por las horas extraordinarias realizadas, al considerar la fundamentación fáctica de la resolución de instancia, consideró como probadas las alegaciones del demandante en atención a la obligación de registro diario de la jornada que habría sido introducido por la Ley 11/1994.

Esta sería la estela que seguiría la Audiencia Nacional en el ya mencionado caso Bankia resuelto por la SAN de 4 de diciembre de 2015. A pesar de la existencia de resoluciones que seguían esta interpretación del art. 35.5 ET, el legislador introdujo de manera específica la obligación empresarial de registrar diariamente la jornada de los trabajadores con jornada especial previstos en el Real Decreto 156/1995, siguiendo la obligación impuesta por la normativa europea, estableciendo dicha obligación de registro respecto

---

<sup>37</sup> AS 2006/1085.

de los trabajadores móviles, de la marina mercante entre otros. Asimismo, el Real Decreto-ley 11/2013 de 2 de agosto modificó el art. 12.4 c) estableciendo un registro de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, a fin de verificar que al no alcanzarse la jornada ordinaria en ese sector corresponde la aplicación de dicha forma contractual.

### **3.2. La SAN de 4 de diciembre de 2015 (caso Bankia).**

Esta sentencia resuelve la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la representación sindical de la empresa Bankia contra dicho empresario, solicitando al tribunal que dicte sentencia estimatoria de las siguientes dos pretensiones: se declare la obligación empresarial de establecimiento de un registro de la jornada diaria efectuada por la plantilla para comprobar el cumplimiento de los horarios pactados así como declare la obligación del empresario de dar cuenta a la representación legal de los trabajadores de la información sobre las horas extraordinarias realizadas. Es preciso tener en cuenta, asimismo, para el correcto entendimiento del proceso, que el tribunal consideró como probada la existencia de una serie de actuaciones llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo en relación con el incumplimiento de las normas sobre limitación de la jornada que no pudieron llevarse a término como consecuencia de la falta de llevanza de registro así como el hecho de que la empresa en cuestión hubiese establecido un sistema de jornada flexible en virtud del convenio colectivo. Así las cosas, la Audiencia Nacional, apoyándose en una interpretación teleológica y social del precepto contenido en el art. 35.5 ET consideró que éste exigía la llevanza de un registro diario de la jornada de los trabajadores y por tanto rechazó la interpretación según la cual sólo resultaría obligatorio el registro cuando se llevasen a cabo horas extraordinarias. Todo ello condujo a la estimación de la demanda de conflicto colectivo en las dos pretensiones formuladas y por lo tanto condena a la empresa Bankia a establecer dicho sistema.

### **3.3. El registro de jornada ante el Tribunal Supremo.**

Frente a la sentencia dictada por la Audiencia Nacional recaída en el caso *Bankia* se alzó el empresario ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en casación ordinaria, dictándose la Sentencia 246/2017 de 23 de marzo de 2017 por parte del Alto Tribunal<sup>38</sup>. La sentencia del Pleno de la Sala de la que fue ponente el Excmo. Sr. D. José Manuel

---

<sup>38</sup>Roj: STS 1275/2017 - ECLI: ES:TS:2017:1275

López García de la Serrana, suscitó un intenso debate, como se extrae del que hecho de que la sentencia contó con tres votos particulares adhiriéndose a dos de los mismos dos magistrados de la Sala. El empresario recurrente, solicitaba la estimación del recurso de casación y la revocación de la resolución de instancia por infracción del art. 35.5 ET en relación con el art. 20.3 ET, esto es, el *ius variandi* empresarial así como los criterios de interpretación de las normas jurídicas establecidos en el art. 3.1 CC. En efecto, consideraba el empresario que el establecimiento de un sistema de registro de la jornada vendría a ser una facultad empresarial integrada en el *ius variandi* que le reconoce la ley por el que no viene legalmente obligado.

La mayoría de la Sala IV del TS, cediendo ante la pretensión del empresario, decidió estimar íntegramente el recurso de casación y revocar la resolución de instancia, con base en los siguiente argumentos. En primer lugar, el TS considera en su FJ 2 que resulta necesario acudir a un criterio literal para la interpretación del art. 35.5 ET así como los antecedentes históricos y legislativos del precepto en virtud del cual, el empresario sólo quedaría obligado a registrar las horas extraordinarias efectuadas por los trabajadores. Asimismo, se apoya en un criterio sistemático; no en vano, el art. 35 ET se encarga de regular el régimen jurídico de la jornada extraordinaria, mientras que el art. 34 ET es el encargado de la regulación de la jornada ordinaria. Este criterio sistemático también estaría apoyado por el hecho de que el legislador sí que ha previsto la obligación de registrar la jornada en el caso de la contratación a tiempo parcial (art. 12.4 c) ET) así como para las jornadas especiales reguladas en el RD 1561/1995. También la mayoría se apoya en la jurisprudencia sentada por la propia Sala en relación con la interpretación del art. 35.5 ET, en particular, la STS de 11 de diciembre de 2003<sup>39</sup>, posteriormente reiterada en la STS de 25 de abril de 2006 y de 18 de junio de 2013, en las que el TS había considerado que el art. 35.5 ET sólo obligaba a establecer un registro cuando se realizasen horas extraordinarias. Finalmente, el Tribunal Supremo concluye que tampoco el Derecho de la Unión Europea y en particular la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, que regula las limitaciones legales de la jornada, en particular el art.6 establece la obligación de registrar la jornada diaria; sin perjuicio de que dicha

---

<sup>39</sup> La STS de 11 de diciembre de 2003 (RJ 2004/2577), estimó el recurso de casación contra la sentencia de instancia que había reconocido el derecho de la representación a ser informada mensualmente sobre las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores considerando que el art. 35.5 ET tiene por objetivo facilitar la prueba de las horas extra pero no obliga a informar a la representación legal de los trabajadores.

obligación sí que exista en las Directivas dictadas en relación con la regulación de las jornadas especiales.

Por si estos argumentos resultasen insuficientes, el Alto Tribunal, dedica el FJ 5º en el que explica que *cierto que de "lege ferenda" convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias, pero de "lege data" esa obligación no existe por ahora y los Tribunales no pueden suplir al legislador*. Además, realiza una importante observación en relación con la compatibilidad de los sistemas de registro diario de la jornada y los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial, el derecho a la protección de datos protegido por el art. 18.4 CE y desarrollados por el Reglamento 2016/679. Asimismo, rechaza el activismo judicial que supondría una interpretación extensiva del precepto en la medida en que de lo contrario se conculcaría el derecho a la libertad de empresa (art. 38 CE), así como, el derecho a la legalidad penal (art. 25 CE) debido a que se vería abocado a una interpretación extensiva del art. 7.5 de la LISOS. La Sala termina su argumentación con la observación de que en cualquier caso los derechos de los trabajadores que realizan horas extraordinarias quedarían garantizados por la vía de las normas relativas a la inversión de la carga de la prueba (art. 217.7 LEC)<sup>40</sup>.

**- Críticas a lo resuelto por la mayoría de la Sala IV del Tribunal Supremo.**

La nutrida argumentación que conduce a la interpretación del art. 35.5 y que sería seguida en otras sentencias de la Sala, en particular, la STS 338/2017 de 20 de abril (caso Abanca)<sup>41</sup>, ha sido objeto de críticas tanto en el seno de la propia Sala, a la vista de los numerosos votos particulares que se formularon contra la misma así como por ciertos sectores doctrinales.

En efecto, la sentencia cuenta con tres votos particulares: el formulado por la magistrada Arastey Sahún al que se adhiere la magistrada Segoviano Astaburuaga; el formulado por el magistrado Sempere Navarro y finalmente, el del magistrado Agustí Juliá al que se

---

<sup>40</sup>Como, de hecho, se infiere de la jurisprudencia sobre horas extraordinarias posteriores a la dictada por el Tribunal Supremo. Véase en este sentido, la STSJ de las Islas Canarias (Tenerife) de 31 de enero de 2019: Roj: STSJ ICAN 59/2019 - ECLI: ES:TSJICAN:2019:59.

<sup>41</sup> Roj: STS 1748/2017 - ECLI: ES:TS:2017:1748

adhiera la magistrada Virolés Piñol. Debido a la importancia de los argumentos vertidos en los mencionados votos particulares, resulta necesario detenerse brevemente en ellos. El primer voto particular, apenas introduce nuevos argumentos en relación la obligación empresarial de establecer un sistema de registro diario de la jornada de los trabajadores; así, siguiendo la argumentación de la resolución de instancia, considera que dado que el cómputo de la jornada ordinaria es anual (art. 34.1 ET) y se permite su distribución irregular, sólo la llevanza de un registro de la jornada diaria permite conocer la realización de horas extraordinarias.

En la misma línea se pronuncia el tercer voto particular formulado por el magistrado Agustí Juliá, quien propone además la necesidad de interpretar el art. 35.5 ET de acuerdo con la realidad social, haciéndose eco de los abusos existentes en materia de limitación de la jornada.

Sin embargo, de mayor interés resulta el prolijo voto particular formulado por el magistrado Sempere Navarro. De acuerdo con éste, el recurso debió ser estimado pero en atención a una fundamentación jurídica distinta de la propuesta por el órgano de instancia. En efecto, Sempere Navarro considera con la mayoría de la Sala que el art. 35.5 ET sólo obligaba al empresario al registro de las horas extraordinarias; no obstante, la obligación de registrar la jornada diaria de los trabajadores en el caso concreto emanaría de otras disposiciones legales, y en particular cita fundamentalmente tres bloques normativos: a) las normas sobre seguridad y salud laborales (arts. 4.2 d) y 19 ET y 40.2 CE), sobre los que se asienta la competencia de la UE en materia de jornada; b) la obligación empresarial de procurar descansos a los trabajadores (art. 7.5 LISOS); c) la obligación empresarial de pagar la remuneración establecida, que depende de la jornada realizada (art. 4.2 f) ET). No obstante, se adelanta que en cualquier caso el sistema concreto deberá ser resultado de negociación colectiva o en última instancia una decisión unilateral del empresario y deberá considerar la flexibilidad horaria establecida en la misma. Asimismo, el magistrado rechaza la existencia de incompatibilidad del registro para los contratos a tiempo parcial (art. 12.4 h) ET), también otorga importancia a las actuaciones de la Inspección de Trabajo que se declaran como probadas.

Así concluye el magistrado *debe existir control aun cuando no exista una única fórmula prescrita al efecto. De ese modo resulta posible optar por la más adecuada para cada*

*sector de actividad o centro de trabajo, siempre que la misma resulte fiable y se gestione de modo objetivo.* En fin, se trata en mi opinión del voto particular más rico, en la medida en que sólo infiere una obligación genérica del empresario de controlar la jornada de los trabajadores pero no la obligación legal de registrar la jornada; sin perjuicio de que en el caso concreto se debería haber accedido a la pretensión del sindicato demandante. En la misma línea, desde la doctrina también ha sido criticada la doctrina sentada por parte del Tribunal Supremo. Así podemos destacar los artículos del profesor Basterra Hernández<sup>42</sup>, el magistrado Preciado Domènech<sup>43</sup> o del propio Sempere Navarro<sup>44</sup>

### **3.5. El registro diario de jornada ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.**

A pesar de que, como ya se ha adelantado, existían una serie de alternativas a través de las cuales el empresario podía llevar a cabo ese control de la jornada desempeñada por los trabajadores<sup>45</sup>, el registro diario de las jornadas de los trabajadores ha devenido una obligación insoslayable no ya para el empresario español sino para cualquier empresario que actúe al amparo del Derecho de la Unión a la luz de la STJUE de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18 recaída en el caso que enfrentó a *CCOO* y la entidad financiera *Deutsche Bank*.

En efecto, tras la revocación de la doctrina sobre el art. 35.5 ET y siguiendo los votos particulares que se opusieron a dicha argumentación, la Audiencia Nacional planteó cuestión prejudicial al TJUE en virtud del Auto 3/2018 de 19 de enero<sup>46</sup>. De este modo, en un asunto similar a los resueltos por el Tribunal Supremo en los asuntos *Bankia* y *Abanca* plantea al Alto Tribunal de la Unión tres cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del Derecho de la Unión Europea, en particular, las cuestiones prejudiciales se centran en si la normativa europea sobre limitación de la jornada laboral contenida en la Directiva 2003/88/CE así como una serie de preceptos contenidos en la normativa de la Unión sobre prevención de riesgos recogida en la Directiva 89/391 y finalmente se

---

<sup>42</sup> Basterra Hernández, M. (2017). El registro de la jornada diaria y el control de las horas extraordinarias: un análisis de la situación tras la STS de 23 de marzo de 2017 (Rec. 81/2016). *Derecho de las relaciones laborales*, (8), 786-794.

<sup>43</sup> Preciado Domènech, C. H. (2017). El registro de la jornada ordinaria en la nueva doctrina del TS: comentario a la STS 23 de marzo de 2017 (RCUD 81/2016). *Revista de información laboral*, (7), 147-162.

<sup>44</sup> Sempere Navarro, A. V. (2017). El registro empresarial de la jornada efectiva. *Revista Aranzadi Doctrinal*, (6), 13-24.

<sup>45</sup> En especial en lo referente a la delimitación entre jornada ordinaria y jornada extraordinaria.

<sup>46</sup> Auto 3/2018, de 19 de enero de 2018 Sala de lo Social. Rec. n.o 252/2017

interrogaba al TJUE sobre si el derecho fundamental a la limitación de la jornada, periodos de descanso y vacaciones retribuidas recogido en el art. 31.2 CDFUE exigen al Estado español el establecimiento de un sistema de registro diario de la jornada laboral con el fin de otorgar medios de prueba fehacientes sobre la realización de horas extraordinarias.

Pues bien, el Tribunal de Justicia, siguiendo el criterio sentado por parte del Abogado General responde afirmativamente que una normativa nacional que no exija al empresario el establecimiento de un sistema *objetivo, fiable y accesible* que permita computar la jornada laboral diaria de los trabajadores se opone tanto al derecho fundamental a la limitación de la jornada como a las Directivas de las UE dictadas, precisamente, acerca de la mencionada materia, en particular la Directiva 2003/88 en materia de ordenación del tiempo de trabajo. Pues bien, hay que decir, siguiendo a la doctrina que ha analizado la presente resolución<sup>47</sup>, la argumentación del TJUE presenta una especial importancia en la medida en que ratifica *la aplicación horizontal de los derechos fundamentales de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea desarrollados en una Directiva*. Pues bien, tras concluir el Alto Tribunal que la obligación de establecer un registro no se deriva del juego de los arts. 6 y 22 de la Directiva 2003/88/CE sobre ordenación del tiempo de trabajo que permite a los Estados sobrepasar los límites establecidos en materia de jornada, siempre que establezcan un sistema de registro de la jornada de los trabajadores. Pues bien, hay que decir que el núcleo de la *ratio decidendi*, la encontramos en el fundamento 42 de la sentencia, en el que el TJUE explica que *habida cuenta del objeto esencial que persigue la Directiva 2003/88 que consiste en garantizar una protección eficaz de las condiciones de vida y trabajo, los Estados miembros deben velar por que el efecto útil sea asegurado*.

En efecto, partiendo de la relevancia de la limitación de la jornada y de los descansos como derecho fundamental consagrado en el art. 31.2 CDFUE, el Alto Tribunal considera que sólo mediante el establecimiento de un sistema de registro diario de la jornada puede garantizarse el efecto útil de dicho derecho fundamental, desarrollado por la Directiva

---

<sup>47</sup> Véase, en este sentido, Nogueira Guastavino, M. (2019). La STJUE de 14 de mayo de 2019, *CCOO/Deutsche Bank* (C-55/18), relativa a la obligación de llevar un registro de la jornada diaria de trabajo y la aplicación horizontal de obligaciones instrumentales. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 64, 929-961. doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/rdce.64.05>.

2003/88. Y ello por los siguientes motivos: a) porque sólo así se proporciona un medio de prueba fehaciente sobre la realización de horas extraordinarias, b) porque sólo así se garantiza el control sobre la realización de dichas horas extraordinarias por parte de la Inspección de Trabajo, como ya resolvió el Tribunal, también en relación con el tratamiento de datos personales en la STJUE de 30 de mayo de 2013 *caso Worten*, c) porque su ausencia merma los derechos de información y de control que incumben a la representación de los trabajadores.

#### **4. La implementación del registro diario de jornada.**

Antes de que se pronunciase el TJUE, dejando claro que resulta obligatorio el registro de la jornada de los trabajadores, el legislador español se adelantó al tribunal europeo, regulando esta materia en el Estatuto de los Trabajadores. En efecto, el art. 10 de dicho Real Decreto-ley ha modificado los apartados 7 y 9 del art. 34 del Estatuto de los trabajadores, que han pasado a tener el siguiente tenor:

*Se modifica el apartado 7 del artículo 34, que queda redactado de la siguiente manera:*  
*«7. El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.»*

Además de establecer esta vía de escape *moduladora* de la obligación de registrar diariamente la jornada, el Real Decreto-ley 8/2019 ha introducido un fundamental nuevo apartado 9 al art. 34 ET regulando la nueva obligación de registrar la jornada efectiva de los trabajadores, que presenta el siguiente tenor:

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

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

*-La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerá a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad.*

Finalmente, el Real Decreto-ley que abordamos ha modificado en virtud de su art. 11 el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social aprobado en virtud de Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, modificando el art. 7.5 tipificando como infracción, de manera específica, el incumplimiento de las normas en materia de registro de jornada.

Pues bien, como se desprende de los preceptos transcritos, se presentan numerosas dudas en relación con la implementación del registro, ante una regulación que se ha de calificar como un tanto parca. Ante la falta de claridad a la hora de regular el registro, han surgido ciertos instrumentos no vinculantes jurídicamente publicados tanto por la Inspección de Trabajo como por el propio Ministerio de Trabajo que tratan de arrojar cierta luz sobre cómo las empresas deberán hacer frente a esta nueva obligación. También este sentido la doctrina se ha pronunciado sobre las diferentes modalidades de registro que las empresas pueden introducir para cumplir con la obligación introducida por el legislador. En cualquier caso, ya algunos convenios colectivos han regulado esta nueva obligación.

#### **4.1. El alcance de la obligación de registro horario.**

El art. 34.9 ET dispone que la *empresa garantizará el registro diario de la jornada*. Este verbo *garantizará* ha de interpretarse como sostiene el Ministerio de Trabajo en la *Guía del Ministerio sobre Registro de Jornada*<sup>48</sup> en el sentido de que el registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, al margen de su categoría profesional y con independencia del tamaño. Así, para el Ministerio de Trabajo, lo fundamental es que se trate de una relación laboral en el sentido del art. 1 ET, quedando exceptuadas

---

<sup>48</sup> <http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>

exclusivamente, la relación especial de alta dirección que se prevé en el art. 2.1 a) ET. Así, sólo quedarían excluidos de la obligación de registro todos aquellos que realicen algún tipo de prestación que carezca de la calificación de laboral de acuerdo con el art. 1 ET, es decir, autónomos, socios de cooperativas entre otros.

Este amplio alcance de la obligación de registro también se alcanza a partir del Criterio Técnico 101/2019 *sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada*.<sup>49</sup> El cual si bien carece de eficacia jurídica vinculante, sí que resulta útil en términos interpretativos en la medida en que permite anticipar la posición futura de la Inspección de Trabajo sobre este particular. Así, de acuerdo con la Inspección de Trabajo *el registro de jornada no es una opción para el empresario, sino que se trata de un deber que deriva del término “garantizará”*. Asimismo, por si quedara alguna duda, considera que la obligatoriedad general del registro de la jornada del conjunto de trabajadores, con la excepción de la alta dirección, habría quedado definitivamente fijada por el TJUE en su STJUE de 14 de mayo de 2018.

Asimismo, la guía del Ministerio, arroja luz en relación con el cumplimiento de la obligación de registro en los supuestos de cesión de trabajadores de una ETT o en el caso de la subcontratación. En ambos supuestos, considera el Ministerio, a mi juicio con buen criterio, que corresponderá ejecutar la obligación de registro a la empresa usuaria, dado que es a ésta a la que corresponden las facultades de dirección y de control de la actividad laboral de los trabajadores, correspondiendo también a ésta la obligación de conservación de los registros en caso de ser requerida por la Inspección de Trabajo. En el ámbito de la subcontratación del art. 42 ET, será la empresa contratista la que deberá cumplir con esta obligación, como por otra parte no podía ser de otro modo, pues es ésta la que corresponde el cumplimiento del resto obligaciones de la que es titular en relación con los trabajadores.

En la misma línea que el Ministerio de Trabajo y la Inspección, los convenios colectivos que han regulado esta cuestión, entre los que cabe destacar el convenio colectivo del

---

<sup>49</sup>[http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_101\\_2019.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_101_2019.pdf).

sector de la banca<sup>50</sup>, deja claro en su apartado primero que el sistema no será aplicable a los trabajadores que desempeñen cargos de *alta dirección*, siendo obligatorio para los restantes trabajadores.

## **4.2. El sistema de registro: implementación formal y material.**

A la hora de abordar la implantación de un sistema de registro diario de jornada, hay que distinguir, por un lado, la implementación formal, es decir los procedimientos por los que se han de implementar los sistemas de registro de jornada, y por otro lado, la implementación material del registro, esto es, las distintas modalidades de registro que pueden ser implementadas por las empresas a los efectos de cumplir con la obligación introducida por el nuevo art. 34.9 ET.

### *4.2.1. La implementación formal del registro.*

El propio art. 34.9 ET es bastante claro al respecto, el registro deberá regularse por la negociación colectiva, en su caso, por el pacto de empresa y en último lugar por decisión unilateral del empresario. En cualquier caso esta última posibilidad sólo se abre en defecto de negociación colectiva o de acuerdo de empresa y se exige en todo caso la consulta a la representación legal de los trabajadores. De acuerdo con la guía del Ministerio, que carece de efectos jurídicos vinculantes, se ha de entender que la consulta a la representación legal de los trabajadores deberá realizarse en los términos establecidos en el art. 64.1 ET.

Asimismo, la guía se refiere a la compatibilidad entre el nuevo registro de jornada y los registros obligatorios ya existentes, en particular el registro de horas extraordinarias del art. 35.5 ET, el registro de jornadas especiales y el registro de contrato a tiempo parcial. Sobre este particular hay que decir que se trata de obligaciones autónomas; sin embargo, se podrá recurrir a un mismo sistema de registro para el cumplimiento de ambas obligaciones.

### *4.2..2. La implementación material del registro.*

---

<sup>50</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-1624](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-1624)

En cuanto a la modalidad concreta de registro, el propio legislador delega a la autorregulación. Así, serán sindicatos y empresarios en el marco de la negociación colectiva y con carácter subsidiario, el propio empresario en virtud de una decisión unilateral del mismo, quienes se encarguen de precisar el sistema concreto de registro que ha de aplicarse.

En cualquier caso, resulta útil acudir a las observaciones que al respecto ha realizado la doctrina, que pueden servir de orientación para la negociación colectiva así como a los empresarios. Entre la doctrina podemos destacar al profesor Jiménez Vargas<sup>51</sup>, quien ha analizado los diferentes sistemas de registro, desde el Derecho comparado, concluyendo que en los países de nuestro entorno miembros de la UE tan solo Portugal<sup>52</sup> e Italia donde existe el llamado *libro único del trabajo* donde se regulaba con claridad un registro de jornada obligatorio en los términos que ha venido a definir el TJUE en su sentencia de 14 de mayo de 2019.

En cuanto a la ejecución técnica de la obligación, se han propuesto distintas modalidades que dentro de la libertad que otorga el legislador al remitir a la autorregulación, deberán cumplir los requisitos jurisprudenciales del TJUE y por consiguiente ser fiable, objetivo y accesible. En este sentido, Vinçen del Mar y Molina García<sup>53</sup> han analizado la aplicación técnica del registro, en función de las diversas modalidades de jornada existentes en el panorama laboral.

- Así, para puestos de trabajo itinerantes, como sería el caso de los transportistas pero también trabajadores de la construcción o el ámbito de los servicios, se propone la utilización de sistemas telemáticos y más en particular, la geolocalización asociada a un dispositivo móvil o al propio vehículo en el que se desarrolla la prestación.

- Para los trabajadores que desarrollan sus jornadas a través del teletrabajo o que alternan la realización de la prestación laboral en el centro de trabajo y en el domicilio, se abren

---

<sup>51</sup> Jiménez Vargas, P. J. (2020). La eficacia de la nueva ley de registro de la jornada laboral en contra de la precariedad y el absentismo. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (55), 7

<sup>52</sup> En este sentido, véase la STJUE de 30 de mayo de 2013 (caso *Worten*)

<sup>53</sup> Vinçen del Mar y Molina García, Omar (2019) “La implementación técnica del Registro de la Jornada”. En Derecho.com. Lefebvre, obtenido de: <https://elderecho.com/la-implementacion-tecnica-del-registro-la-jornada>.

varias posibilidades. Si el teletrabajo es parcial, se puede implementar un sistema de registro basado en la biometría de huella digital o en el reconocimiento facial y para el trabajo en casa, a través por ejemplo de un sistema telefónico de control. También, resultaría recomendable, para los supuestos de teletrabajo, el registro mediante monitorización del empleado vía intranet de empresa, registro a través de página web o un registro telefónico. En otros contextos, en los que se trate de empresas con varios centros de trabajo puede ser recomendable sistemas de reconocimiento biométrico, que no obstante, cuentan con apoyo jurisprudencial, como se deduce de la STSJ de las Islas Canarias (Las Palmas) núm. 914/2012 de 29 de mayo y también la STSJ de Murcia núm. 47/2010 de 25 de enero<sup>54</sup>, no obstante estos criterios jurisprudenciales pueden considerarse alterados por la nueva regulación del derecho de protección de datos, como tendremos ocasión de desarrollar en otro apartado.

En cualquier caso, no se puede dudar de que las posibilidades de establecer uno u otro sistema de registro estarán estrechamente vinculadas a la legislación sobre protección de datos, a la luz del nuevo Reglamento comunitario, desarrollado en nuestro ordenamiento interno por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que tiene una particular incidencia en el Derecho del Trabajo, debido a la importancia de este punto, resulta necesario abordarlo en un epígrafe propio.

#### **4.3. El contenido del registro: a vueltas con el tiempo de trabajo efectivo y el registro diario de la jornada de trabajo.**

La obligación formal contenida en el art. 34.9 ET detalla el contenido concreto del registro diario de jornada, a saber, “*el horario concreto de inicio y finalización de cada persona trabajadora*”. En este sentido, queda claro que lo que deberá ser registro es la jornada efectiva de los trabajadores como acertadamente ha señalado Sargadoy de Simón<sup>55</sup>. El tiempo de trabajo efectivo ha sido definido desde instancias comunitarias como *aquél durante el cual el trabajador permanece en el trabajo a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o sus funciones*. En este sentido, sí que también deberían ser objeto de registro aquellas pausas e interrupciones que nos constituyan un

---

<sup>54</sup> AS\2012\1915 y AS\2010\165

<sup>55</sup> Sargadoy de Simón, I., & Núñez-Cortés Contreras, P. (2019). La obligación...*cit*,pág.105.

descanso retribuido, que se considere como tiempo de trabajo efectivo. Así lo han plasmado algunos convenios colectivos siendo avalados por parte de la jurisprudencia (SAN 144/2019 de 10 de diciembre)<sup>56</sup>.

Pues bien, la regla del art. 34.9 ET que dispone que deberá incluir el horario de inicio y de finalización de trabajador, debe ser puesta en conexión con el art. 34.5 ET que se refiere de manera más específica al cómputo de la jornada diaria del trabajador, señalando que *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*. Así, el criterio fundamental a la hora de determinar que el trabajador ha comenzado su jornada es que éste se encuentre en el puesto de trabajo. De esta manera, no sería tiempo de trabajo efectivo el empleado por el trabajador en su trayecto hasta el puesto de trabajo o el de vuelta a su lugar de residencia. Este criterio que parecía claro; sin embargo, va quedando cada vez más difuminado a la luz de la nueva realidad, marcada por el uso de las tecnologías, que han venido a romper las coordenadas espaciales en las que se venía desarrollando la prestación laboral.

#### ***4.3.1. La ruptura de las coordenadas espaciales tradicionales en el desempeño de la prestación laboral.***

Una de las cuestiones sobre las que se suscita esta confusión es en relación con las actividades *anteriores* y *posteriores* a la propia prestación de servicios y ello a pesar de la aparente claridad del art. 34.5 ET al respecto<sup>57</sup>. Pues bien, el Tribunal Supremo había venido considerando que estos tiempos, no podían considerarse como de *trabajo efectivo*<sup>58</sup>, postura que ha quedado confirmada por la reciente STS de 19 de noviembre de 2019 que introduce la doctrina del TJUE sobre la materia<sup>59</sup>, declarando que el tiempo empleado por los trabajadores desde que acceden al centro de trabajo hasta que llegan a su puesto y viceversa no puede considerarse como tiempo de trabajo efectivo. Así, el TS

---

<sup>56</sup> ECLI: ES:AN:2019:4555. Esta resolución que resulta de interés en su conjunto será objeto de comentario en un apartado propio.

<sup>57</sup> El art 34.5 ET dispone que *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*.

<sup>58</sup> En este sentido, la STS de 12 de diciembre de 1994 avaló la validez de la cláusula convencional en virtud de la cual excluía para el cómputo de la jornada diaria el tiempo empleado por parte de los trabajadores en coger y dejar su vehículo en el garaje.

<sup>59</sup> STS 784/2019 de 19 de noviembre, Rec. 1249/2017. Esta sentencia resuelve el recurso de casación contra la STSJ de Islas Baleares de 12 de enero de 2017 que había considerado ese tipo de desplazamientos como tiempo de trabajo efectivo. Para el TS lo fundamental para considerar que el tiempo empleado por un trabajador es *tiempo efectivo* de trabajo es que éste se encuentre en su “puesto de trabajo”.

deja claro en esta sentencia, que los llamados tiempos *intermedios* entre el descanso y el tiempo de trabajo no son de trabajo efectivo.

Siguiendo esta línea, el TS había declarado que sólo con carácter excepcional los trayectos realizados podía considerarse como tiempo de trabajo efectivo, como se desprende de la STS de 18 de septiembre de 2000<sup>60</sup>, que consideró que el tiempo empleado por el trabajador, que era vigilante de seguridad en la recogida y entrega del arma de fuego necesaria para su labor, era de trabajo efectivo en la medida en *que están determinados por un deber impuesto por la empresa en atención a necesidades o conveniencias del servicio*. En un sentido similar se pronunció el propio Tribunal Supremo en la STS de 24 de septiembre de 2009<sup>61</sup> que consideró como tiempo de trabajo efectivo, el empleado por parte de los trabajadores para recoger los uniformes de trabajo que la propia empresa ponía a su disposición en un lugar distinto al centro de trabajo para la realización de sus labores.

Sin embargo, la jurisprudencia sobre la consideración de los desplazamientos como tiempo de trabajo efectivo resulta particularmente complejo en los supuestos en que el trabajador carece de un centro de trabajo fijo.

Así se desprende de la STJUE de 10 de septiembre de 2015, asunto C-266/14. Esta sentencia se enfrentó a un supuesto en que se desborda el concepto tradicional de puesto de trabajo del que parte el propio ET. Hasta aquí hemos visto que el tiempo de desplazamiento hasta el puesto de trabajo, incluso el tiempo transcurrido desde la llegada del trabajador al centro de trabajo hasta su puesto, no se consideran tiempo de trabajo efectivo. Sin embargo, ¿qué ocurre en los supuestos en que no exista un centro de trabajo fijo?. Esta es la pregunta a la que se enfrenta el TJUE en la citada sentencia. En el *asunto Tyco* se aborda la cuestión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional en relación con el conflicto colectivo planteado por los trabajadores del *grupo Tyco*, cuya prestación laboral consistía en la instalación y mantenimiento de sistemas de alarmas, desplazándose al efecto a las domicilios de los clientes de acuerdo con la indicación realizada por parte del empresario. En virtud de la demanda presentada, los trabajadores solicitaban que se

---

<sup>60</sup> RJ2000\9667

<sup>61</sup> RJ2009\4696

reconociera como tiempo de trabajo efectivo, no sólo los desplazamientos entre los domicilios de los diferentes clientes, sino también los desplazamientos entre el domicilio del trabajador y el del primer cliente y el domicilio del último cliente y el propio del trabajador, habida cuenta que la información sobre los clientes a los que correspondía visitar, era proporcionada a través de un teléfono móvil. Todo ello obedecía a la decisión empresarial de concentración de su actividad en un solo centro de trabajo en Madrid y la supresión de los existentes en las diferentes provincias.

La Audiencia Nacional partiendo de la propia jurisprudencia del TJUE que considera que tiempo de trabajo efectivo y tiempo de descanso son dos categorías excluyentes, plantea una cuestión prejudicial en términos directos: ¿son los tiempos de desplazamiento *domicilio-cliente* tiempo de descanso o tiempo de trabajo efectivo?. Pues bien, según la Directiva 2003/88 y la interpretación dada por el TJUE por tiempo de trabajo efectivo se entiende aquel durante el cual el trabajador *permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en el ejercicio de sus funciones*. Lo opuesto a dicho tiempo, es el tiempo de descanso. Así el TJUE niega la existencia de una categoría intermedia o *tiempo de disponibilidad*. El Tribunal concluye que se darían los tres requisitos citados, con la correspondiente especialidad en relación con la *permanencia en el trabajo* derivadas de las circunstancias en que se desarrollaba la prestación, y que lo fundamental en el caso es que durante dichos desplazamientos los trabajadores estarían a disposición de su empresario<sup>62</sup>.

Esta misma argumentación se ha mantenido por los tribunales nacionales en otras resoluciones, como en la reciente SAN de 31 de octubre de 2019<sup>63</sup> que estimó la demanda de conflicto colectivo planteada por la representación sindical de la empresa *Linde* por la que se solicitaba se reconociera el inicio de la jornada laboral a partir del momento de la conexión a los medios electrónicos, incluyendo el tiempo empleado en el desplazamiento *domicilio-cliente*. El tribunal, en aplicación de la doctrina *Tyco* consideró como tiempo de trabajo efectivo el desplazamiento de los técnicos de campo encargados de la instalación y mantenimiento de maquinaria en el domicilio de los clientes,

---

<sup>62</sup> Es llamativo que a pesar de que el TJUE califique esos tiempos como de trabajo efectivo, no descarte una retribución inferior a los periodos de plena actividad, cuestión que refiere a la legislación nacional. Pár. 49 de la STJUE de 10 de septiembre de 2015.

<sup>63</sup> ECLI: ES:AN:2019:4025

desarrollándose el control y dirección empresarial por medios electrónicos. Esta conclusión, es alcanzada a pesar de ciertas resoluciones del TS que no consideraron los *desplazamientos domicilio-cliente* como tiempo de trabajo efectivo (SSTS de 1 de diciembre de 2015 y 4 de diciembre de 2018)<sup>64</sup>.

#### **4.3.2. La calificación de los tiempos de disponibilidad y registro de jornada.**

Otro ámbito donde la polémica judicial ha sido considerable, se refiere a la calificación jurídica de los tiempos de disponibilidad, que sin lugar a dudas debe ser considerado a la hora de establecer una determinada modalidad de registro de jornada.

Se trata, esencialmente, de los tiempos de guardias de presencia física pero también como consecuencia de la introducción de las nuevas tecnologías, cada vez resultan más frecuentes las reclamaciones en materia de guardias de localización. Pues bien antes de analizar la jurisprudencia más reciente sobre la materia, resulta necesaria delimitar los dos conceptos.

Las *guardias de presencia física* se identifican con *aquellos periodos durante los cuales el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo, en actitud atenta y vigilante preparado para desempeñar sus funciones, pero no se encuentra ejecutándolas de manera real y activa*<sup>65</sup>. Estos tiempos a caballo entre *tiempo de trabajo efectivo* y *tiempo de descanso* han sido objeto de calificación por parte del TJUE a la luz de la Directiva 2003/88 CE. En efecto, el antiguo TJCE ya interpretó en su sentencia de 3 de octubre de 2000 (TJCE 2000/234, asunto SIMAP) la consideración como tiempo de trabajo efectivo de las guardias de presencia física<sup>66</sup>. Este criterio en materia de *guardias de localización* sería asumido, como no podía ser de otro modo por la jurisprudencia del Tribunal

---

<sup>64</sup> En las citadas sentencias, el Tribunal Supremo rechazó la aplicación de la doctrina *Tyco* y , con ello, la consideración como tiempo de trabajo efectivo el empleado en los desplazamientos *domicilio-cliente*. El Tribunal Supremo en las citadas sentencias se apoya en que en dichos procesos no había quedado probado que durante los desplazamientos el trabajador se encontrase de algún modo en régimen de disponibilidad con el empresario.

<sup>65</sup> Basterra Hernández, M. (2017). *Tiempo... cit*, pág. 52.

<sup>66</sup> STJCE de 3 de octubre de 2000 (C-303/98, *asunto SIMAP*) resolvió la cuestión prejudicial promovida por el TSJ de la Comunidad Valenciana en relación con la demanda de conflicto colectivo presentada por el sindicato de médicos de dicha región contra la consejería de sanidad por la que se solicitaba se declarara como tiempo de *trabajo efectivo* a la hora del cómputo de la jornada laboral ordinaria y por consiguiente el posible devengo de horas extraordinarias, el tiempo empleado en guardias de presencia física y de localización.

Supremo<sup>67</sup>, esta cuestión resulta ya pacífica como se infiere de algunas resoluciones recientes (STSJ de Cantabria de 12 de noviembre de 2018)<sup>68</sup>. En fin lo fundamental para considerar como tiempo de trabajo efectivo el empleado en guardias resulta fundamental la presencia física del trabajador en el centro de trabajo.

Sin embargo, como consecuencia del empleo de las nuevas tecnologías no resulta infrecuente que las guardias realizadas por parte del trabajador sean de mera *localización*, es decir, que el trabajador deberá estar localizable a través de medios electrónicos y telemáticos y sólo en el caso de que se produzca su desplazamiento al centro de trabajo, se considerará ese lapso de tiempo como de trabajo efectivo. Así, lo había declarado ya la propia jurisprudencia comunitaria en los asuntos anteriormente mencionados que se pronunciaron al respecto, pero también el Tribunal Supremo en la STS de 29 de noviembre de 1994<sup>69</sup>.

Sin embargo, esta cuestión ha sido objeto de especial debate a raíz de la STJUE de 21 de febrero de 2018 (C-518/2015, asunto Matzak)<sup>70</sup> en este caso el TJUE debía pronunciarse en relación con la cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional belga sobre la consideración como *tiempo de trabajo efectivo* de las guardias de localización desempeñadas por el demandante que desempeñaba servicios como bombero y que en caso de ser requerido debía trasladarse al centro de trabajo en un tiempo máximo de ocho minutos. En aquel litigio el Tribunal de Justicia debía responder a cuatro cuestiones prejudiciales, en primer lugar, a las referidas a si los Estados miembros podían excepcionar la aplicación del concepto de *tiempo de trabajo efectivo* para algunas categorías de trabajadores. Tras resolver negativamente esta cuestión, se trataba de dilucidar si las guardias de localización en las condiciones anteriormente mencionadas podían tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Al respecto, el TJUE responde que de conformidad con la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo,

---

<sup>67</sup> STS de 21 de febrero de 2006. Rec. 3338/2004.

<sup>68</sup> Rec. 533/2018.

<sup>69</sup> Rec. 752/1994. Resolvió el recurso de casación contra una sentencia dictada por la AN en demanda de conflicto colectivo por la que se declaró que la situación de retén por la que podían ser requeridos algunos trabajadores por lo que debían estar disponibles para el empresario siendo compensados con un plus salarial resultaba no obligatorio si no se hubiese requerido expresamente en virtud del convenio colectivo.

<sup>70</sup> Sobre el cambio de doctrina que supone esta sentencia, en especial, en relación con la necesidad de superar el paradigma binario *trabajo efectivo/descanso* manejado por la jurisprudencia comunitaria véase, Poquet Catalá, R. (2019). Localización como posible tiempo de trabajo efectivo a la luz de la doctrina judicial comunitaria: STJUE, de 21 de febrero de 2018, C-518/2015, Asunto Matzak. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (146), 223-238.

los tiempos de guardia o son de descanso o son de trabajo efectivo, siguiendo la doctrina fijada en el citado asunto *Tyco*. En el supuesto enjuiciado, como razona en el FJ 61, el hecho de que el trabajador estuviese obligado a estar en un lugar concreto, su domicilio así como el establecimiento de un breve periodo de reacción, de tan solo ocho minutos llevan al tribunal a considerar que el tiempo de guardia localizada como de *trabajo efectivo*.

La jurisprudencia interna ha rechazado la aplicación de la doctrina *Matzak* al no concurrir los requisitos establecidos en aquella sentencia (SAN de 20 de septiembre de 2018 y STSJ de Madrid de 28 de julio de 2018)<sup>71</sup>.

#### ***4.3.4. Otros pronunciamientos sobre calificación del tiempo de trabajo efectivo con incidencia en el registro de jornada.***

Finalmente, también podemos citar la STS de 19 de marzo de 2019<sup>72</sup> en la que el TS consideró como tiempo de trabajo efectivo y por consiguiente tiempo que debe ser retribuido y estar sujeto a la normas sobre descansos el empleado para asistir a un evento de carácter deportivo, cuya realización era voluntaria, y que había sido promovido por la empresa en el marco de su política comercial. Se trataba de torneos de fútbol of *Bowling Cup* organizado por la empresa, dedicada a los labores del tabaco para promover la relaciones entre los comerciales y sus clientes. El TS confirmando el criterio del órgano de instancia consideró que los trabajadores se encontraban bajo el ámbito de dirección del empresario y que por lo tanto el tiempo empleado por los trabajadores en participar en el evento deportivo patrocinado por el empresario era de trabajo efectivo por lo que debía ser retribuido. Todo ello lo fundamenta en la noción de tiempo de trabajo efectivo establecido por la propia jurisprudencia comunitaria. Así, dado que en la realización de la actividad deportiva de carácter promocional el trabajador *se encuentra, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones*, el tiempo de trabajo en cuestión ha de ser considerado como de trabajo efectivo. En este sentido, como ha

---

<sup>71</sup> En la SAN de 20 de septiembre de 2018 se solicitaba el cómputo de las guardias de localización como de trabajo efectivo a los efectos de la determinación de la jornada ordinaria y por tanto del posible devengo de horas extraordinarias. Hay que decir que el tiempo de disponibilidad durante la guardia de localización está retribuido conforme al convenio colectivo. En la STSJ de 28 de julio de 2018, se rechazó que la guardia de localización de los guardas forestales en la que no se exigía presencia en lugar determinado y tiempo de reacción de treinta minutos fuera de *trabajo efectivo*.

<sup>72</sup> ECLI: ES:TS:2019:1402

señalado la doctrina<sup>73</sup>, a pesar de la especificidad del supuesto de hecho, este pronunciamiento abre la puerta a considerar como tiempo de trabajo efectivo una gran variedad de actividades relacionadas con el trabajo, lo cual no deja de generar dificultades a la hora de implementar el registro.

#### ***4.3.5. Tiempo de trabajo efectivo y registro de jornada.***

Aunque aún no existan pronunciamientos judiciales sobre las modalidades de registro, tras la aprobación del art. 34.9 ET, algunos pronunciamientos anteriores, ya ponen de manifiesto la dificultad a la hora de establecer un registro que refleje fielmente la jornada desempeñada por los trabajadores. Es el caso de la STSJ del País Vasco núm. 1169/2018 de 29 de mayo<sup>74</sup> que confirmaba la resolución de instancia que había condenado a la empresa a modificar el sistema de registro de la jornada de los trabajadores. La empresa consideraba que el sistema GPS para registrar la jornada de los empleados, en el caso conductores de ambulancia, era contrario a Derecho en la medida en que excluía una parte de la jornada del trabajador, en particular, las gestiones realizadas por éstos antes de acceder al vehículo y posteriormente a su abandono. Dichos tiempos, considera el tribunal, que son de trabajo efectivo, de acuerdo con la doctrina *Tyco* establecida por el TJUE en su STJUE de 10 de septiembre de 2015, que ya hemos tenido oportunidad de abordar en el presente trabajo. En consecuencia, condena a la empresa a su modificación por la inadecuación del mismo. Estas cuestiones qué duda cabe, deberán ser tenidas en cuenta por la negociación colectiva a la hora de acordar un sistema de registro de la jornada de los trabajadores.

#### **4.4. Registro de jornada y derecho de protección de datos.**

La doctrina<sup>75</sup>, como también el propio Tribunal Supremo en su STS de 23 de marzo de 2017 o el Ministerio de Trabajo en su guía técnica han puesto de manifiesto la necesidad de conjugar la nueva obligación de registrar diariamente la jornada de los trabajadores con la nueva normativa en materia de protección de datos, resultante del Reglamento (UE) 2016/679 así como la L.O 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos

---

<sup>73</sup> Sargadoy de Simón, I., & Núñez-Cortés Contreras, P. (2019). La obligación...*cit*, pág. 107.

<sup>74</sup> Roj: STSJ PV 1563/2018 - ECLI:ES:TSJPV:2018:1563

<sup>75</sup> Molina Navarrete, C. (2018). Poder de geolocalización, intimidad y autodeterminación digital en las relaciones de trabajo:¿ un nuevo orden eficaz de garantías y límites?. *Diario La Ley*, (9319), 1.

Personales y garantía de los derechos digitales que ha introducido en el ordenamiento interno el conjunto de obligaciones establecidas por la normativa comunitaria.

Pues bien, en lo que se refiere al derecho positivo, la propia Ley Orgánica 3/2018 se refiere a la aplicación de la normativa sobre protección de datos a las relaciones laborales en varios de sus preceptos. En particular se introducen garantías en materia de derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales, pues se garantiza que *el empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias* (Art. 87.2 LOPDGDD). Asimismo, deberán ser tenidas en cuenta las garantías en relación con la implementación de sistemas de geolocalización, de acuerdo con el art. 90 LOPDGDD y en consecuencia, informar individualmente y de forma inequívoca al trabajador sobre el ejercicio de dicho control por la vía de la geolocalización como se desprende del apartado 2. Si bien, como ha señalado la doctrina arriba citada, la regulación se manifiesta deficiente dada la falta de especificación de las causas.

*4.4.1. La jurisprudencia sobre control del empresario y los derechos a la intimidad y a la protección de datos.*

#### **- Registros basado en la huella digital.**

Los registros basados en el reconocimiento de la huella digital, cuya conformidad a los derechos fundamentales, en particular al derecho a la intimidad (art. 18.1 CE) y a la protección de datos personales (art. 18.4 CE) ha sido ya evaluada por los tribunales. En concreto, podemos citar la STSJ de Canarias (Las Palmas) núm 914/2012 de 29 de mayo<sup>76</sup> que confirmando la sentencia de instancia, desestimó la demanda presentada por el presidente del comité de empresa al considerar que la decisión empresarial de modificar el sistema de registro y control de la jornada de los trabajadores de un sistema de control por tarjetas a control por huella digital vulneraba los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos personales protegidos, respectivamente, por los arts. 18.1 y 18.4 CE. Ante esto, el tribunal resolvió desestimando el recurso y por tanto la demanda, con base en la jurisprudencia del TS sobre la materia, en particular, la STS

---

<sup>76</sup> AS\2012\1915

(Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 2 de julio de 2007<sup>77</sup>, en la que el Alto Tribunal pronunciándose acerca del recurso interpuesto por los empleados públicos de Cantabria, resolvió conforme a Derecho dicho sistema al considerar que el dato que se ponía a disposición de la empresa no suponía en cualquier caso una vulneración de la intimidad ni tampoco los deberes que recaían sobre la empresa en materia de protección de datos personales (art. 18.4 CE) siempre y cuando se observasen los requisitos procedimentales y garantías ante la Agencia Española de Protección de Datos establecidas en la Ley. En este mismo sentido también se pronunció el TSJ de Murcia, en la STJS de Murcia núm 47/2010 de 25 de enero.

**- Sobre los sistemas de geolocalización: SAN de 6 de febrero de 2019<sup>78</sup>**

Esta sentencia resulta de especial importancia a la hora de implementar el registro y arroja interrogantes en torno a su compatibilidad con los derechos fundamentales. En efecto, el objeto de enjuiciamiento en dicha resolución fue el proyecto tracker que pretendía implantar la empresa *Telepizza* a sus repartidores con categoría de repartidores consistente en la introducción de un control empresarial mediante la instalación de una aplicación (app) en los teléfonos móviles de los empleados con el fin de tenerlos geolocalizados en todo momento, sancionando la negativa a ser geolocalizado con la resolución del contrato por la vía del art. 49.1 b) ET, encubriendo, como aclarará el tribunal una medida de despido disciplinario (art. 54). La Audiencia declaró la nulidad de la medida por todas las causas aducidas por los sindicatos demandantes, esto es, por incumplimiento de los requisitos de información a la representación de los trabajadores, por vulneración de los derechos a la intimidad y a la protección de datos así como por la introducción de un régimen sancionador en caso de incumplimiento al margen de lo dispuesto en el ET.

La Audiencia va más allá de los pronunciamientos que sobre *geolocalización* existían hasta la fecha (STSJ de la Comunidad Valenciana de 20-5-2017) y considera el art. 90 de la Ley Orgánica 3/2018, considerando la existencia de una vulneración del derecho a la privacidad, al no superar el test de proporcionalidad que exige la jurisprudencia

---

<sup>77</sup> RJ 2007/6598

<sup>78</sup> AS\2019\905

constitucional. En este sentido, si bien la medida obedece a un fin constitucionalmente legítimo, cual era la mejora a la atención a los clientes y al control empresarial, el mismo objetivo se podría haber obtenido por medios menos invasivos, como poner el geolocalizador en la motocicleta o a través de una pulsera etc, evitando que el trabajador ponga a disposición del empresario datos propios al tener que descargarse una aplicación. Asimismo, concluye, que el empresario debe otorgar al trabajador la información exigida por los arts. 11 y 90 de la LO 3/2018.

Esta interesante y muy bien fundada sentencia, debe servir sin lugar a dudas a las empresas para establecer sistemas de registro diario de la jornada, que inevitablemente supondrá un aumento del control empresarial sobre los trabajadores, que respeten adecuadamente los derechos fundamentales de los trabajadores.

#### **- El criterio de la Agencia Española de Protección de Datos.**

En relación con la nueva normativa sobre protección de datos introducida por el 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*, así como, la L.O 3/2018, de 5 de diciembre, la Agencia Española de Protección de Datos ha publicado una guía en la que se abordan de manera específica, la protección de datos en el ámbito de la relaciones laborales<sup>79</sup>. En dicha guía se abordan una pluralidad de asuntos vinculados con la protección de datos, en el ámbito específico de las relaciones laborales, en particular en materia de recursos humanos, de prevención de riesgos laborales, de relaciones con los sindicatos y finalmente, en lo que resulta de interés a los efectos del presente trabajo, en relación con los controles empresariales. En este sentido, la AEPD va muy en la línea de lo expuesto en la SAN de 6 de febrero de 2019, que acabamos de comentar.

El punto de partida es que el establecimiento de un sistema de control empresarial, en este caso, el establecimiento de un registro diario de la jornada de trabajo exigido por el art. 34.9 ET resulta de las facultades de vigilancia y control de los trabajadores que ya recoge el art. 20.3 ET. En consecuencia, se trata de un ámbito de actuación en el que no

---

<sup>79</sup> [http://www.bono-che.es/resources/guia\\_relaciones\\_laborales2009.pdf](http://www.bono-che.es/resources/guia_relaciones_laborales2009.pdf)

resulta necesaria la manifestación del consentimiento del trabajador para que se produzca tratamiento de datos. Así se desprende del art. 6.2 LOPD *no será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal se recojan para el ejercicio de las funciones propias de las Administraciones públicas en el ámbito de sus competencias; cuando se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento.*

En consecuencia, la AEPD exige a la hora de implementar un sistema de control empresarial, aquí podríamos decir de registro de jornada, que sea conforme al principio de proporcionalidad, que se establezca a los solos efectos de verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, que se regule un tiempo exacto para la conservación y finalmente que se observen escrupulosamente los deberes de información a la representación legal de los trabajadores.

Así, la AEPD se hace eco de la jurisprudencia internacional, como es el caso STEDH de 5 de septiembre de 2017, caso Barbulescu<sup>80</sup> o más recientemente, aunque con matices la STEDH de 17 de octubre de 2019, caso López Ribalda II, que a pesar de que trate de un asunto distinto al que aquí abordamos, pues se trataba de la licitud de la prueba en un pleito de despido disciplinario obtenida de las cámaras de seguridad del establecimiento, contiene la última posición de tribunal de Estrasburgo sobre el derecho de información en relación con la utilización de datos personales por parte del empresario. La sentencia vendría a relajar los criterios que hasta la fecha se venían manteniendo, al permitir la utilización de datos personales por parte del empresario cuando haya sospechas sobre el incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones. Aún así, este criterio más relajado que ha asumido Estrasburgo, no es de clara aplicación dadas las obligaciones sobre información que se contienen en L.O 3/2018<sup>81</sup>.

En fin, la posición de la Agencia Española de Protección, que lógicamente sólo sirve a título interpretativo, iría en la línea de exigir de manera rigurosa el cumplimiento de las obligación de información a los trabajadores y sus representantes de la medidas que

---

<sup>80</sup> TEDH\2017\61

<sup>81</sup> Pascual, J. (2019). " López Ribalda II": cámaras ocultas, ¿ es posible su utilización?. *Actualidad jurídica Aranzadi*, (957), 10-10.

puedan afectar a sus derechos a la intimidad y a la protección de datos. Así, se consideraría una vulneración la omisión de dicho derecho de información. Asimismo, sólo sería posible la adopción de un sistema de registro que pudiera afectar a la intimidad y al derecho a la protección de datos de los trabajadores, cuando sea proporcionado. En este sentido, los criterios que ha establecido la SAN de 6 de febrero de 2019 pueden resultar particularmente interesantes.

#### **4.5. Registro de jornada y flexibilidad.**

A lo largo del trabajo se ha sostenido la tesis de que el registro de jornada ha sido introducido, en gran medida, como consecuencia de la introducción de la jornada flexible, que si bien hasta recientemente se trataba de una flexibilidad pro-empresario, tras la modificación del art. 34.8 ET podemos afirmar que también beneficia a los intereses empresariales.

Pues bien, el propio legislador viene a realizar una llamada a la necesidad de compatibilizar el registro diario de jornada con la flexibilidad en materia de jornada al declarar que la obligación de registro diario de jornada, se ha de entender *sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo*, es decir, de la distribución irregular a disposición del empresario (art. 34.2 ET) así como el derecho de adaptación de jornada en favor del trabajador (art. 34.8 ET), que permite al trabajador o trabajadora que solicita la adaptación de jornada incluso solicitar el desarrollo de la prestación laboral a distancia. En este sentido, nos podemos preguntar: ¿cómo conciliar el aumento de control empresarial con el creciente recurso al teletrabajo?<sup>82</sup>

En este sentido, los pronunciamientos judiciales que se han referido a este asunto, han puesto de manifiesto, la dificultad de conciliar registro de jornada y flexibilidad, en especial, cuando se trata de llevar a cabo la prestación laboral a distancia de manera total, lo que se suele conocer como fórmulas de *flexwork* o de manera total en caso de desarrollarse de manera preponderante en el propio domicilio del trabajador como regula el art. 13 ET. Así se desprende de la STSJ de Castilla y León de 3 de febrero de 2016<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> Miró Morros, D. (2016). El control de la jornada y el teletrabajo. *Actualidad jurídica Aranzadi*, (920), 8.

<sup>83</sup> AS 2016, 99.

que confirmó la resolución de instancia en materia de reclamación de la retribución de las horas extraordinarias (art 35.1 ET) que habrían sido realizadas por parte de los trabajadores al ejecutar del todo o parte de su jornada en la modalidad de teletrabajo prevista en el art 13 ET. La Sala argumentó que *si el empresario no ha establecido pautas claras sobre el control de las horas de trabajo ejecutadas mediante la modalidad de teletrabajo, no podrá negar la realización de tales horas por parte de los trabajadores*, que de superar la jornada ordinaria se considerarán como extraordinarias y por lo tanto retribuir las debidamente, pues *lo contrario equivaldría a crear un espacio de total impunidad y alegalidad en el trabajo a distancia y en el domicilio*. Así, el tribunal, rechazó los argumentos de la empresa que se fundaban en que dado que se trataba de una conexión remota desde el domicilio de los trabajadores no se estableció un sistema de control que habría supuesto la vulneración de sus derechos a la intimidad y que por lo tanto no se puede hablar en esos casos de devengo de horas extraordinarias pues en tal caso estaríamos ante la vulneración de la facultad de autoorganización del trabajador desde su domicilio, que de hecho justifica la flexibilidad.

Ante esta postura, resulta imprescindible que a la hora de regular el registro de jornada, el convenio colectivo o el pacto de empresa o en su caso, el propio empresario unilateralmente establezca pautas claras acerca de la realización de la prestación laboral a distancia con el fin de evitar reclamaciones masivas sobre este particular por parte de los trabajadores. Esta cuestión resulta especialmente importante a la luz del nuevo derecho de desconexión digital que recoge el art. 88 LOPDGDD.

#### **4.6. Jurisprudencia sobre la implementación del registro de jornada.**

Finalmente, en relación con la implementación del registro diario de jornada, resulta particularmente pertinentes los últimos pronunciamientos de los tribunales sobre este asunto, que ponen de manifiesto, que el registro de jornada es instrumento de control de las obligaciones del empresario frente al trabajador, pero también de las obligaciones del trabajador frente al empresario.

Así, resulta de especial interés la SAN 144/2019 de 10 de diciembre<sup>84</sup>. El supuesto de hecho al que se enfrentó la Sala de lo Social de la AN en aquel procedimiento se refería a la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el sindicato CCOO contra la empresa GALP por la que se solicitaba que se dictase sentencia que anulase tres de las decisiones unilateralmente adoptadas por parte de la empresa en orden a la implementación del registro diario de jornada en ejecución de la obligación establecida en virtud del art. 34.9 ET. A juicio del sindicato demandante, la nulidad de las decisiones empresariales se fundamentaba en que las decisiones empresariales en cuestión suponían una modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) que no revestía la forma requerida por el Estatuto de los Trabajadores (art. 41 ET). En concreto, las tres decisiones impugnadas fueron las siguientes: A) la decisión empresarial de considerar que en caso de que un trabajador realizase un viaje y no regresara a la oficina en el mismo día, se compute como jornada 7'45 horas, que es la jornada diaria pactada, en lugar del tiempo de trabajo empleado para el viaje más el trabajo efectivamente realizado. B) La decisión empresarial relativa a que la realización de horas extra se supedita al requisito de autorización previa por parte del responsable directo, no considerándose que se han realizado horas extra por el mero hecho de que el trabajo desarrollado haya excedido la jornada pactada. C) Se declare nulo el cómputo de fichajes para fumar, tomar café o desayunar y que hasta la fecha no se fiscalizaba, ya que, a dichos descansos se tendría derecho como condición más beneficiosa.

La argumentación de la Audiencia, parte de la consideración de que nos encontramos ante una decisión unilateral del empresario de implementación de un sistema de registro diario de jornada, al amparo del art. 34.9 ET, lo cual es perfectamente posible siempre y cuando haya resultado infructuosa la negociación colectiva o en su caso el pacto de empresa y se hayan cumplido las garantías legales. En este sentido, la AN viene a realizar en su FJ 4 la siguiente observación en relación a la naturaleza y funciones del registro:

1. En primer lugar, *que formalmente su adopción debe realizarse, bien en convenio colectivo estatutario, bien por acuerdo de empresa, o en defecto de ambos pactos colectivos, por decisión unilateral del empleador previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.*

---

<sup>84</sup> ECLI: ES:AN:2019:4555

2. En segundo lugar, *que el registro de jornada se configura como una obligación de carácter documental, sirviendo como instrumento útil para garantizar el cumplimiento de elementos fundamentales del contrato de trabajo: el cumplimiento de las obligaciones en materia de salario (art. 4 f) ET, de cotización (art. 141 LGS), el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales (art. 4 d) ET). Y finalmente, el cumplimiento por parte del trabajador de su prestación laboral (art. 5 ET), máxime en el supuesto habitual en que el salario base se fije por unidad de tiempo con arreglo al art. 26.3 ET.*

Pues bien, hay que decir que la caracterización del registro por parte del tribunal no sólo hace referencia al hecho de que nos encontramos ante un instrumento de fiscalización en favor de las prestaciones debidas al trabajador por el empresario sino también de las prestaciones del trabajador en favor del empresario. No en vano, el registro de jornada tradicionalmente se ha venido considerando como un instrumento de control y vigilancia del empresario sobre los trabajadores. Realizada dicha caracterización del registro, el tribunal expone la doctrina en relación con la modificación sustancial de condiciones de trabajo y se dispone a responder a las pretensiones suscitadas por el sindicato demandante. Así, en primer lugar, deja claro que las pretensiones se fundamentan sobre hechos no probados lo que conduce a considerar que el empresario no ha utilizado el mecanismo para el establecimiento del registro para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo de los trabajadores lo que conduce a una sentencia desestimatoria de la demanda.

En particular, resulta interesante las apreciaciones que realiza el tribunal en relación con las horas extraordinarias y los descansos retribuidos como CMB, que no habría sido respetada por el empresario. En relación a la primera cuestión, el tribunal acertadamente deja claro que las horas extraordinarias sólo pueden realizarse si existe un pacto al respecto, bien en sede de convenio colectivo o bien a nivel individual en su defecto y que por lo tanto dependen de la voluntad del empresario. En este sentido, resuelve acertadamente, que cualquier exceso de la jornada ordinaria pactada no será hora extraordinaria como pretendía el sindicato demandante. No en vano, como señala el tribunal, lo contrario supondría un incumplimiento del empresario de sus obligaciones sobre salud y prevención así como una contravención del art. 1256 CC al dejar el cumplimiento del contrato en manos de una sola de las partes, a saber, el trabajador.

En relación a las pausas a lo largo de la jornada que anteriormente no quedaban registradas y que constituían actos de mera tolerancia empresarial, el tribunal apreció que no había quedado probado, conforme a los criterios sentados por la jurisprudencia del TS, que se había generado un condición más beneficiosa que permitiera contabilizar dichas pausas como de trabajo efectivo.

En la línea de esta sentencia, también podemos citar la SAN 126/2019 de 29 de octubre<sup>85</sup>, que desestimó la demanda de conflicto colectivo interpuesta por UGT contra las empresas del grupo Zúrich y CCOO en relación al acuerdo de empresa suscrito por ambas el 31 e julio de 2019 en relación con la implementación del registro de jornada en dichas empresas. A juicio del sindicato demandante, el sistema acordado suponía una modificación del régimen de jornada establecido en el convenio colectivo aplicable, en particular censuraba el factor corrector de 2 horas que se había pactado para evitar tener que fichar tras la realización de los descansos intrajornadas pactados en convenio, pues suponía invalidar el derecho de reducción de ese tiempo previsto en el convenio. El tribunal no consideró que dicho acuerdo afectase a las previsiones sobre jornada establecidas en convenio colectivo por lo que desestimó la demanda.

#### **4.7. El registro de jornada en la negociación colectiva.**

Como se desprende del art. 34.9 ET que ya hemos analizado, la sede natural de regulación de la nueva obligación de registro diario de la jornada es el convenio colectivo, en su caso el pacto de empresa y sólo subsidiariamente se podrá acudir a la implantación del citado registro por decisión unilateral del empresario, siempre respetando la exigida consulta a la representación de trabajadores. En cualquier caso, de los convenios colectivos analizados, se puede inferir una importante delegación a la decisión al acuerdo de empresa y subsidiariamente al propio empresario así como dificultades a la hora de la implementación de un registro que refleje fielmente la jornada desempeñada por los trabajadores. Asimismo, se encuentran menciones a la legislación de protección de datos (L.O 3/2018), y en algunos casos al derecho de desconexión digital. Debido a que se trata

---

<sup>85</sup> AS\2019\2426

de uno de los convenios que han abordado de manera más extensa la regulación de esta materia, se analizará el convenio colectivo del sector de la banca.

### **- El Convenio Colectivo del sector de la Banca.**

El acuerdo del Convenio colectivo del sector de la Banca fue publicado en el BOE el 4 de febrero de 2020<sup>86</sup>. La regulación de la implantación del registro diario de jornada se divide en siete apartados: 1) *consideraciones generales sobre el “sistema de registro diario de jornada”*, 2) *características y funcionamiento del sistema de “registro diario de jornada”*, 3) *horas extraordinarias*, 4) *accesibilidad a la información registrada*, 5) *implantación y seguimiento del Sistema de Registro de Jornada*, 6) *Vigencia*, 7) *Derecho de desconexión*.

De especial interés resulta la regulación contenida en el convenio sobre la aplicación del registro (apartado 1), en este sentido, las partes acuerdan que el sistema no será aplicable a los trabajadores que desempeñen cargos de *alta dirección*. En segundo lugar, se deja claro que la adopción del registro no puede suponer una modificación del régimen de horarios y descanso establecidos en la empresa y que en cualquier caso, no podrá alterar los modelos de flexibilidad establecidos en la misma o impedir las fórmulas de teletrabajo que se hubieran pactado. Asimismo, establece la preferencia por la implantación de sistemas de tipo telemático a través de aplicaciones y la geolocalización y sólo con carácter absolutamente excepcional a través de un registro manual en papel. Asimismo, se pone énfasis en la importancia de la observancia de los derechos de protección de datos recogidos en la Ley Orgánica 3/2018.

En cuanto al tiempo de trabajo que debe ser registrado, abordado en el apartado 2 del convenio, se considera obligación siguiendo la literalidad del art. 34. 9 ET el horario de comienzo y de finalización, pero no se considerarán de trabajo efectivo, las interrupciones debidas a pausas para comidas, interrupciones por causas personales o cualquier tipo de ausencia que no esté prevista en convenio. Finalmente, en este punto, al regularse las horas extraordinarias en el apartado tercero, se deja claro que el recurso a las mismas deberá presentar un carácter excepcional y las califica como *desaconsejables* y deja claro

---

<sup>86</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-1624](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-1624)

que para que se lleven a cabo dichas horas extraordinarias resultará expresamente necesaria la autorización del empresario y siempre tendrán carácter voluntario.

Para terminar este análisis cabe detenerse en la regulación de del derecho de desconexión digital y laboral, que es regulado en el apartado séptimo del convenio. De esta manera, se ha incorporado esta novedad introducida en virtud del art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos, junto con la regulación del registro de jornada, lo que pone de manifiesto la cercanía de ambas instituciones a la hora de afrontar las consecuencias negativas de la flexibilidad empresarial.<sup>87</sup> Para hacer efectivo este derecho a la desconexión digital y laboral, en el convenio se establecen las siguientes medidas: en primer lugar, se reconoce el derecho a no atender dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo ni durante tiempos de descanso o vacaciones salvo casos de urgencia. Ello se traduce en que debe evitarse la contestación a correos electrónicos, mensajes o llamadas. Asimismo, la empresa se compromete a no recurrir a la potestad sancionadora a la hora de hacer efectivo el comentado derecho y remite a su concreción futura a protocolos de actuación.

## **5. Conclusiones.**

1. La flexibilidad en el ámbito de la jornada laboral es el resultado de las profundas transformaciones que han experimentado los sistemas de producción. La jornada flexible, en un principio, se configuró especialmente en favor de los intereses empresariales, a través de la distribución irregular de la jornada anual y el recurso a las horas extraordinarias especialmente las compensadas con descansos. Sin embargo, tras la última reforma del Estatuto de los Trabajadores, especialmente, con el nuevo derecho de adaptación de jornada regulado en el art. 34.8 ET, podemos hablar de una jornada flexible en sentido bidireccional, en interés tanto del empresario como de los propios trabajadores.

2. Sin embargo, los instrumentos de flexibilidad pro-empresario, vinieron a dificultar el control de los límites cuantitativos de la jornada de los trabajadores, en especial en lo que se refiere a la delimitación entre jornada ordinaria y jornada extraordinaria. En este

---

<sup>87</sup> Sobre este punto véase, Marín Alonso, I. (2019). La obligación empresarial de registro de la jornada ordinaria de trabajo ante el derecho de la Unión Europea y el derecho interno. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (53), 4, págs. 126-128.

contexto se enmarcan las reclamaciones judiciales por el establecimiento en algunas empresas de un sistema de registro diario de la jornada de los trabajadores, que permitiese la prueba de la relación de horas extraordinarias, y en general el cumplimiento de los límites de jornada pactados. Con la intervención del legislador, promovida por la actuación judicial y de la Inspección de Trabajo y con el pronunciamiento definitivo del TJUE en sentencia de 14 de mayo de 2019, la obligación de registro diario de jornada se ha generalizado para todas las empresas, aunque con las modulaciones que pueda establecer exclusivamente el Gobierno (art. 34.7 ET), y para todos los trabajadores. Así, el registro de jornada se ha convertido en el contrapeso a la flexibilidad pro-empresario para todos los ámbitos de actividad, incluso para aquellos en los que no se habían reclamado y existiendo otras alternativas de regulación, que aún hoy sería interesante introducir, como la regulación del preaviso previsto en el art. 34.2 ET para delimitar mejor la distribución irregular y flexible de la jornada ordinaria respecto de la jornada extraordinaria.

3. En relación con la implementación del registro se plantean numerosos interrogantes. En primer lugar en relación con el contenido mismo del registro, en la medida en que la distinción entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de descanso resulta un tanto borrosa, siendo objeto de discusión jurisprudencial en una pluralidad de ámbitos, como es el caso de los tiempos de desplazamiento o los tiempos de disponibilidad o incluso ante las nuevas actividades, como la participación en acontecimientos deportivos en el marco de una política empresarial, que la jurisprudencia también ha reconocido como tiempo de trabajo efectivo. Asimismo, como se desprende de los pronunciamientos judiciales que han recaído sobre esta materia, el registro no es sólo un instrumento de control del cumplimiento de las obligaciones del empresario hacia los trabajadores sino también de cumplimiento de las obligaciones del trabajador frente al empresario. Este aumento de control empresarial también se pone de manifiesto en la implementación de algunos sistemas de registro que pueden ser contrarios al derecho a la intimidad y a la protección de datos de los trabajadores. En fin, el sistema de registro deberá también hacerse compatible con las jornadas flexibles, especialmente a la luz del nuevo derecho de adaptación de jornada (art. 34.8 ET).

4. La negociación colectiva está llamada a resolver los problemas aquí expuestos mediante soluciones equilibradas que concilien los diferentes intereses en conflicto. En

cualquier caso parece claro que la introducción de la obligación de registro de jornada en todos los sectores de actividad no deja de ser una medida que se acomoda mal a una realidad empresarial en la que el desarrollo de actividades fuera del centro de trabajo son frecuentes y en el que prima el resultado obtenido frente al tiempo de servicio. En fin, será la Inspección de Trabajo la que con su actuación vaya delimitando la flexibilidad con que se tratará la implementación de este nuevo registro.

## **Bibliografía**

### **- Doctrina.**

Alemán Páez, F. (2017). El derecho de desconexión digital: una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la " Loi Travail N° 2016-1088". *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (30), 12-33.

Arias Domínguez, Á. (2016). Registro diario e individual de la jornada de trabajo: ¿ instrumento sólo para las horas extras, o también para la distribución irregular de jornada? Comentario a la SAN 207/15, de 4 de diciembre. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (44), 9.

Arias Domínguez, A. (2017). Registro de jornada y supresión de las horas extraordinarias que se compensan con descanso, la estrategia y el objetivo. *IusLabor*, (2).

Basterra Hernández, M. (2017). *Tiempo de Trabajo y Tiempo de Descanso*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Basterra Hernández, M. (2014). La distribución de la jornada de trabajo en España. *Revista de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*,1(2).

Casas Baamonde, M. E. "“Soberanía” sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres." *Derecho de las relaciones laborales* 3 (2019): 227-244.

Igartua Miró, M. T. (2018). *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Igartua Miró, M. T. (2019). La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (147), 115-149.

López Álvarez, M. J. (2019) *Jornada laboral. Control horario, desconexión, flexibilidad y conciliación*. Madrid: Francis Lefebvre.

López Álvarez, M. J. (2015). *Distribución irregular de la jornada de trabajo*. Madrid: Francis Lefebvre.

Lousada Arochena, J. F. (2016). Registro y control de la jornada de trabajo. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, (192), 243-260.

Matorras Díaz-Caneja, A., Molero Manglano, C, López Álvarez, M.J., & Sánchez Cervera, J. M. (2017). *Manual de derecho del trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch

Marín Alonso, I. (2019). La obligación empresarial de registro de la jornada ordinaria de trabajo ante el derecho de la Unión Europea y el derecho interno. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (53), 4.

Miró Morros, D. (2016). El control de la jornada y el teletrabajo. *Actualidad jurídica Aranzadi*, (920), 8.

Monreal Bringsvaerd, E. J. (2019). Registro de la jornada:¿ Era urgente y necesario implantarlo legalmente?. *Diario La Ley*, (9394), 3.

Molina Navarrete, C. (2018). Poder de geolocalización, intimidad y autodeterminación digital en las relaciones de trabajo:¿ un nuevo orden eficaz de garantías y límites?. *Diario La Ley*, (9319), 1.

Montoya Montoya Melgar, A (2014). El espíritu de las leyes laborales. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, (164), 11-17.

Nogueira Guastavino, M. (2019). La STJUE de 14 de mayo de 2019, *CCOO/Deutsche Bank* (C-55/18), relativa a la obligación de llevar un registro de la jornada diaria de trabajo y la aplicación horizontal de obligaciones instrumentales. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 64, 929-961. doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/rdce.64.05>.

Pascual, J. (2019). " López Ribalda II": cámaras ocultas,¿ es posible su utilización?. *Actualidad jurídica Aranzadi*, (957), 10-10.

Patiño Rodríguez, D. (2018). Radiografía de las horas extras no pagadas en España. *Pobreza en la ocupación e instrumentos de reacción*.

Pérez de los Cobos, F., & Monreal Bringsvaerd, E. J.. (2005). La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (58), 57-78

Poquet Catalá, R. (2019). Localización como posible tiempo de trabajo efectivo a la luz de la doctrina judicial comunitaria: STJUE, de 21 de febrero de 2018, C-518/2015, Asunto Matzak. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (146), 223-238.

Preciado Domènech, C. H. (2013). La flexibilidad interna tras la Ley 3/2012 de 6 de julio. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (118). 13-50.

Preciado Domènech, C. H. (2017). El registro de la jornada ordinaria en la nueva doctrina del TS: comentario a la STS 23 de marzo de 2017 (RCUD 81/2016). *Revista de información laboral*, (7), 147-162.

Rojo Torrecilla, E., & Gutiérrez Colominas, D. (2019). La obligación de registro diario de la jornada: la necesaria intervención del TJUE en el debate judicial entre la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo: STJUE (Gran Sala) de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18). *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, (3), 3.

Sargadoy de Simón, I., & Núñez-Cortés Contreras, P. (2019). La obligación empresarial de registro de la jornada diaria en España: ¿innovación o retroceso?. *Derecho & Sociedad*, (53), 95-110.

Sempere Navarro, A. V. (2017). El registro empresarial de la jornada efectiva. *Revista Aranzadi Doctrinal*, (6), 13-24.

Vinçen del Mar y Molina García, Omar (2019) “La implementación técnica del Registro de la Jornada”. En Derecho.com. Lefebvre, obtenido de: <https://elderecho.com/la-implimentacion-tecnica-del-registro-la-jornada>.

**- Jurisprudencia.**

**-Tribunal Europeo de Derechos Humanos:**

- STEDH de 5 de septiembre de 2017, caso *Barbulescu c. Rumanía*.

- STEDH de 17 de octubre de 2019, caso *López Ribalda c. España*.

**- Tribunal de Justicia de la Unión Europea:**

- STJCE de 3 de octubre de 2000, asunto C-303/98. *Caso SIMAP*.

- STJUE de 30 de mayo de 2013, asunto Asunto C-342/12. *Caso Worten*.

- STJUE de 10 de septiembre de 2015, asunto C-266/14. *Caso Tyco*.

- STJUE de 21 de febrero de 2018, asunto C-518/2015. *Caso Matzak*.

- STJUE de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18. *Caso CCOO c. Deutsche Bank*.

**-Tribunal Supremo:**

**- Sala de lo Social:**

- STS de 29 de noviembre de 1994. Recurso núm. 752/1994. Base de datos Aranzadi-Westlaw: RJ 1994\9246.

- STS de 12 de diciembre de 1994. Recurso núm. 1320/1994. Base de datos Aranzadi-Westlaw: RJ 1994\10089
  
- STS de 18 de septiembre de 2000. Recurso núm 1696/1999. Base de datos Aranzadi-Westlaw: RJ 2000\9667.
  
- STS de 11 de diciembre de 2003. Base de datos Aranzadi-Westlaw: RJ 2004/2577.
  
- STS de 21 de diciembre de 2006. Recurso núm. 3338/2004.
  
- STS de 24 de septiembre de 2009. Recurso núm. 2033/2008. Base de datos Aranzadi-Westlaw: RJ 2009\4696.
  
- STS de 1 de diciembre de 2015. Recurso núm. 284/2014. Base de datos Aranzadi-Westlaw: RJ 2015/6208.
  
- STS de 19 de julio de 2016. Base de datos Aranzadi-Westlaw: RJ 2016/4513.
  
- STS de 23 de marzo de 2017. Sentencia núm. 246/2017. Base de datos CENDOJ: ECLI: ES:TS:2017:1275.
  
- STS de 20 de abril de 2017. Sentencia núm. 338/2017. Base de datos CENDOJ: ECLI: ES:TS:2017:1748
  
- STS de 4 de diciembre de 2018. Recurso núm. 2/2018. Base de datos Aranzadi-Westlaw: RJ. 2018/5949.
  
- STS de 19 de marzo de 2019. Sentencia núm. 229/2019. Base de datos CENDOJ: ECLI: ES:TS:2019:1402.
  
- STS de 19 de noviembre de 2019. Sentencia núm. 784/2019. Base de datos CENDOJ: ECLI: ES:TS:2019:3880.
  
- STS de 11 de diciembre de 2019. Sentencia núm. 857/2019. Recurso núm. 147/2018.

**- Sala de lo Contencioso-administrativo:**

- STS de 2 de julio de 2007. Base de datos Aranzadi-Westlaw: RJ 2007/6598.

**- Audiencia Nacional (Sala de lo Social):**

- SAN de 4 de diciembre de 2015. Sentencia núm. 207/2015. Base de datos CENDOJ: ECLI: ES:AN:2015:4313.

-SAN de 20 de septiembre de 2018. Sentencia núm. 137/2018. Base de datos CENDOJ: ECLI: ES:AN:2018:3511.

- SAN de 6 de febrero de 2019. Base de datos Aranzadi-Westlaw: AS 2019/905.

- SAN de 29 de octubre de 2019. Sentencia núm. 126/2019. Base de datos Aranzadi-Westlaw: AS 2019/2426.

- SAN 31 de octubre de 2019. Base de datos CENDOJ: ECLI: ES:AN:2015:4313.

- SAN de 10 de diciembre de 2019. Sentencia núm. 144/2019. Base de datos CENDOJ: ECLI: ES:AN:2019:4555.

**-Tribunales Superiores de Justicia:**

- STSJ de Cataluña de 24 de octubre de 2002. Base de datos Aranzadi-Westlaw: PROV 2002/285254.

- STSJ de Castilla y León de 13 de marzo de 2006. Base de datos Aranzadi-Westlaw: AS 2006/1085.

- STSJ de Canarias (Las Palmas) núm 914/2012 de 29 de mayo. Base de datos Aranzadi-Westlaw: AS 2012/1915.

- STSJ de Castilla y León de 3 de febrero de 2016. Base de datos Aranzadi-Westlaw: AS 2016/99.

- STSJ del País Vasco núm. 1169/2018 de 29 de mayo. Base de datos CENDOJ:  
ECLI:ES:TSJPV:2018:1563

- STSJ de las Islas Canarias (Tenerife) de 31 de enero de 2019. Base de datos CENDOJ:  
ECLI: ES:TSJICAN:2019:59.

**- Legislación:**

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el 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).

-