

## LA IMPRESCINDIBLE COMPATIBILIDAD ENTRE LOS SISTEMAS DE REGISTRO HORARIO LABORAL Y EL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR<sup>1</sup>

Arturo Montesdeoca Suárez<sup>2</sup>  
Personal Investigador en Formación  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC)

### *Abstract*

La clarificación de forma fiable, objetiva y accesible de la jornada ordinaria de trabajo no ha tenido siempre el mismo tratamiento puesto que inicialmente solo estaba previsto para determinadas figuras laborales. Precisamente, a raíz de los diferentes vaivenes jurisprudenciales sobre la obligación del registro horario se pone fin a este conflicto con la aprobación del Real Decreto-Ley 8/2019. En este sentido, ante la imposición obligatoria y generalizada del registro horario, se implementan diferentes aplicativos que permiten almacenar estos datos digitalmente. A este respecto, surge otra obligación secundaria para el empresario, el tratamiento de datos biométricos, cuestión que será objeto de análisis y discusión en el presente trabajo.

The clarification in a reliable, objective and accessible way of the ordinary working day has not always had the same treatment since initially it was only foreseen for certain labor figures. Precisely, as a result of the different jurisprudential fluctuations on the obligation of time registration, this conflict is ended with the approval of Royal Decree-Law 8/2019. In this sense, given the generalized mandatory imposition of time registration, different applications are implemented that allow this data to be stored digitally. In this regard, another secondary obligation arises for the employer, the processing of biometric data, an issue that will be the subject of annalise and discussion in this paper.

Palabras clave: registro horario, jornada de trabajo, horas extraordinarias, protección de datos, datos biométricos.

*Key words: time register, working day, extraordinary hours, data protection, biometric data.*

---

<sup>1</sup> Este trabajo es fruto de la estancia predoctoral llevada a cabo en la UDIMA. Así mismo, el presente artículo se enmarca en las líneas de actuación del Grupo de Investigación: Desconexión digital en el trabajo. DesC-Labor (GIUV2020-473) Universitat de València (España) así como del Grupo de Investigación de la Universidad de Alcalá, PID2020-112731RB-I00, la garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo.

<sup>2</sup> Contrato predoctoral cofinanciado por la Consejería de Economía, Industria, Comercio y Conocimiento del Gobierno de Canarias y del Fondo Social Europeo.

IUSLabor 1/2022, ISSN 1699-2938, p. 168-212

DOI. 10.31009/IUSLabor.2022.i01.07

Fecha envío: 27.10.2021 | Fecha aceptación: 17.12.2021

### *Sumario*

1. Introducción
2. Cuestiones previas: la evolución de la obligatoriedad del registro de la jornada en el Estatuto de los Trabajadores
  - 2.1. El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo: el alcance de la reforma del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores
  - 2.2. Concreción legislativa sobre el registro de la jornada ordinaria de trabajo
  - 2.3. La obligación de precisar el inicio y la finalización de la jornada ordinaria de trabajo
  - 2.4. El papel de la negociación colectiva en la configuración del registro de jornada de trabajo
  - 2.5. El principio de accesibilidad a los datos de registro de jornada laboral por los trabajadores
  - 2.6. Situación actual fruto del impacto del COVID-19 en la duración de la jornada
3. La estrecha relación entre registro de la jornada ordinaria de trabajo y tratamiento de datos biométricos
  - 3.1. Las bases de datos biométricos de carácter laboral
  - 3.2. El empresario como responsable del tratamiento de datos personales
4. Conclusiones
5. Bibliografía

## 1. Introducción

Como organizaciones sociales, las empresas son un sistema vivo, cambiante y moldeable que cuenta, o debería contar, con la capacidad necesaria para adaptarse a los cambios de su entorno. Desde que España ingresó en la Unión Europea en 1986 y, años después, se incorporase a la moneda única europea, el euro, en 1999, las organizaciones empresariales han sufrido auténticas metamorfosis en su tejido para evolucionar ante las exigencias marcadas por el espacio económico mundial<sup>3</sup>.

Inmersos en plena revolución industrial, la cuarta, se está ante una auténtica disrupción vertiginosa además, que supone una transformación radical en la forma tradicional de trabajo de las empresas (sistema fordista de producción en cadena), ya que las TIC se caracterizan por favorecer la optimización de los tiempos de trabajo y de producción (alteración del proceso) a través de la flexibilidad de la jornada laboral, entre otras. En este sentido, muchas empresas han optado por modular la presencialidad de sus trabajadores primando las oficinas virtuales o el teletrabajo total o parcial a través de redes telemáticas.

En la era de la sociedad digital, el impacto en las relaciones laborales es innegable<sup>4</sup>. De hecho, la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación al mundo del trabajo ha permitido a las empresas reestructurar sus procesos e implementar medidas de digitalización que suponen una auténtica disrupción, como acaba de adelantarse. Básicamente, para alcanzar la tan ansiada mejora en la productividad como en la competitividad que les permita posicionarse mejor en el mercado. Más aún si cabe, en tiempos difíciles por la pandemia del COVID -19 que, por fuerza mayor, ha obligado a las empresas a acelerar el proceso de transformación digital en su prestación laboral.

Constatada la versatilidad del uso de las estas tecnologías, pretende ponerse de manifiesto en este estudio otra función adicional, esto es, el que se erigen en medio de control y supervisión de la prestación laboral por el empresario *ex* artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. Efectivamente, si en un primer momento el control de la jornada laboral estaba limitado exclusivamente a unas figuras contractuales, en estos momentos no sucede lo mismo ya que, tras la entrada en vigor del Real Decreto – Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo se le impone al empresario una obligación universal, con

---

<sup>3</sup> PEÑA, Irene, ROJAS PARADA, Arturo, “Empresa española: logros y retos, en España 1987-2017”, 2017 (disponible en: <https://www.afi.es/webAfi/descargas/1711320/1252800/Espana-1987-2017-transformaciones-economicas-financieras-y-sociales.pdf>, última consulta: 21.9.2021).

<sup>4</sup> MONTES CATÓ, Juan Sebastián, “El trabajo en la sociedad de la información: desafíos para el movimiento obrero”, *KAIROS: Revista de Temas Sociales*, nº 27, 2011, p. 1-22.

independencia de la figura contractual que disfruten sus trabajadores. Es decir, se establece la obligación a la empresa de garantizar el registro diario de la jornada de trabajo, concretamente, el horario de inicio y finalización de esta.

Dadas las características actuales del mercado de trabajo y las especiales circunstancias de la pandemia COVID-19<sup>5</sup>, en una misma empresa pueden darse situaciones totalmente diferentes: desde trabajadores que desarrollan trabajo presencial, hasta aquellos otros que exclusivamente desarrollan su prestación laboral en remoto o a distancia, pasando por los que apuestan por un modelo híbrido a medio camino entre ambas posibilidades. Sin ser posible obviar las consecuencias que la elección de una u otra posibilidad presentan respecto de la adopción de medidas de flexibilidad laboral para mejorar la conciliación laboral y familiar, el disfrute de vacaciones, permisos o ausencias justificadas.

Es por lo que se adopta un nuevo uso de las TIC en el ámbito de las relaciones laborales, en este caso, como medida de verificación de una obligación legal impuesta al empresario. En este sentido, es sabido por todos que el progreso técnico ha permitido el desarrollo de numerosos instrumentos que permiten la implementación automatizada en tiempo y forma de determinadas acciones. A este respecto y relacionando esta conexión con la obligación de registro horario, surgen como respuesta nuevos métodos de control digital de jornada. Es por lo que, ante esta compleja realidad laboral, la tecnología ha desarrollado diferentes tipos de *software*, programas, métodos o sistemas que permiten aglutinar todo este tipo de supuestos. Y, al mismo tiempo, facilita al empresario cumplir con una obligación legal organizando, documentando y conservando todos estos datos que deberán estar a disposición de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En este sentido, respecto a los objetivos a alcanzar en este estudio, en primer lugar, se llevará a cabo una breve comparación entre el grado de cumplimiento de la jornada laboral máxima *ex ante* y *ex post* de la irrupción del COVID-19, tomando en consideración su interrelación con el Real Decreto-Ley 8/2019. Y en segundo lugar, se analizará la implementación del Real Decreto-Ley 8/2019 y la gestión por parte del empresario del tratamiento de datos personales, en concreto, de los datos biométricos a raíz de la implementación del registro horario de jornada.

---

<sup>5</sup> Los datos biométricos también han sido objeto de regulación entre las medidas de higiene y prevención frente al Covid-19 en el ámbito de las relaciones laborales. Concretamente, en el artículo 4 de la Orden SND/414/2020, de 16 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 2 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad. La medida consiste en la sustitución de los sistemas de fichaje con huella dactilar por otros sistemas que garanticen las medidas higiénicas adecuadas para la seguridad y salud de los trabajadores. Salvo, que el sistema sea desinfectado antes y después de cada uso por los trabajadores.

## 2. Cuestiones previas: la evolución de la obligatoriedad del registro de la jornada en el Estatuto de los Trabajadores

Tanto la ordenación de la jornada como los tiempos de trabajo han sufrido alteraciones por las transformaciones de la sociedad industrial adelantadas en las líneas precedentes. En este proceso de transformación, la OIT fijó entre sus prioridades garantizar el respeto de los derechos de descanso y duración máxima de la jornada laboral del trabajador en las fábricas. Efectivamente, desde finales del siglo XIX, la OIT ha fijado entre sus objetivos de trabajo reducir las horas de trabajo y, concretamente, la rebaja a ocho horas la jornada laboral diaria. Un logro auspiciado por la labor sindical en la implacable tarea de alcanzar el bienestar, en términos de seguridad y salud, del trabajador. Se ha perseguido y conseguido disminuir las altas cargas horarias de las primitivas épocas industriales que alcanzaban la escandalosa cifra de 14 a 16 horas diarias, a estabilizar la duración a 10 horas diarias; así fue aplicada de forma generalizada en Europa en los inicios de la Primera Guerra Mundial.

La culminación de este proceso, cuyo fin era cercar la duración máxima de la jornada laboral diaria, tuvo lugar con el Convenio sobre las horas de trabajo (industria) número 1 en 1919. El artículo 3 del presente convenio determinó que *“la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana”*, aunque con algunas excepciones<sup>6</sup>. Límite que sería rebajado en un momento posterior, a las 40 horas en el Convenio número 47 como medida paliativa de las condiciones de vida de los trabajadores.

Aunque, sin lugar a duda, la medida estandarte del Convenio número 1 era la limitación de la jornada en unos términos considerables, no se debe perder de vista por el interés de la materia que se trata en este apartado, su artículo 8. Nada más y nada menos, se hace referencia de forma específica al registro de la jornada de trabajo. Así pues, y con el objetivo de facilitar que las empresas cumplan las disposiciones de este convenio se recomendaba:

---

<sup>6</sup> *“(a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza; (b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria; (c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana”*.

- “a) dar a conocer, por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por el gobierno, las horas en que comience y termine el trabajo, y si el trabajo se realiza por equipos, las horas en que comience y termine el trabajo de cada equipo. Las horas se fijarán de manera que no excedan de los límites señalados en el presente Convenio y, una vez notificadas, no podrán modificarse sino en el modo y con el aviso aprobados por el gobierno;*
- b) dar a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo;*
- c) inscribir en un registro, en la forma aprobada por la legislación de cada país o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas de acuerdo con los artículos 3 y 6 del presente Convenio”.*

Como se ha podido comprobar, ya por entonces, existía un compromiso de concreción de la duración de la jornada laboral. De su lectura pueden alcanzarse las siguientes conclusiones: en primer lugar, se constata y de forma acertada, el carácter transparente de la norma en cuanto a facilitar el acceso al trabajador a la información sobre la duración de su jornada. En segundo lugar, la perseverancia en cuanto a la fiabilidad e invariabilidad de los datos aportados a la autoridad gubernativa. Y, en tercer lugar, la configuración de un registro donde se cumplimenten las horas extraordinarias. Por lo que, se puede datar la primera aparición legislativa con ámbito internacional de la obligatoriedad del registro de jornada; que pese a ser limitada a las horas extraordinarias, irá evolucionando como se comprobará en siguientes epígrafes.

Años más tarde, y después de haber aprobado varias proposiciones relativas a la duración del trabajo, la OIT publicó la Recomendación n° 116 sobre reducción de las horas de trabajo. Entre sus medidas, en el apartado F “Medidas de control”, como objetivo finalista de la norma plantea reducir de forma progresiva la duración del trabajo recomienda instaurando consiguientemente obligaciones al empleador. Entre ellas, poner en conocimiento del trabajador *“las horas en que comience el trabajo, si el trabajo se efectúa por turnos, las horas en que comience y termine cada turno, los períodos de descanso que no estén comprendidos en las horas normales de trabajo así como los días de trabajo de la semana”*. Se reafirma una vez más, la obligación empresarial en la adopción de un registro en el que se documenten no sólo las horas extraordinarias sino además *“las horas de trabajo, los salarios, y a presentar a la inspección dicho registro siempre que se le solicite”*.

Se confirma, por tanto, el empeño de la autoridad laboral en su labor de garantizar tanto el respeto de la jornada máxima de trabajo como el descanso mínimo del trabajador. Y, además, se deja constancia de su cumplimiento a través de la prueba documental

depositada en los registros posibilitando la accesibilidad a las autoridades de inspección en su la labor de vigilancia y control a estos datos.

Entre los supuestos que admitían la obligatoriedad del registro de la jornada laboral diaria<sup>7</sup> se encontraba una modalidad contractual concreta, esto es, el trabajo a tiempo parcial. En la redacción originaria del Estatuto de los Trabajadores no se establecía ninguna referencia expresa de llevanza de ningún tipo de registro. Tampoco se previó nada en las normas que se adoptaron para priorizar la modalidad del contrato a tiempo parcial. Por ejemplo, el Real Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación y reiterada en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. Ambos textos se aprobaron a fin de alcanzar la recuperación del empleo ante la gravedad de la situación económica de por aquél entonces.

La adecuada protección de los trabajadores a tiempo parcial llegaría de la mano del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Entre las medidas que adopta este RD-L descarta la posibilidad contenida en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (antiguo Estatuto de los Trabajadores) de realizar horas extraordinarias en los contratos a jornada parcial, por lo que solo será posible efectuar horas complementarias. Y establece definitivamente la obligatoriedad del registro de la jornada laboral de los trabajadores a tiempo parcial. Por lo tanto, con esta reforma se desliga la obligación del registro con las horas extraordinarias adoptando un registro de jornada de forma específica para una modalidad contractual.

Posteriormente, con la aprobación del 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, texto actualmente en vigor, y que lleva a cabo reformulación alguna sobre el registro de jornada regulado en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que le antecede. Antes al contrario, se desperdicia la oportunidad de adoptarlo con carácter general al resto de modalidades contractuales. El artículo 35.5 queda totalmente inamovible y con la rigidez que gozaba por entonces. Por consiguiente *“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*

---

<sup>7</sup> Sin dejar a un lado que también se prevé obligatoriamente en los regímenes especiales como el de la marina mercante y el transporte ferroviario. Vid., Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en la mar. Real Decreto 1579/2008, de 26 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y se regulan determinados aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector del transporte ferroviario.

*trabajador en el recibo correspondiente*”. De este modo, se vuelve a ligar el registro de jornada exclusivamente con las horas extraordinarias.

En efecto, y como se ha pretendido poner de manifiesto, los cambios legislativos operados en la regulación del registro de la jornada de trabajo dieron lugar a un debate candente que generó continuos vaivenes jurisprudenciales<sup>8</sup>. La cuestión central fue la interpretación del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores puesto que generó un conflicto en la jurisprudencia que, en resumen, se limitó a lo siguiente: conformarse con la obligación de registrar la jornada exclusivamente como medio de control de las horas extraordinarias o como obligación de registrar la jornada diaria cuya finalidad es comprobar si efectivamente se están realizando horas extraordinarias.

### *2.1. El Real Decreto – Ley 8/2019, de 8 de marzo: el alcance de la reforma del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores*

Dentro del contexto descrito líneas atrás de transformación de los modelos de producción y organización empresarial en el marco de la revolución 4.0<sup>9</sup>, la prestación de servicios por parte de los trabajadores ya no requiere su estricto desarrollo en un espacio físico concreto, sino que es posible realizarlas desde cualquier lugar y prácticamente en cualquier momento. Es por ello por lo que la frontera entre trabajo y descanso se difumina yendo, salvo que se haga algo por evitarlo, en detrimento de algunos derechos fundamentales laborales en liza<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Ello dio lugar a interpretaciones como la de la Audiencia Nacional al entender que “*el registro de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada*”. Así mismo, en un momento posterior el Tribunal Supremo afirmaría 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*”. Más contundente, en este sentido, se pronunció el Abogado General en sus conclusiones sobre el asunto C-55/18 al cuestionar la adecuación de la legislación española sobre tiempo de trabajo con los parámetros de la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Conclusiones que encontraría se corresponderían con el fallo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea al respecto, al precisar concienzudamente que la Directiva en cuestión impone “*a las empresas la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva de los trabajadores a tiempo completo que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectivamente, a realizar horas extraordinarias (...)*”.

<sup>9</sup> Vid., al respecto AHLERS, Elke, “El trabajo flexible y a distancia en el contexto de la digitalización y de la salud en el trabajo”, *Boletín Internacional de Investigación Sindical: riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*, Vol. 8, nº 1-2, ed. OIT, Ginebra, 2016.

<sup>10</sup> MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Derecho y trabajo en la era digital: ¿Revolución industrial 4.0 o economía sumergida 3.0?”, en VV.AA: *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, de 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid: Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019)*, vol. 2, 2017 p. 122-139.



En consecuencia, el enfoque de la regulación del tiempo de trabajo requiere de “*amplios márgenes de flexibilidad en el diseño del marco jurídico*”<sup>11</sup>. Y en este sentido, el exceso de la flexibilidad y la distribución irregular de la jornada podría conllevar el riesgo de pecar de permisividad sobrepasando los límites legales como convencionales respecto al tiempo de trabajo. Ésta parece que será la tónica habitual en el futuro por la trascendencia actual que cobra el trabajo a distancia y las nuevas plataformas digitales<sup>12</sup>. La autonomía del trabajador respecto al desarrollo profesional aumenta y con ello exponencialmente los riesgos asociados a esta situación (sobrepasar los límites de duración de la jornada ordinaria, imposibilidad de conciliación familiar y personal, desconexión digital, riesgos para la salud, entre otros)<sup>13</sup>.

A este respecto, y como solución al conflicto sobre la obligatoriedad de documentar la jornada de trabajo diario pretende contribuir el Real Decreto-Ley 8/2019<sup>14</sup>, en el que se alegan razones de extraordinaria y urgente necesidad<sup>15</sup> que justifican su inmediata entrada en vigor<sup>16</sup>. Así se manifiesta en la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 8/2019, a “efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un

---

<sup>11</sup> GÓMEZ MILLÁN, María José, “Registro de jornada y control horario”, en GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de relaciones Laborales – Junta de Andalucía, 2020, p. 218.

<sup>12</sup> En profundidad sobre la trascendencia del teletrabajo PÉREZ SÁNCHEZ, Carmen, “El teletrabajo ¿más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?”, *Revista de Internet, Derecho y Política*, nº 11, 2010. GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos, “La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo”, AAVV. *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el Derecho español y comparado*, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2015, p. 129-170. MIRÓ MORROS, Daniel, “El control de la jornada y el teletrabajo”, *Revista de Actualidad Jurídica Aranzadi*, nº 929, 2016, p. 8. SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, “Teletrabajo y condiciones de trabajo en España”, *IUSLabor*, nº 2, 2017, p. 59-65.

<sup>13</sup> QUÍLEZ MORENO, José María, “Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectando digitalmente”, *Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, nº 51, p. 308.

<sup>14</sup> BOE número 61, de 12 de marzo de 2019.

<sup>15</sup> Hay quienes se muestran contrarios al carácter urgente de la norma que defiende el gobierno ya que no cumple los requisitos que fija el artículo 86.1. Aunque no se discute la importancia de la materia que se regula sí que se pone en duda la adopción de este mecanismo. MONREAL BRINGSVAERD, Erik, “Registro de la jornada: ¿Era urgente y necesario implantarlo legalmente?”, *Revista La Ley Digital*, nº 4993, 2019, p. 9. Por el contrario de quienes se muestran conformes con la extraordinaria urgencia MARÍN ALONSO, Inmaculada, “El registro de la jornada laboral ordinaria ante el Derecho de la Unión Europea y el Derecho interno”, *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, nº 53, 2019, p. 108.

<sup>16</sup> Pese al periodo de *vacatio legis* articulado en la Disposición final sexta. Entrada en vigor: 4. El registro de jornada establecido en el apartado 9 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, según la redacción dada al mismo por el artículo 10 de este real decreto-ley, será de aplicación a los dos meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

Otra de las razones que justifican la adopción de esta nueva medida es, una vez más como refleja su exposición de motivos, la precariedad laboral<sup>17</sup> existente en la contratación temporal; en las que, por lo general, se contrata por un número de horas estipuladas por el tipo de contrato pero que tienden a superarse. El perjuicio principal para el trabajador es que realiza un número importante de horas que no ven reflejadas en su nómina y respecto de las cuales la empresa no cotiza debidamente a la Seguridad Social. De hecho, según los datos de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística, en el primer trimestre de 2019 se registraron un total de 16.664.900 de asalariados en España<sup>18</sup>. Y, respecto al número de horas extraordinarias, 4.330.300 (25%) de trabajadores no registraba la presencia ni las horas trabajadas en su empleo. Por el contrario, respecto a quienes solo reflejaban su presencia 4.696.700 (28%) y, curiosamente 6.326.100 (37,96%) registraba las horas y su presencia. Los datos reflejan un titular importante: “*uno de cada cuatro asalariados no utilizó ningún método para registrar su presencia o las horas trabajadas en su empleo*”<sup>19</sup>. Ya que, por entonces, y siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo al respecto, no existía obligación de llevar de registro horario, con las salvedades expuestas.

En los mismos términos trasladó su preocupación el Parlamento Europeo en su informe sobre condiciones laborales y empleo precario<sup>20</sup>. Entre las consideraciones de este documento se muestran las siguientes evidencias vinculadas a la precarización del empleo: en primer lugar, que durante los últimos 15 años han surgido nuevas formas atípicas de empleo que han incrementado el trabajo temporal y, por ende, el contrato a tiempo parcial; en segundo lugar, que estas nuevas formas de empleo, como consecuencia de los procesos de digitalización e implantación de nuevas tecnologías, están “desdibujando” los límites entre empleo por cuenta propia y por cuenta ajena; por último,

---

<sup>17</sup> CC.OO llega a esta conclusión en su Informe de Coyuntura Laboral emitido en enero de 2020 al declarar que “*la reducción del paro se produce a costa de elevar los niveles de precariedad del empleo creado*” Gabinete Económico Confederal de Comisiones Obreras, “Informe de coyuntura laboral”, enero 2020, (disponible en: <https://www.ccoo.es/6c3004e5eb417a645935e96f112562c1000001.pdf>, última consulta: 11.10.2021).

<sup>18</sup> Con el fin de evitar cualquier tipo de equívoco respecto a la interpretación de las cifras aportadas por el Instituto Nacional de Estadística sobre la Encuesta de Población Activa es conveniente aclarar que se refiere a millones de trabajadores.

<sup>19</sup> Nota de Prensa del Instituto Nacional de Estadística sobre la Encuesta de Población Activa – Módulo sobre organización y duración de la jornada laboral en el año 2019 (disponible en: [https://www.ine.es/prensa/epa\\_2019\\_m.pdf](https://www.ine.es/prensa/epa_2019_m.pdf)).

<sup>20</sup> Informe del Parlamento Europeo sobre las condiciones laborales y empleo precario. Comisión de Empleo y Asuntos Sociales. Ponente: Neoklis Sylikiotis (disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0224\\_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0224_ES.pdf)).

las nuevas formas de empleo cambian las relaciones tradicionales entre trabajadores y empleadores y consiguientemente también las formas de organización y gestión del trabajo. Aunque, sí que reflejó su firme convicción sobre los beneficios de la flexibilidad laboral, determinando a tal respecto que esta modalidad no debe ser moneda de cambio en beneficio de la productividad y competitividad por detrimento de los derechos del trabajador.

Pero, esta problemática no afecta solo a una de las partes del contrato, sino que también afecta de forma colateral a la parte “dominante” del contrato de trabajo, el empresario. ¿En qué medida puede beneficiar el registro horario al empresario si se situaba como defensor a ultranza de su criterio basado en los altos costes que la implantación le supondría en su economía empresarial? Pues, sin ir más lejos, respecto de su obligación de verificar que el trabajador cumple con su puntualidad al iniciar la prestación de servicios en la hora pactada a fin de contrastar los posibles retrasos o incomparencias no justificadas. A fin de cuentas, el empresario es acreedor del trabajador respecto a la prestación de servicios de la que este es deudor. Permitiéndole, en definitiva, contabilizar su deuda horaria a fin de verse reflejada en paridad en el salario del trabajador. Entre las consecuencias que pueden ocasionar al empresario, la alteración de los sistemas de producción y organización ante la falta de implicación horaria del trabajador, lo que conllevaría un desfase de previsiones al no alcanzar los objetivos individuales de los trabajadores, repercutiendo en conjunto al grupo empresarial<sup>21</sup>.

De cualquier forma, tal como afirma David CALVO MORALES<sup>22</sup>, “*lo que cabe esperar de un cuerpo legislativo como el Estatuto de los Trabajadores, es precisamente una regulación lo suficientemente clara y coherente que responda de manera suficiente a las principales necesidades que en materia de reglamentación de horarios se precisa*”. Prosigue al considerar que “*la redacción de algunos apartados debería ser más clara y específica, estableciendo límites más estrictos sobre los apartados de mayor sensibilidad y que generan mayor desequilibrio entre las partes. Al mismo tiempo, el enfoque que hace el Estatuto de los Trabajadores, sobre el tiempo de trabajo la consideramos desactualizada, pues deriva de un enfoque demasiado ligado a la época fabril, y descontextualizada con la tecnología y la productividad que se requiere hoy en día para la competitividad económica actual*”.

---

<sup>21</sup> Vid., un estudio en profundidad en SALA FRANCO, Tomás, “Acerca del absentismo laboral”. *Revista Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 49, 2019, p. 16-25. JIMÉNEZ VARGAS, Pedro Jesús. “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*, nº 55, 2020, p. 181 y ss.

<sup>22</sup> Vid., en CALVO MORALES, David. “La regulación del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores crítica a un modelo ineficiente”, *Revista Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº, 2018, p. 53-72.

En nuestra opinión, el Real Decreto-Ley 8/2019 atiende a la reivindicación mayoritaria de la doctrina iuslaboralista<sup>23</sup>. Por consecuencia, en el Capítulo III de este Real Decreto-Ley y bajo el título “Medidas de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo”, adopta en su artículo 10 modificaciones concretas que serán objeto de valoración a continuación.

## 2.2. Concreción legislativa sobre el registro de la jornada ordinaria de trabajo

En primer lugar, se modifica el apartado 7 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores quedando redactado de la siguiente manera: “*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.*”

De su lectura se desprende el intento por zanjar la controversia suscitada al respecto, ubicando dentro de la jornada de trabajo, la posibilidad de articular la protección de la jornada máxima de trabajo. Todo ello en un gesto de evitar la disponibilidad continuada del trabajador que merma sus posibilidades de conciliar, así como la protección del derecho constitucional a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 24 de la Constitución Española en relación con la carga probatoria de dicha extensión horaria<sup>24</sup>. Desde otra perspectiva, se incide, además, las disfuncionalidades que ocasionaba la falta de cotización en la Seguridad Social de las horas de trabajo realizadas, pero que no constan en el recibo de salarios y, por tanto, no ingresan en las arcas del Estado. La flexibilidad horaria que permite nuestro ordenamiento jurídico no debe suponer un riesgo que afecte a derechos fundamentales laborales<sup>25</sup>, dado que el fin sería alcanzar el equilibrio de derechos y obligaciones entre las partes del contractuales.

---

<sup>23</sup> GOERLICH PESET, José María, “La obligatoriedad del registro de la jornada diaria a la espera del criterio del Tribunal Supremo (SSAN 207/2015, de 4 de diciembre, 25/2016, de 19 de febrero, y 77/2016, de 6 de mayo)”, *Revista la Ley Digital*, n° 1763, 2017, p. 8. RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo, “El registro diario de la jornada de trabajo a debate”, *Revista de Derecho Social*, n° 81, 2018, p. 66. TRILLO PÁRRAGA, Francisco, “Registro de jornada diaria efectiva. Un paso adelante en el control del tiempo de trabajo (Sentencia Audiencia Nacional 207/2015, de 4 de diciembre. Rec. 301/2015)”, *Diario La Ley*, n° 8875, 2016 p. 5.

<sup>24</sup> GÓMEZ MILLÁN, María José, “Registro de jornada y control horario”, en GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. (2020) *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, ob cit., p. 258.

<sup>25</sup> María Emilia CASAS BAAMONDE se posiciona respecto a la conciliación familiar considerando que el Estatuto de los Trabajadores permite al trabajador adaptar tanto la duración como la distribución de la

El debate suscitado en la jurisprudencia gira pues en torno a la interpretación del artículo 35.5 Estatuto de los Trabajadores que incardinaba la obligación de registrar la jornada de trabajo ordinaria, de forma general y siguiendo la doctrina de la Audiencia Nacional;<sup>26</sup> y, para otros, la exclusiva anotación de las horas extraordinarias en el caso de que se hubiesen realizado, siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo<sup>27</sup>. Efectivamente, tanto el sentir del Audiencia Nacional como del Tribunal Supremo influenciaron la redacción del Real Decreto-Ley. De hecho, conviene recordar que fue el propio Tribunal Supremo quien, en su argumentación, manifestó una recomendación que consideramos bastante oportuna a modo de *lege ferenda* a fin de alcanzar la concreción y rigurosidad sobre este tema.

En la misma línea, también ha suscitado el interés el incuestionable protagonismo que se le otorga a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el C-55/18. Lo primero sobre lo que interesa llamar la atención es sobre el dato temporal relevante según el cual esta sentencia, de 14 de mayo de 2019, viene precedida por la aprobación de este Real Decreto-Ley, 12 de marzo de 2019. Y es que, el legislador aprobó con anterioridad a la sentencia europea esta disposición normativa por la que se pretende garantizar el respecto a la limitación de la jornada ordinaria de trabajo por encima de lo estrictamente pactado. Interesa recordar que en las conclusiones del Abogado General se hizo expresa alusión al posible cuestionamiento de la adecuación de la normativa española de trabajo con la directiva 2003/88/CE. De hecho, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea

---

jornada de trabajo para garantizar su efectividad. De este modo, deben adoptarse medidas que guarden el justo equilibrio de los derechos del trabajador con los intereses productivos del empresario. CASAS BAAMONDE, María Emilia “Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar”, *Revista Jurídica de la Universidad de León*, nº 4, 2017, p. 18.

<sup>26</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional Sala de lo Social, de 4 de diciembre de 2015. Nº recurso 301/2015, Id Cendoj: 28079240012015100204 (disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/a4441770aaceeea550e5b43c6a9bdfc54b95333efcebfa9>). En el mismo sentido resuelve el Caso Sabadell, instando a la entidad bancaria a implantar un registro de la jornada diaria efectiva. Sentencia de la Audiencia Nacional Sala de lo Social, de 6 de mayo de 2016, nº recurso 59/2016, Id Cendoj: 28079240012016100071 (disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/a4441770aaceeea5ddaedeee435516729ab61d857ffd5dca>) Y en el caso Abanca, Sentencia de la Audiencia Nacional Sala de lo Social, de 19 de febrero de 2016, nº recurso 383/2015, Id Cendoj: 28079240012016100023 (disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/a4441770aaceeea5ddaedeee43551672ddebefcd48aa2f1d2>)

<sup>27</sup> Sentencia del Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 11 de diciembre de 2003, nº recurso 63/2003, Id Cendoj: 28079140012003100775 (disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c6b35d9457cd5dd8/20040527>). Sentencia del Tribunal Supremo Sala de lo Social, de 23 de marzo de 2017, nº recurso 81/2016, Id Cendoj: 28079149912017100013 (disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9f4dd9b5c5c277a1/20170411>)

acogió su posicionamiento en la sentencia (apartados 68-70) al disponer contundentemente que es obligación de los Estados miembros alcanzar los resultados previstos en la Directiva antedicha y es su deber *ex* artículo 4.3 Tratado de la Unión Europea de adoptar las medidas apropiadas para asegurar dicho cumplimiento<sup>28</sup>. Esta obligación incumbe a todas las autoridades nacionales, incluido claro está, los órganos jurisdiccionales. Por lo tanto, los órganos jurisdiccionales en su labor de interpretación del derecho nacional están obligados a tomar en consideración la finalidad de la directiva de que se trate. Dicho lo anterior, esta obligación podría suponer la modificación de la jurisprudencia nacional ya consolidada si se basa en una interpretación incompatible con los objetivos de una directiva, en este caso, la Directiva 2003/88/CE<sup>29</sup>.

Llegados a este punto, es necesario poner de relieve la magnitud que podría haberse derivado de este pronunciamiento judicial que bien podría haber generado un auténtico terremoto mediático por el más que evidente azote jurídico a la normativa nacional por la inadecuación a los principios de una norma europea. Pero, como se ha comentado, el efecto ha sido totalmente el opuesto, de tal forma que, el legislador ha salido indemne en este debate.

Definitivamente, el registro de la jornada diaria de trabajo trasciende a la generalidad abandonando la “*limitación sectorial o tipológico-contractual*”<sup>30</sup> imperante hasta este momento tanto en nuestro ordenamiento jurídico como en el europeo<sup>31</sup>. La aprobación

---

<sup>28</sup> *Vid.*, Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de abril de 2016, C-441/14, Asunto Dansk Industri. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de diciembre de 2018, C-385/17, Asunto Hein.

<sup>29</sup> *Vid.*, Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de abril de 2018, C-414-16, Asunto Egenberger. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de septiembre de 2018, C-68-17, Asunto IR y JQ.

<sup>30</sup> DE LA MORENA CORRALES, Pablo. “El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (en especial, la obligación de registro de jornada”, *Revista Trabajo y Derecho*, nº 54, 2019, p. 5.

<sup>31</sup> Cláusula 8 de la Directiva 63/1999, del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar suscrito por la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST). Artículo 9.2 de la Directiva 15/2002/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera. Cláusula 8 de la Directiva 47/2005 del el Consejo, de 18 de julio de 2005, relativa al acuerdo entre la Comunidad de Ferrocarriles Europeos (CER) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (EFT) sobre determinados aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector ferroviario. Artículo 6.2 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional). Artículo 10.5 bis, 18 y disposición adicional séptima del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Artículo 12.4. c) ET a efectos de la obligación de registro de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

del Real Decreto-Ley pese a destacar su necesidad para resolver la problemática en cuestión, no se caracteriza, sin embargo, por su claridad en cuanto a los efectos a desplegar sobre determinados aspectos. A tal efecto se aprobó por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social una “Guía sobre el Registro Horario”<sup>32</sup>, cuya finalidad no es otra que proporcionar facilidades a la aplicación práctica de la nueva normativa de registro de jornada como obligación empresarial. Entre las materias a tratar, viene a arrojar algo de luz al esclarecer las dudas sobre la aplicación del Real Decreto-Ley 8/2019 en ciertos sectores, trabajos y categorías profesionales en las/los que pudiera crear confusión<sup>33</sup>, como concienzudamente ha previsto en el nuevo artículo 34.7 ET<sup>34</sup>.

Entre ellas, necesariamente debía constar el trabajo a distancia o teletrabajo por el papel protagonista que ha tenido en las circunstancias concretas del confinamiento domiciliario derivado del COVID-19<sup>35</sup>. Esta modalidad de trabajo, que estaba operativa bajo la anterior regulación en el artículo 13 ET (ahora bajo el paraguas de la Ley 10/2021, enfrenta una realidad que externaliza el carácter de la normativa sobre flexibilidad del tiempo de trabajo y distribución irregular de la jornada. Sobre este aspecto ha incidido la referida guía puesto que pretende evitar que esta modalidad pueda suponer un obstáculo a la operatividad y el cumplimiento de la norma sobre control de jornada. Y así ha sido recogido expresamente en la Ley 10/2021, concretamente en su artículo 14 que prevé “*de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada*”.

Una vez más, como puede comprobarse, el legislador ha trasladado a la autorregulación mediante la negociación colectiva o acuerdo de empresa ex artículo 34.9 párrafo segundo

---

<sup>32</sup> Recuperado de <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>.

<sup>33</sup> Uno de los sectores en los que ha suscitado un revuelo mediático por la colisión del registro horario con una profesión liberal es en la Abogacía. A este respecto véase en FERNÁNDEZ, Carlos, “La polémica aplicación del control horario en la abogacía”, *Diario La Ley Legal Management*, nº 28, 2019.

<sup>34</sup> Entre las peculiaridades o excepciones se encuentran: a) las relaciones laborales de carácter especial en cuyo caso habrá que estarse a lo dispuesto en su normativa específica. Se excluye por completo la aplicación de la norma al personal de alta dirección que está contemplado en el artículo 2.1 a) Estatuto de los Trabajadores. Cuestión que suscita un serio interés es el caso de trabajadores que tienen pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo. Para este tipo de casos sí que es obligatorio el registro de jornada sin perjuicio de que exista la acreditación a efectos probatorios del pacto de disponibilidad horaria por el que se justifica la compensación económica en proporción a la exigencia temporal. Tampoco será de aplicación para aquellas relaciones o prestaciones de trabajo excluidos del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores como socios trabajadores de cooperativas o trabajadores autónomos entre otros.

<sup>35</sup> Sobre la compatibilidad del teletrabajo con el registro horario, en DE LAS HERAS GARCÍA, María Aránzazu, “Control de la Jornada, horas extraordinarias y trabajo a distancia”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 412, 2017, p. 67.

del Estatuto de los Trabajadores, el testigo en cuanto a articular los métodos que aseguren en la práctica el fichaje diario de los teletrabajadores. Labor que, como asegura la guía del Ministerio, puede ser llevada a cabo por diferentes instrumentos de gestión del tiempo, siempre que sean aptos a fin de cumplir esta obligación legal. Aunque todo parece indicar que será, una vez más la negociación colectiva, la llamada a intervenir en la determinación de los criterios sobre registro de jornada en esta modalidad, cuestión abordada en los siguientes epígrafes.

### *2.3. La obligación de precisar el inicio y la finalización de la jornada ordinaria de trabajo*

En segundo lugar, el Real Decreto-Ley analizado incluye un nuevo apartado 9 en el artículo 34 Estatuto de los Trabajadores que pasa a tener la siguiente redacción:

*“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 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 permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”*

De la redacción antedicha se deriva cómo se prevé, siguiendo en tal sentido la doctrina de la Audiencia Nacional al respecto, la interpretación extensiva del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores. Se consigue, por tanto, que la obligación general de llevar un registro diario de la jornada ordinaria de trabajo sea general y se abandone, de esta forma, la teoría que limitaba su aplicabilidad a sectores o a una tipología contractual específica<sup>36</sup>. No obstante, las dudas persisten respecto de su aplicación práctica, dado que la redacción del precepto está inconclusa y no precisa más allá de la obligación de registrar el inicio y fin de la jornada de trabajo. Ante esta circunstancia se pronuncia la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dictando el “Criterio Técnico 101/2019”<sup>37</sup>,

<sup>36</sup> DE LA MORENA CORRALES, Pablo, “El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (en especial, la obligación de registro de jornada”, *ob cit.*, p. 761.

<sup>37</sup> Criterio Técnico 101/2019 sobre actuación de la inspección sobre trabajo y seguridad social en materia de registro de jornada(disponible en:



complementando esta norma de mínimos. Considera la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que el objeto del registro es “*la jornada de trabajo realizada diariamente*” la cual debe interpretarse “*de manera conjunta y sistemática con el propio artículo 34 Estatuto de los Trabajadores*”. Es decir, lo que viene a la decir la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en este sentido es que, efectivamente, se lleva a cabo el registro de la jornada de trabajo diaria y tomando en consideración la propia flexibilidad que determina el artículo 34.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores. En el mismo sentido se manifiesta la guía del Ministerio al determinar que “*sea objeto de llevanza todo aquello que forme parte de esta, en especial lo relativo a pausas diarias obligatorias legal o convencionalmente previstas, o voluntarias*”.

Una de las posibilidades que insta a la calificación del registro con periodicidad diaria e individualizado a cada trabajador es que permitiría constatar si se ha sobrepasado el límite máximo (diario, semanal, mensual o anual tal) en una visión conjunta atendiendo a las características de su jornada (completa, parcial, intensiva, a distancia o combinada)<sup>38</sup>. Por tanto, poco valor tendrían los tradicionales cuadrantes de horarios cuya finalidad es la ordenación de la plantilla<sup>39</sup>. Encuentra su explicación en los efectos probatorios del cumplimiento del mandato que se analiza ya que se acredita la distribución del horario de trabajo formulado “*ex ante y las horas efectivamente trabajadas en el mismo se conocerá ex post*”<sup>40</sup>.

Este razonamiento encuentra su justificación en “*eludir la presunción de que todo el tiempo que media entre el inicio y finalización de jornada registrada constituye tiempo de trabajo efectivo*”. Dicho de otra manera, y puesto que no se exige expresamente en el

[https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_101\\_2019.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_101_2019.pdf).

<sup>38</sup> GÓMEZ MILLÁN, María José, “Registro de jornada y control horario”, en GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, (2020) *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, ob cit., p. 233.

<sup>39</sup> Véase en este sentido la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia- Sala de lo Social de Cáceres, de 9 de julio de 2020 que fundamenta la invalidez de los cuadrantes horarios como medio de registro horario “*como sucede con el calendario laboral, no consta que la demandada haya cumplido debidamente con esa obligación de registro horario que se le impone legal y convencionalmente pues, aunque en el juicio aportó unos "cuadrantes" en los que figuran trabajadores y lo que parecen turnos de prestación de servicios, por un lado, no consta que, en efecto, se trate de un registro horario pues ni aparecen las horas de inicio y terminación del servicio, ni que se haya prestado el mismo, ni que hayan sido puestos en conocimiento de los trabajadores semanalmente y, por otro, lo que, desde luego no consta es que, como exige el artículo 34.9 Estatuto de los Trabajadores, se haya implantado "Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada"*. Nº recurso 1/2020, Id Cendoj: 10037340012020100272 (disponible en <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/cafba5e337fd0b3a/20200908>).

<sup>40</sup> En estos términos se expresa la Inspección de Trabajo en su nuevo criterio técnico de actuación.

nuevo artículo 34.9, no será necesario registrar las interrupciones o pausas que tengan lugar durante el inicio y el fin de la jornada diaria. Aquí entra en juego el intenso debate sobre qué es calificado como tiempo de trabajo y tiempo de descanso, eterno debate que ha trascendido hasta nuestros días. Por lo cual, y tal como expresa la Inspección de Trabajo y Seguridad Social “*sería conveniente que el registro utilizado en la empresa ofrezca una visión adecuada y completa del tiempo de trabajo efectivo*”. En los mismos términos se expresó el Tribunal de Justicia de la Unión Europea al determinar que el fin del registro debe ser implantar un sistema que permita computar la jornada laboral diaria. Y, como es posible en la práctica, durante el desarrollo de esta pueden surgir situaciones o interrupciones que inciden en este concepto<sup>41</sup>.

El gran objetivo que pretende alcanzar la norma, en suma, es plasmar un conocimiento real de la jornada diaria del trabajador, dotando al registro como instrumento que evite la superación del límite horario pactado. Adquiere una especial consideración este control horario en la modalidad del trabajo a distancia para lograr que se mantenga intacta la igualdad de derechos entre trabajadores presenciales y deslocalizados<sup>42</sup>. De lo contrario, de superarse se estaría presenciando la jornada extraordinaria permitiendo ante su registro la compensación en salario o descanso y su correspondiente cotización. De ahí la importancia de evaluar estas variables (pausas voluntarias o legales, interrupciones, desplazamientos) en un ejercicio de ética y coherencia con la norma laboral<sup>43</sup>. Ya que como se ha apuntado, el tenor literal del artículo 34.9 solo obliga a indicar la hora de

---

<sup>41</sup> Véase por el interés que refiere el artículo 11 de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de la Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, BOE número 52 de 9 de marzo de 2019. En este artículo se concreta el “modus operandi” que debe observar el trabajador para registrar su jornada de trabajo.

<sup>42</sup> DOMÍNGUEZ MORALES, Ana, “Otros derechos de las personas que trabajan a distancia”, *Revista derecho de las relaciones laborales*, nº 11, 2020, p. 1521.

<sup>43</sup> *Ídem*. 11.1 Los empleados o empleadas públicos deberán registrar en el sistema de control horario de su centro de trabajo todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada. 11.2 Igualmente, las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán ser registradas por los empleados o empleadas públicos que incurran en ellas en el sistema de control horario que debe existir en cada centro. Estas ausencias requerirán el aviso inmediato a la persona responsable de la unidad correspondiente y su ulterior justificación acreditativa. Dicha justificación se trasladará, de forma inmediata, al órgano competente en materia de recursos humanos. 11.3 En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente su asistencia y la hora de la cita. 11.4 En los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja, deberá darse aviso de esta circunstancia al superior jerárquico de manera inmediata y comportará, en su caso, la reducción de retribuciones prevista en la regulación aplicable a las ausencias al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal.

inicio y hora final de la jornada, cuestión que se le atribuye desarrollar a la negociación colectiva.

En estos términos se pronuncia la Sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de diciembre de 2019<sup>44</sup> exponiendo 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:

- a) El cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de salario (artículo 4 f) Estatuto de los Trabajadores) y cotización (artículo 141 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social).
- b) El cumplimiento por parte del empresario de las obligaciones establecidas en materia de prevención de riesgos laborales relativas a la ordenación del tiempo de trabajo, en garantía de la seguridad y salud de los trabajadores (artículo 4 d) Estatuto de los Trabajadores).
- c) Y finalmente, el cumplimiento por parte del trabajador de su prestación laboral, (artículo 5 Estatuto de los Trabajadores), máxime en el supuesto habitual en que el salario base se fije por unidad de tiempo con arreglo al artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *2.4. El papel de la negociación colectiva en la configuración del registro de jornada de trabajo*

Continuando el estudio de este nuevo precepto, el segundo párrafo del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores está enfocado a la participación de la negociación colectiva y los representantes de los trabajadores, a los que deberá consultar con carácter previo el empresario, en cuanto a la determinación del modo en el que se configura el registro.

En primer lugar, es preciso señalar que la organización y documentación del registro horario está encomendada a la negociación colectiva antes de tomar una decisión unilateral por el empresario. Por lo que, con carácter preferente y prioritario será la negociación colectiva la que deba asumir la tarea de concretar la forma y el modo en el

---

<sup>44</sup> n° recurso 232/2019, Id Cendoj: 28079240012019100141 (disponible en <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fa2138b4ec60ac05/20200203>).

que se llevará a cabo el registro<sup>45</sup>. Ya que, solo en defecto de acuerdo<sup>46</sup>, el empresario podrá adoptar tales medidas con la preceptiva comunicación a los representantes de los trabajadores<sup>47</sup>.

Una vez más el legislador atiende a la labor de adaptación normativa de los agentes sociales a las peculiaridades del sector o la empresa en cuestión con el fin de garantizar la eficacia de la norma<sup>48</sup>. La elección del modo de registro horario supone una decisión

---

<sup>45</sup> Sobre los medios de registro horario y su capacidad de recabar las diferentes modalidades laborales se encuentra el VI Convenio colectivo general del sector de la construcción. En su artículo 8 dispone que *“(l)a empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo. A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios, tales como anotaciones en papel con firma del trabajador, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte que acredite la conformidad de la persona trabajadora con el registro efectuado. Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo en cada día laborable, festivo o no laborable, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación al establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.”* BOE número 266, de 5 de mayo de 2019.

<sup>46</sup> La norma utiliza el término “en defecto de” cuando otorga la prioridad a la negociación colectiva en la determinación del registro horario. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia- Sala de lo Social de Castilla y León (Burgos) de 17 de julio de 2013, aclaró la utilización de esta locución argumentando que “en defecto de pacto, y resaltamos tal locución por su relevancia, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. De conformidad con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua “en defecto de” constituye locución preposicional, y su significado se define como “a falta de algo, especialmente de algún requisito”, nº recurso 351/2013, Id Cendoj: 09059340012013100364 (disponible en <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c35f86755f38ec16/20130730>).

<sup>47</sup> Así se plasma en el artículo 13 del VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. *“El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, debiendo cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos e informar de ella a la persona trabajadora”*. BOE número 181, de 30 de julio de 2019.

<sup>48</sup> Esta posibilidad ya fue examinada por Antonio V. SEMPERE NAVARRO en el voto particular emitido en la Sentencia del Tribunal Supremo 246/2017 de 23 de marzo de 2017, relatando que *“el carácter flexible en el modo de llevar a cabo ese control sobre el tiempo de trabajo casa bien con la heterogénea realidad empresarial. Poco tiene que ver la empresa minúscula donde su titular (persona física) está al frente con la gran corporación multicéntrica; distinta es la actividad agrícola y la industrial, la muy tecnificada y la arcaica; etc. De igual modo, nada tiene que ver el centro de trabajo donde existe un horario rígido y uniforme a lo largo de cinco días con la empresa que permite el horario libre y la realización de jornadas según demanda; etc.”*

trascendental<sup>49</sup> ya que su elección debe amoldarse a la cultura de la empresa<sup>50</sup> y las características de los puestos desempeñados<sup>51</sup> ya que será determinante a la hora de seleccionar el medio más efectivo<sup>52</sup>. Y ello, sin olvidar el régimen del trabajo a distancia o teletrabajo en el que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 10/2021, incardina al cumplimiento del registro horario a través de lo pactado convencionalmente. Lo que supone asumir una tarea fundamental que consiste en incorporar e innovar en la implantación de estos métodos de control laboral a tenor de las vicisitudes de evolución de las relaciones laborales. Tomando en consideración, de un lado, el cumplimiento de una obligación legal para el empresario y, de otro lado, el respeto de los derechos fundamentales del trabajador. De este modo, la libertad de negociación y autorregulación atribuida a los agentes sociales constituye una oportunidad para hilar todos los aspectos que inciden sobre el registro horario.

Otro de los estos aspectos cruciales y que toman precisamente un especial interés es la protección de datos, objeto de tratamiento en el siguiente epígrafe. Hecha esta salvedad, en defecto de acuerdo colectivo, el empresario debe consultar a los representantes de los trabajadores un sistema propio de registro. Lo que, en gran medida, se identifica con un reconocimiento importante a derechos que son atribuidos al empresario, tales como la

---

<sup>49</sup> El Convenio colectivo de la Federación Estatal de Servicios de CC.OO pone especial énfasis en negociar un registro que cumpla con el objetivo a alcanzar en el Real Decreto-Ley 8/2019 En su artículo 11 indica que “*la regulación y mantenimiento del sistema de control y verificación horaria de la jornada es competencia de la empresa, y se fundamenta en su capacidad de organización del trabajo y en el derecho a la comprobación de la realización efectiva de la contraprestación de la jornada de trabajo en el marco de lo establecido en el presente convenio colectivo. 2.En la actualidad se está llevando a cabo un sistema de registro de jornada, no obstante, se establece la necesidad de negociar y fijar un nuevo sistema de registro de jornada tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2019, para lo que se establecerá un acuerdo sobre el particular entre la empresa y la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical.*” BOE nº 232, de 26 de septiembre de 2019.

<sup>50</sup> El convenio de cajas y ahorros, por ejemplo, prioriza la utilización de un dispositivo de control tecnológico, aunque y de forma excepcional permite su cumplimentación en papel.

<sup>51</sup> GOERLICH PESET, José María, “La obligatoriedad del registro de la jornada diaria a la espera del criterio del Tribunal Supremo (SSAN 207/2015, de 4 de diciembre, 25/2016, de 19 de febrero, y 77/2016, de 6 de mayo)”, *ob cit.*, p. 9.

<sup>52</sup> Este es el caso de telefónica que prevé varias alternativas a razón del tipo de trabajador opta por utilizar, con carácter general, el fichaje de seguridad que las personas trabajadoras realizan cuando acceden al centro de trabajo por medio de su Tarjeta de Identificación Personal (TIP) como sistema de registro diario de la jornada, a los efectos de acreditar la hora de inicio y la hora de fin de dicha jornada diaria. En relación con los supuestos especiales en los que las personas trabajadoras no prestan sus servicios físicamente en el centro de trabajo (por ejemplo, teletrabajo, trabajo en cliente, viajes profesionales, etc.) u otros supuestos en los que, por cuestiones técnicas, no se pueda utilizar la Tarjeta de Identificación Personal, TELEFÓNICA se compromete a la implementación de un sistema de registro telemático, el cual no implicará, necesariamente, geolocalización, mediante el cual la persona trabajadora procedería al registro diario de su jornada(disponible en: <https://fsc.ccoo.es/f641f1722e902612f67102ed24562c50000050.pdf>).

libertad de empresa *ex* artículo 38 de la Constitución Española<sup>53</sup> y las formas de control y vigilancia laboral *ex* artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores<sup>54</sup>. Se comparte la idea de que “*el poder de dirección del empresario tiene una doble dimensión: general (como poder de organizar laboralmente la empresa) y (como poder de ordenar las concretas prestaciones de los trabajadores individuales)*”<sup>55</sup>. Consecuentemente, la implantación de un registro de control de la jornada de trabajo diaria se encuentra bajo el paraguas de actuación de control del empresario y ello, lejos de suponer una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se “*incardina dentro del ius variandi empresarial*”<sup>56</sup>.

### 2.5. *El principio de accesibilidad a los datos de registro de jornada laboral por los trabajadores*

Finalmente, el tercer párrafo de este apartado se pronuncia respecto al principio de accesibilidad al que se remite el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 14 de mayo de 2019. Y, en este mismo sentido, el acceso al registro de control horario tal y como lo interpreta la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social tiene un doble sentido: de un lado, conforme al principio de accesibilidad debe permitirse su acceso en cualquier momento tanto por los trabajadores, representantes de estos como la propia autoridad pública encargada de la vigilancia de la normativa laboral; y, de otro, para garantizar el cumplimiento de dicho principio deben “*estar y permanecer físicamente en el centro de trabajo o ser accesibles desde el mismo de manera inmediata*”.

---

<sup>53</sup> Pese a ello hay autores que se muestran contrarios a esta consideración y por el contrario mantienen que su imposición vulnera la libertad de empresa, en MOLL NOGUERA, Rafael, “Comentario a la sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015, número 207/2015, ponente D. Ricardo Bodas Martín, sobre la obligatoriedad del registro de jornada del artículo 35.5 ET”, *Revista de Información Laboral*, n° 3, 2016, p. 112-114.

<sup>54</sup> Opina César TOLOSA TRIBIÑO que se torna el interés respecto de la tradicional obligación del empresario en el control laboral al trabajador. Ahora el reclamo interesa a los representantes de los trabajadores sobre la regulación del registro de la jornada como medio de supervisión de los incumplimientos del empresario. La finalidad no es otra utilizar el registro como instrumento de respeto en lo que respecta a la flexibilidad de jornada y su distribución irregular y con un efecto disuasorio respecto de la superación de los límites horarios del tiempo de trabajo. TOLOSA TRIBIÑO, César, “La reciente doctrina del Tribunal Supremo sobre registro de jornada y sus efectos sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo”, *Revista la Ley Digital*, n° 7621, 2017, p. 2 y ss.

<sup>55</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo, “El poder de dirección del empresario”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n° 100, 2000, p. 576-578.

<sup>56</sup> Planteamiento que sostiene el Tribunal Supremo en la sentencia 681/2016, de 19 de julio, que ante la implementación de una herramienta informática para adoptar un nuevo sistema de gestión y control de tiempos. n° recurso 162/2015, Id Cendoj: 28079140012016100637 (disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a5c357e11f8df518/20160916>).

Ambas razones encuentran explicación rigurosa y detallada en la Guía del Ministerio, antes referida, y es que se evita “*la posibilidad de la creación posterior, manipulación o alteración de los registros*”. Parece defendible, que ante esta evidente posibilidad se ha intentado solventar que se priorice el uso de dispositivos informáticos como medios de preservación con altos porcentajes de fiabilidad e invariabilidad de su contenido. Destaca también el hecho de que se acaba con la imposibilidad de corroborar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, autoridad a la que se remite insistentemente el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, las posibles irregularidades en sus labores de vigilancia y control sobre los límites de la jornada de trabajo. Y es que, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto- Ley 8/2019, no disponían de un medio eficaz que permitiese probar objetivamente tales infracciones.

Una última cuestión acerca de la redacción de este último párrafo es la decisión del legislador de optar por la obligación de facilitar el acceso a los registros frente al tradicional derecho a copia de la información almacenada en el registro. Lo que podría generar nuevamente el debate sobre la posible indefensión y conculcación del derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador como parte más débil del contrato<sup>57</sup>. Este derecho a recibir copia por parte del trabajador le permite revisar con el detenimiento necesario la exactitud de los datos que se han almacenado en el registro. Ni el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ni la Directiva 2003/88<sup>58</sup> tienen respuesta a esta cuestión, ya que el debate únicamente se centraba respecto a la configuración de un registro obligatorio al que se someten todas las jornadas de trabajo con independencia de la modalidad contractual. Este hecho se contrapone con la previsión efectuada para los contratos a tiempo parcial artículo 12.4 Estatuto de los Trabajadores<sup>59</sup> y en los artículos 10bis en su apartado

---

<sup>57</sup> ALFONSO MELLADO, Carlos, “Las horas extraordinarias”, en AA.VV. *Tiempo de Trabajo*, Albacete, 2007, Editorial Bomarzo, p. 87.

<sup>58</sup> Solo se encuentra referencia a la creación del registro y su puesta a disposición de las partes interesadas, pero ninguna referencia a posible entrega de una copia de los datos almacenados. En su artículo 22.1 dispone sobre ello que “c) el empresario lleve registros actualizados de todos los trabajadores que efectúen un trabajo de este tipo; d) los registros mencionados se pongan a disposición de las autoridades competentes, que podrán prohibir o restringir, por razones de seguridad y/o de salud de los trabajadores, la posibilidad de sobrepasar la duración máxima del tiempo de trabajo semanal; e) el empresario facilite a las autoridades competentes, a petición de éstas, información sobre el consentimiento dado por los trabajadores para efectuar un trabajo que exceda de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en la letra b) del artículo 16.”

<sup>59</sup> “A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.”

quinto<sup>60</sup>, 18bis apartado segundo<sup>61</sup> y en la disposición adicional tercera<sup>62</sup> del Real Decreto 1561/1995. Pero ello no significa que pueda ser objeto de estudio por la negociación colectiva como complemento a esta previsión mínima sobre la copia del registro horario.

No haber habilitado el deber del empresario de remitir una copia de los datos del registro al trabajador o a los representantes de los trabajadores genera otra obligación, implícita, referida a la puesta a disposición de estos. Por consiguiente, corroborada la calificación de los datos del registro de jornada laboral como dato personal, el empresario deberá observar los preceptos relativos a los derechos que pueden ejercitar los trabajadores los derechos reconocidos en el Capítulo II (artículos 12-18) de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Resumidamente, permitir al trabajador el acceso a tales datos para comprobar su exactitud y, en su caso, solicitar la rectificación en caso de incongruencia manifiesta con la realidad. Sería recomendable cuanto menos que si se opta por el registro en papel, se utilice una hora por trabajador desechando en cualquier caso la opción del cuadrante conjunto en una misma hora. De lo contrario, en el momento en el que el trabajador solicite el acceso a sus datos en el registro solo debería obtener su ficha individual<sup>63</sup>. Es decir, sin necesidad de borrar o tachar los datos pertenecientes al resto de sus compañeros ya que iría en contra de los principios de accesibilidad y fiabilidad referenciados. Una vez más, como consecuencia de la intromisión tecnológica en las relaciones laborales, el empresario asume una obligación de bastante peso por la complejidad práctica que conlleva cumplir los preceptos de protección de datos con incidencia en ámbito del trabajo.

---

<sup>60</sup> “5. El empresario será responsable de llevar un registro del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles. Este registro se conservará, al menos, durante tres años después de que finalice el período considerado. El empresario estará obligado a facilitar a los trabajadores móviles que así lo soliciten una copia del registro de las horas trabajadas.”

<sup>61</sup> “2. Deberán llevarse a bordo registros individuales para cada trabajador de las horas diarias de trabajo o de las horas diarias de descanso, en los que figuren los datos contenidos en el modelo que se incluye en el anexo II del presente Real Decreto, redactados en el idioma común de trabajo a bordo y en inglés. Los modelos de registros le serán facilitados al trabajador por el capitán o por una persona autorizada por éste. Los registros serán cumplimentados diariamente por el trabajador y firmados semanalmente por el capitán, o por una persona autorizada por éste, y por el propio trabajador, a quien se entregará mensualmente una copia de su registro.”

<sup>62</sup> “Sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto, éstos tendrán derecho a: a) Ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. b) Ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.”

<sup>63</sup> MOLINS GARCÍA-ATANCE, Juan, “El registro de la jornada de trabajo”, *Revista Trabajo y Derecho*, nº 59, 2019, p. 56.



## 2.6. Situación actual fruto del impacto del COVID-19 en la duración de la jornada

Pese a la aprobación del Real Decreto-Ley 8/2019 como medio para atajar esta problemática generalizada en las relaciones laborales, la irrupción del COVID-19 impulsó negativamente los excesos de la duración de jornada comentados.

A este respecto interesa poner de manifiesto cual ha sido el resultado *ex ante* y *ex post* de la implementación del registro horario tomando en consideración la aparición del COVID-19. De este modo, a tenor de los datos del Instituto Nacional de Estadística, el número de horas extraordinarias no pagadas a lo largo del 2019 ha tenido un crecimiento continuado. La excepción se encuentra en los datos del segundo trimestre en el que se alcanza el pico (2.912,6 horas)<sup>64</sup>. Ante todo, se debe dejar constancia de que el número de horas extras también tiene una incidencia creciente, pasando en el tercer trimestre de 3.171,6 horas para cerrar el cuarto trimestre en 3.484,9 horas. Lo que denota un importante cambio en la tendencia y que pudiera reflejar el impacto más que probablemente de la nueva normativa del registro horario.

Continuando el estudio en el año 2020<sup>65</sup>, interesa comprobar si la pandemia y concretamente la declaración del estado de alarma el 14 de marzo tuvo algún tipo de consecuencia que refleje el estudio. Y efectivamente, tras la declaración del estado de alarma que conllevó como medida de extraordinaria la implantación prioritaria del teletrabajo se observa una tendencia al alza. De hecho, si en el primer trimestre de 2020 el número de horas extraordinarias alcanza la cifra de 3.130,1 horas, en el segundo periodo (casualmente coincide con los periodos estrictos de confinamiento, los meses de abril, mayo, junio) se obtiene el punto más álgido, las 3.422 horas. En pocas palabras, el número de horas extraordinarias no pagadas realizadas durante este periodo superaron en más de la mitad del total de horas extraordinarias (6.509,9 horas).

Se confirman, pues, todos los presagios, y puede afirmarse que el estado de alarma tuvo efectos negativos sobre la duración máxima de la jornada y por ende en los derechos fundamentales de los trabajadores. Entre otras podría justificarse por las siguientes

---

<sup>64</sup> Nuevamente respecto a la interpretación de las cifras aportadas por el Instituto Nacional de Estadística sobre la Encuesta de Población Activa es conveniente aclarar que se refiere la unidad se refiere a miles de horas.

<sup>65</sup> Los datos obtenidos en este estudio merecen una precisión ya que afectan a los resultados. Detalla el Instituto Nacional de Estadística al respecto que en el primer trimestre de 2020, como consecuencia de la declaración del estado de alarma (Reales Decretos 463/2020 y 487/2020) motivado por la pandemia del COVID-19, el tamaño muestral de las primeras entrevistas de Encuesta de Población Activa en las semanas 11 a 13 ha sido inferior al de otros trimestres, por lo que los coeficientes de variación de las estimaciones más desagregadas pueden ser superiores a lo habitual.

causas: la deslocalización de la prestación de servicios<sup>66</sup>, el poco margen de maniobra de adaptación de las empresas para continuar manteniendo los ritmos de productividad y competitividad, las competencias digitales de los trabajadores o las dificultades de conciliar personal y laboralmente en este periodo.

### 3. La estrecha relación entre registro de la jornada ordinaria de trabajo y tratamiento de datos biométricos

Inicialmente el registro horario se cumplimentaba en papel por el trabajador, de tal forma que, a partir de una plantilla impresa, éste cumplimentaba las casillas de hora de inicio y hora de finalización de la jornada. Pues bien, este método tradicional generaba numerosas hojas de registro horario de trabajadores acumulándose mes a mes en los departamentos de recursos humanos, lo que generaba una desconfianza entre las partes del contrato. A raíz de esta preocupación mutua y de la incorporación al ámbito de las relaciones laborales de las TIC, se han desarrollado diferentes *softwares* de gestión de registro horario. De tal forma que el empresario puede decantarse por medios alternativos que ofrecen mayor fiabilidad<sup>67</sup>, objetividad, invariabilidad, accesibilidad y gestión personalizada a tenor de las vicisitudes personales de cada trabajador (jornada, permisos, vacaciones, tipo de contrato, etc.). Ello ha supuesto un cambio notable en la cumplimentación a través de la firma física tradicional por la lectura de la huella digital, la cara o la retina, entre otros, generando así otra obligación añadida para el empresario, el tratamiento de datos personales biométricos.

---

<sup>66</sup> Particularmente sobre la necesidad de fijar acuerdos entre las pautas sobre los tiempos de trabajo, se pronuncia la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 3 febrero de 2016 en sentido positivo al trabajador. En este caso, a sensu contrario repara en que “*si la empresa ha establecido pautas claras sobre tiempo de trabajo, respetuosas con la regulación legal y convencional sobre jornada y descansos y si, además, establece de acuerdo con el trabajador instrumentos de declaración y control del tiempo de trabajo a distancia o en el domicilio, sería posible admitir que una conducta del trabajador en el interior de su domicilio en vulneración de dichas pautas y omitiendo los instrumentos de control empresarial pudiera dar lugar a exceptuar el pago de las correspondientes horas y su cómputo de tiempo de trabajo. Pero, en ausencia de esas pautas y criterios y de unos mínimos instrumentos de control, no puede admitirse tal exceptuación, que sería equivalente a crear un espacio de total impunidad y alegalidad en el trabajo a distancia y en el domicilio*”, nº recurso 2229/2015, Id Cendoj: 47186340012016100144 (disponible en <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ea15cd5fa4a7dbf3/20160218>). Vid., Sobre la compatibilidad del teletrabajo con el registro horario, en DE LAS HERAS GARCÍA, María Aránzazu, “Control de la Jornada, horas extraordinarias y trabajo a distancia”, *ob cit.*, p. 66.

<sup>67</sup> Ello no obsta a que la empresa verifique que no existen fallos en el sistema de fichaje implantado a fin de comprobar que no existe un mal funcionamiento de este. Vid., Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 12 de julio de 2019. Nº recurso 2016/2019, Id Cendoj: 28079340012019100505 (disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/28792efa942b221f/20190827>).

La construcción y la configuración de los derechos fundamentales constitucionales en el ámbito del Derecho del Trabajo por la doctrina laboralista ha comportado un tratamiento bastante elocuente. En este análisis se ha generado un gran debate doctrinal partiendo del hecho de que el trabajador, ciudadano titular de derechos y libertades constitucionales, se inserta en el seno de una relación laboral bajo el régimen de dependencia de otra persona<sup>68</sup>. Precisamente, en este contexto en el que “*la tecnología ocupa nuevos espacios*”<sup>69</sup>, no debe suponer un hándicap para la salvaguarda de los derechos fundamentales del trabajador, entre ellos el derecho a la protección de datos personales<sup>70</sup>. Este derecho consagrado en el artículo 18.4 de la Constitución Española ha sido desarrollado por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional dotándolo de autonomía e independencia respecto del artículo 18.1 de la carta magna que ampara la protección al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen<sup>71</sup>. Como respuesta al mandamiento establecido en los artículos 18.4, 53.1 y 81.1 de la Carta Magna, el legislador ha aprobado en varias ocasiones leyes que precisamente tenían por objeto tutelar tuitivamente la intimidad respecto a la libertad informática<sup>72</sup>.

El tratamiento de los datos biométricos, en lo que a control de jornada se refiere, difiere en función del momento temporal en el que se encuentre en vigor la ley de protección de datos en cuestión. Principalmente, el debate sobre su aplicabilidad en el ámbito de las relaciones laborales giraba en torno a un principio elemental en el tratamiento de datos

---

<sup>68</sup> Fruto de este debate se ha llegado a denominar el ejercicio de derechos fundamentales en la relación laboral como derechos fundamentales inespecíficos o derechos constitucionales laborales inespecíficos, *Vid.*, PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1991, p. 31-34. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Derecho del Trabajo*, 9ª Ed., Madrid, Centro de Estudios Ramón Aceres, 2001, p. 147-148.

<sup>69</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, MERCADER UGUINA, Jesús, “El control biométrico de los trabajadores”, *Revista de Información Laboral*, nº 3, 2017, p. 1.

<sup>70</sup> Al propio tiempo, la Sentencia del Tribunal Constitucional 99/1994, de 11 de abril, determina que “*no puede desconocerse tampoco que la inserción en la organización ajena modula aquellos derechos, en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva, reflejo, a su vez, de derechos que han recibido consagración en el texto de nuestra norma fundamental (arts. 38 y 33 C.E.)*”. Por lo que no deja de ser cierto que los derechos fundamentales no son absolutos o ilimitados inclusive en las relaciones laborales.

<sup>71</sup> Son especialmente relevantes en esta configuración jurisprudencial las sentencias del Tribunal Constitucional nº 110/1984, de 26 de noviembre, nº 142/1993, de 22 de abril, nº 254/1993, de 20 de julio, nº 11/1998, de 13 de enero, nº 290/2000 y nº 292/2000, de 30 de noviembre.

<sup>72</sup> La función principal de este derecho, el derecho a la protección de datos, es que “*atribuye a su titular un haz de facultades que consiste en su mayor parte en el poder jurídico de imponer a terceros la realización u omisión de determinados comportamientos cuya concreta regulación debe establecer la Ley, aquella que conforme al artículo 18.4 CE debe limitar el uso de la informática, bien desarrollando el derecho fundamental a la protección de datos (artículo 81.1 Constitución Española), bien regulando su ejercicio (artículo 53.1 Constitución Española)*”<sup>72</sup>. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 292/2000, de 30 noviembre de 2000.

personales, la legitimidad. De hecho, mientras estuvo en vigor la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal existía una coherencia en la línea jurisprudencial de nuestros tribunales.

Por un lado, respecto al Tribunal Constitucional en su auto 57/2007, de 26 de febrero<sup>73</sup> contextualizado al ámbito de la administración pública donde el registro de jornada y datos biométricos convergían tradicionalmente sostuvo en primer lugar que *“el control mediante la utilización de la mano no supone, pues, una agresión a la intimidad corporal, pues se trata de una parte del cuerpo que culturalmente no se ve afectada por el sentimiento de pudor”*. En suma, añade *“que los datos sobre la biometría de la mano del recurrente sean datos personales no convierte su exigencia y posterior tratamiento automatizado en ilegítimos”*.

Por otro lado, en cuanto a la línea marcada por el Tribunal Supremo, en el recurso nº 5017/2003 de 2 de julio de 2007<sup>74</sup> en el mismo contexto, dispone que *“desde luego, la finalidad perseguida mediante su utilización es plenamente legítima: el control del cumplimiento del horario de trabajo al que vienen obligados los empleados públicos”*. Prosigue además señalando que *“no parece que la toma, en las condiciones expuestas, de una imagen de la mano incumpla las exigencias de su artículo 4.1. Por el contrario, puede considerarse adecuada, pertinente y no excesiva.”* Y, del mismo modo, se evidencia una continuidad en la doctrina jurisprudencial señalada por los Tribunales Superiores de Justicia<sup>75</sup>.

En estos momentos, la operatividad de la utilización de los datos biométricos en aras de aplicar el registro de jornada diaria superaba el test de legitimidad ya que encontraba anclaje jurídico en los artículos 3 a) y c) así como 4.1 de la Ley de Protección de Datos 15/1999. Sin embargo, este planteamiento jurisprudencial sustentado básicamente por la flexibilidad de la legislación en vigor por aquél entonces choca frontalmente con los

---

<sup>73</sup> El Tribunal Constitucional a través de este auto inadmitió a trámite el recurso de amparo 4243-2003 presentado por un trabajador de la Administración Pública de Cantabria contra la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 23 de enero de 2003 (disponible en <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/21169>).

<sup>74</sup> En este caso y conectada estrechamente con el auto 57/2007 del Tribunal Constitucional, el Tribunal supremo resuelve el recurso de casación nº 5017/2003, sobre derechos fundamentales, interpuesto por la Confederación General del Trabajo de Cantabria y por el Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza de Cantabria, contra la Sentencia dictada el 21 de febrero de 2003 por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria. Id Cendoj: 28079130072007100789 (disponible en <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bd9426fbfedfb515/20070809>).

<sup>75</sup> Entre otros pueden señalarse la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía Sala de lo Contencioso-Administrativo nº 874/2007 de 3 de diciembre de 2007, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia Sala de lo Social nº 47/2010 de 25 de enero de 2010 y la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias Sala de lo Social nº 914/2012 de 29 de mayo de 2012.

requisitos actuales. Efectivamente tras la aprobación del Reglamento General de Protección de Datos<sup>76</sup> nuestro ordenamiento jurídico se adaptó a la legislación europea mediante la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. A este respecto la previsión legislativa sobre los datos biométricos cambió ocupando un protagonismo singular limitando esta permisividad inicial y dotándola de un refuerzo legislativo que pasa a ser objeto de análisis a continuación.

Los datos biométricos ya tuvieron ocasión de ser definidos previamente a la entrada en vigor del Reglamento General de Protección de Datos por el Grupo de Trabajo del artículo 29<sup>77</sup> en su Dictamen 4/2007. Los definió como aquellas “*propiedades biológicas, características fisiológicas, rasgos de la personalidad o tics, que son, al mismo tiempo, atribuibles a una sola persona y mensurables, incluso si los modelos utilizados en la práctica para medirlos técnicamente implican un cierto grado de probabilidad*”<sup>78</sup>. De acuerdo con lo anterior, los datos biométricos permiten, en este caso a los empresarios, identificar o autenticar conforme a una categoría específica de datos personales a los trabajadores<sup>79</sup>. Concretamente, y en el peor de los casos para los intereses de los derechos fundamentales salvaguardados a través de su identificación física; piénsese, en la huella dactilar, el iris o la retina o incluso la voz. Aspectos determinantes en la identificación o confirmación de la identidad de los trabajadores a través de la comparación en plantillas uno a uno y que responden a un fin concreto que en este supuesto es el registro de jornada.

Los datos biométricos también han gozado de un espacio de regulación en el artículo 4.14 del Reglamento General de Protección de Datos calificados como “*datos personales obtenidos a partir de un tratamiento técnico específico, relativos a las características físicas, fisiológicas o conductuales de una persona física que permitan o confirmen la identificación única de dicha persona, como imágenes faciales o datos dactiloscópicos*”. De lo anterior se puede comprobar que su redacción es bastante similar a la que adelantó

---

<sup>76</sup> Reglamento (UE) 2016/679 del parlamento europeo y del consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos).

<sup>77</sup> El grupo de trabajo europeo (GT29) del artículo 29 es un órgano independiente con carácter consultivo que asesora a la Comisión en cuestiones relacionadas con la protección de las personas en lo que respecta al tratamiento de datos personales.

<sup>78</sup> GT29, Dictamen 4/2007 sobre el concepto de datos personales, WP136, 20 de junio de 2007, p. 9 (disponible en: [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2007/wp136\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2007/wp136_es.pdf))

<sup>79</sup> WENDEHORST, Christiane, DULLER, Yannic. Biometric Recognition and Behavioural Detection. Assessing the ethical aspects of biometric recognition and behavioural detection techniques with a focus on their current and future use in public spaces, *Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs-European Parliament*, 2021, p. 20-21 (disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/696968/IPOL\\_STU\(2021\)696968\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/696968/IPOL_STU(2021)696968_EN.pdf))

el Grupo de Trabajo del artículo 29, pero es mucho más concisa por varios motivos. En primer lugar, porque incide principalmente en su calificación de dato personal de manera que las operaciones de tratamiento de datos biométricos tendrán el respaldo del presente Reglamento General de Protección de Datos. En segundo lugar, porque limita en su concepto aquellas las operaciones de tratamiento de datos biométricos que conlleven como resultado la identificación o autenticación de una persona física<sup>80</sup>. Por consiguiente, únicamente solo serán tomadas en consideraciones aquellas operaciones o sistemas de tratamiento de datos personales de datos biométricos tales como la huella dactilar o el reconocimiento facial que tuvieran como finalidad la identificación personal de un individuo.

Pero, sin embargo, esta cuestión no está totalmente resuelta ya que de forma acertada por el Reglamento General de Protección de Datos refuerza el carácter de los datos biométricos incluyéndolos bajo la nomenclatura de “*categorías especiales de datos personales*”. En consecuencia y a tenor del artículo 9 del Reglamento General de Protección de datos, queda totalmente prohibido el tratamiento de datos personales que, entre otros, estén dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física. Aunque, se prevé una salvedad en el artículo 9.2 b) para que el empresario en ejercicio de sus facultades de control y supervisión *ex* artículo 20.3 Estatuto de los Trabajadores pueda tratar datos biométricos. Así, en el ámbito del Derecho Laboral es posible a tenor de lo dispuesto en el artículo 9.2 b) el tratamiento de datos biométricos siempre que sea necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos por el responsable del tratamiento. Y es precisamente una de las obligaciones que se le impone al empresario por el Real Decreto-Ley 8/2019, esto es, el control de la jornada laboral de la totalidad de los trabajadores. De donde se infiere que el empresario como responsable del tratamiento de datos personales de sus trabajadores cuenta con la legitimidad necesaria para recabar datos biométricos de estos. Consecuencia directa de una obligación legal que le ha sido impuesta por el legislador *ex* artículo 34.9 Estatuto de los Trabajadores y que inicialmente le habilita para adoptar este tipo de sistemas de forma lícita y acorde con el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores<sup>81</sup>.

Entra en juego, por tanto, el control biométrico entendido como medio de análisis técnico que permite diferenciar las singularidades físicas de los trabajadores facilitando su identificación por este tipo de sistema digital<sup>82</sup>. Datos que serán almacenados en un

---

<sup>80</sup> *Vid.*, sobre la distinción del proceso de verificación y autenticación biométrica en RIBAS, Xavier. (2020) La huella dactilar y el reconocimiento facial utilizados para el control de acceso no son una categoría especial de datos, *Aranzadi digital*, 2020, nº 1.

<sup>81</sup> DELGADO MARTÍN, Joaquín, “Notas sobre datos biométricos en las relaciones laborales: sistema de control horario mediante huella dactilar”, *Diario La Ley Ciberderecho*, nº 50, 2021, p. 2.

<sup>82</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, MERCADER UGUINA, Jesús, “El control biométrico de los trabajadores”, *ob cit.*, p. 1.

registro de datos biométricos en el que se encontrarán clasificados de conformidad a su atribución personalizada a cada trabajador. Por consiguiente, este sistema permite la creación de un perfil biométrico específico a través de una plantilla biométrica concretada en el momento del registro inicial conforme al tipo de dato recabado. Y que, al momento de requerir la identificación o autenticación del trabajador, se lleva a cabo una tarea de disociación comparativa entre las características biométricas registradas con la que se encuentra almacenada en la base de datos en cuestión<sup>83</sup>.

### 3.1. Las bases de datos biométricos de carácter laboral

Con respecto a las plantillas biométricas, una de las autoridades nacionales de protección de datos que han incidido en el estudio de la biometría es la *Commission Nationale de l'informatique et des Libertés*. De hecho, en su resolución n° 2019-001<sup>84</sup> distingue hasta 3 tipos diferentes de plantillas:

- Tipo 1: plantillas que son objeto de control por las personas interesadas. El medio de almacenamiento está en propiedad de la persona, por ejemplo, una credencial o tarjeta inteligente personal identificativa.
- Tipo 2: plantillas cuyo dominio se encuentra bajo el control del empleador mediante el almacenamiento en bases de datos. Este tipo de plantillas se caracterizan porque se mantienen inutilizables mientras que el trabajador no revele el “secreto” de acceso.
- Tipo 3: este tipo de plantillas son las más “agresivas” para la privacidad de los trabajadores. En este caso, los datos biométricos se encuentran bajo el dominio exclusivo del empleador en un soporte y al que el trabajador accede mediante un registro de comparación para su autenticación. Es el caso del uso de la huella dactilar o reconocimiento facial.

Conforme a este análisis, detalla concisamente la Comisión Nacional la prioridad o preferencia en la implantación de plantillas tipo 1. De tal modo que se decanta por un sistema jerárquico en función de la agresividad o riesgos que entrañe el tipo de plantillas biométricas para los derechos y libertades de las personas. Es por lo que sólo podrá utilizarse plantillas tipo 2 cuando pueda demostrarse fehacientemente que dadas las características del sistema tipo 1 no es aplicable a un contexto concreto de la empresa en

---

<sup>83</sup> Vid. sobre las diferentes fases del tratamiento de los datos biométricos en GT29, Dictamen 3/2012 sobre la evolución de las tecnologías biométricas, WP193, 27 de abril de 2012, p. 5-6 (disponible en: [https://www.aepd.es/sites/default/files/2019-12/wp193\\_es.pdf](https://www.aepd.es/sites/default/files/2019-12/wp193_es.pdf)).

<sup>84</sup> Vid. Article 7 Choix des modalités de détention du gabarit. Délibération n° 2019-001 du 10 janvier 2019 portant règlement type relatif à la mise en œuvre de dispositifs ayant pour finalité le contrôle d'accès par authentification biométrique aux locaux, aux appareils et aux applications informatiques sur les lieux de travail (disponible en : <https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/deliberation-2019-001-10-01-2019-reglement-type-controle-daccés-biometrique.pdf>).

cuestión. Igualmente, para implantar plantillas tipo 3 debe justificarse a través de un análisis y evaluación de riesgos para los derechos y libertades de los interesados que es el sistema más acorde al contexto de la empresa. Y, en suma, que se han adoptado todas las medidas de seguridad necesarias acorde a los resultados del análisis de riesgos.

Este control puede llevarse a cabo a través de fórmulas diversas que pueden distinguirse, de acuerdo con el análisis anterior, entre más y menos agresivas para la privacidad de los trabajadores. Así es posible distinguir entre los más intrusivos por requerir el tratamiento de datos personales biométricos:

- a) Huella dactilar: sistema de registro laboral que consiste en la autenticación e identificación del trabajador mediante un ejercicio de comparación algorítmica en una base de datos del empleador. De esta manera es necesario que previamente se haya llevado a cabo un registro personal “muestras o minucias<sup>85</sup>” de los trabajadores para introducirla en la base de datos<sup>86</sup>. Así, una vez cumplimentada esta tarea es necesaria una interacción entre un sistema físico y la persona. Normalmente se trata de un lector digital en el que el trabajador a través de un contacto de su huella digital con este dispositivo es identificado a través de la autenticación de su huella.
- b) Reconocimiento facial: este tipo de registro de jornada laboral a diferencia de la huella dactilar no requiere contacto físico de trabajador y máquina sino que una vez que el trabajador se disponga a iniciar o finalizar su jornada laboral, solo debe dirigirse a la cámara del dispositivo. Una vez delante de este, a través de un sistema de predicción biométrica de comparación, el software automatizado apoyándose en un algoritmo podrá identificar y autenticar a la persona a través de los datos registrados previamente en la base de datos<sup>87</sup>. Por tanto, en este caso, la validación del trabajador se efectuará tras la revisión de sus caracteres físicos: contorno y rasgos faciales. Bien sea de forma geométrica (de forma angular respecto a los

---

<sup>85</sup> MERCADER UGUINA, Jesús, “Datos biométricos en los centros de trabajo”, en BAZ RODRÍGUEZ, Jesús. *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España*, 1ª Ed., Madrid, Wolters Kluwer, 2021, p. 189.

<sup>86</sup> Concretamente, consiste en la creación a base de “una serie de puntos a partir del cual se crea un patrón biométrico partiendo de algoritmos matemáticos”. Vid., en Sentencia Sala de lo Contencioso de la Audiencia Nacional de 19 de septiembre de 2019, nº recurso 774/2018, Id Cendoj: 28079230012019100401 (disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/d6c3141dd81d875884b8072b28c6b92ab00870374521921d>).

<sup>87</sup> CASTRILLO DE LA FUENTE, María, “La doble cara del reconocimiento facial: entre las ventajas de su uso y el impacto en nuestra privacidad”, *Aranzadi digital*, nº 1, 2021, p. 1-2.



rasgos faciales, nariz, boca, ojos) o bien de forma fotométrica (siendo una actuación más genérica sobre el rostro de la cara)<sup>88</sup>.

- c) Retina o iris: en consonancia con el resto de los sistemas analizados en este apartado, este tipo de sistemas constituye uno de los medios con mayor injerencia en la privacidad de los trabajadores. El procedimiento se lleva a cabo a través del escaneo a través de una cámara de infrarrojos de los vasos sanguíneos de la retina así como los patrones del iris<sup>89</sup>. Dicho esto, quizás este tipo de sistemas esté más orientado al control de accesos a zonas restringidas de seguridad que al control de jornada laboral<sup>90</sup>. Puesto que, en cierto modo, el empresario al momento de llevar a cabo la evaluación de impacto para valorar los riesgos para los derechos y libertades fundamentales deberá especificar concienzudamente la idoneidad como la proporcionalidad de este tipo de medida de control laboral.
- d) La voz: constituye al igual que los anteriores un dato personal pero se distingue de los anteriores por el alto grado de fiabilidad y autenticidad. Se trata de un dato personal biométrico que presenta mayores dificultades de suplantación de identidad, que son prácticamente inequívocas. Es por ello por lo que la asignación de la voz como medio de identificación y autenticación personal presenta de forma inherente un nivel de robustez superior.

Y entre los menos intrusivos para los derechos fundamentales de los trabajadores, se pueden mencionar los siguientes:

- a) App móvil: con este tipo de sistemas el trabajador a través de una aplicación en su Smartphone registra su jornada laboral. Existen incluso algunos sistemas que permiten el fichaje con geolocalización, lo que en cierto modo muestra una

---

<sup>88</sup>ARAGÜEZ VALENZUELA, Lucía, “Los sistemas biométricos de registro de jornada y la (des) protección jurídica de la persona del trabajador”, en *XXXVIII jornadas universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales-El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo*, Sevilla, 2019, p. 12 (disponible en: [https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document\\_library/get\\_file?uuid=77ad7ac7-da0f-47e2-976d-60e78c0a46db&groupId=10128](https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=77ad7ac7-da0f-47e2-976d-60e78c0a46db&groupId=10128)).

<sup>89</sup> “Guía sobre las tecnologías biométricas aplicadas a la ciberseguridad. Una guía de aproximación para el empresario”, Instituto Nacional de Ciberseguridad, p. 7-9 (disponible en: [https://www.incibe.es/sites/default/files/contenidos/guias/doc/guia\\_tecnologias\\_biometricas\\_aplicadas\\_ciberseguridad\\_metad.pdf](https://www.incibe.es/sites/default/files/contenidos/guias/doc/guia_tecnologias_biometricas_aplicadas_ciberseguridad_metad.pdf)).

<sup>90</sup> Sobre la modificación de un nuevo control de accesos por control biométrico se ha pronunciado la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia en la sentencia de 25 de enero de 2010. A este respecto señala que esta medida se encuentra amparada por las facultades que le atribuye el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores al empresario. Desestimando, por lo tanto, la calificación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo amparada en el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores. Nº recurso 1071/2019. Id Cendoj: 30030340012010100047 (disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bbe889622ca3f88f/20100325>).

compatibilidad absoluta con el formato de trabajo a distancia, repartidores, comerciales, entre otros.

- b) Registro web: el registro de la jornada laboral a través de la web se caracteriza por varias razones. Una de las posibilidades es que el trabajador ficha desde un mismo dispositivo, normalmente el ordenador o dispositivo de trabajo habitual, que tiene instalado un *plug-in* de verificación. Otra alternativa es simplemente dirigirse al acceso o enlace web propio de la empresa y fichar desde la intranet sin necesidad de instalar ningún tipo de acceso.
- c) Llamada telefónica: se trata de una de las posibilidades más “arcaicas” dado el carácter prolongado que requiere la acción de registrar la entrada y salida. El trabajador deberá realizar una llamada telefónica a una centralita identificándose con un código de identificación personal, posteriormente registrar su pin personal y finalmente tras las indicaciones de la locución telefónica indicar si se trata de registrar la entrada o salida del trabajo.
- d) Tarjeta magnética: es uno de los sistemas más tradicionales que normalmente ha tenido una doble utilidad: como sistema de registro y control de accesos a zonas restringidas y, también, como sistema de registro y control de jornada. A través de este tipo de tarjetas magnéticas el trabajador puede identificarse y contrastar su autenticación mediante la introducción de un código pin.

En definitiva, el proceso de digitalización que vive no solo la sociedad, en general, sino las relaciones laborales, en particular, es exponencialmente imparable. Ello es consecuencia de una de las características innatas de las nuevas tecnologías, su constante progreso y actualización veloz desarrollando continuas actualizaciones. Si bien es cierto que para el empresario este hecho pudiera generarle una serie de ventajas dadas las características técnicas de estos instrumentos como pueden ser “*la seguridad, fiabilidad, celeridad o comodidad*”<sup>91</sup>, también genera desventajas a considerar.

Como se ha puesto de relieve, el uso extensivo por el empresario de datos personales en las relaciones laborales le sitúa en una situación bastante compleja. Deberá asumir mayores riesgos ante el manejo de una gran cantidad de datos personales dando pie a posibles vulneraciones del espacio de privacidad de los trabajadores<sup>92</sup>. Y, por consiguiente, hacer frente a una serie de infracciones que llevan aparejadas sanciones que van evidentemente en detrimento de sus intereses corporativos. Por lo tanto, el empresario asume un papel distinguido en la gestión de la política de protección de datos personales de sus empleados y, por ello, deberá observar los parámetros marcados por la legislación.

---

<sup>91</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, Las facultades de control de datos biométricos del trabajador, *Temas Laborales*, nº 150, 2019, p. 97.

<sup>92</sup> MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. *Datos y derechos digitales de las personas trabajadoras en tiempos de (pos)covid19: entre eficiencia de gestión y garantías*, Bomarzo, Albacete, 2021, p. 258

Deberá ser bastante minucioso y acreditar paso por paso que ha cumplido con el itinerario legal marcado tanto por en la norma europea y nacional sobre protección de datos personales para implementar este tipo de sistemas de control laboral.

### 3.2. *El empresario como responsable del tratamiento de datos personales*

En este sentido, y retomando nuevamente la teoría sobre la legitimidad del tratamiento de datos personales en las relaciones laborales, será precisamente el contrato de trabajo<sup>93</sup> el que constituya la piedra angular en este caso *ex* artículo 6.1 b) del Reglamento General de Protección de Datos<sup>94</sup>. De forma preceptiva y dadas las características del sistema a adoptar, este podría implicar un alto riesgo para los derechos fundamentales de los trabajadores, siendo preceptivo por el empresario llevar a cabo una evaluación de impacto<sup>95</sup>. Esta obligación conlleva realizarla tal y como contempla el artículo 35 del Reglamento General de Protección de Datos puesto que se va a tratar a gran escala una categoría especial de datos personales como son los datos biométricos. La finalidad de esta es que de los resultados obtenidos se pueda poner de manifiesto la estricta necesidad como proporcionalidad de este sistema. Así como la adopción de las oportunas medidas de seguridad previstas para solventar los riesgos generados para los derechos fundamentales.

Por otro lado, y, previamente al momento de implantar el sistema de control biométrico, debe cumplirse estrictamente, por un lado, con el deber de información al trabajador *ex* artículo 13 del Reglamento General de Protección de Datos. Y, por otro lado, con el principio de limitación de la finalidad de la medida (el control de la jornada laboral). Pero

---

<sup>93</sup> Pese a ello y siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional en la sentencia 88/1985, de 19 de julio, “la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano”.

<sup>94</sup> La Agencia Española de Protección de Datos se ha pronunciado en varias ocasiones sobre las obligaciones del empresario respecto al tratamiento de datos biométricos, por lo que se han tomado como referencia los procedimientos E/07273/2020 y E/03925/2020 para el análisis en este apartado de los términos que el empresario debe acatar al momento de adoptar este tipo de sistemas tecnológicos. Del mismo modo también se ha manifestado la Agencia Catalana de Protección de Datos en su Dictamen 63/2018. *Vid.*, en profundidad en GRACIA GARCÍA, David, “El impacto de la privacidad en los sistemas biométricos de control de acceso y horario laboral tras el Dictamen 63/2018 de la Autoridad Catalana de Protección de Datos”, *Consultor de los ayuntamientos y de los juzgados: Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal*, nº 8, 2019, p. 56-65.

<sup>95</sup> Sobre esta cuestión, el Tribunal Constitucional en la sentencia 90/1997, de 6 de mayo, sostiene que “los poderes empresariales, se encuentran limitados en su ejercicio no sólo por las normas legales o convencionales que los regulan, sino también por los derechos fundamentales del trabajador, constituyendo un resultado prohibido el de su utilización lesiva de aquéllos.” Lo que conlleva un ejercicio de adaptación o flexibilización en aras de alcanzar un justo equilibrio y restricciones recíprocas a ambas partes.

no solo la finalidad, también la necesidad de adoptar la medida que en este caso viene a ser respuesta de una obligación legal impuesta al empresario por el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo. Se refuerza, por consiguiente, la licitud del tratamiento de datos personales por el empresario *ex* artículo 6.1.c) como cumplimiento de una obligación legal impuesta al responsable del tratamiento, es decir, el empresario. Pero ello sin dejar a un lado el cumplimiento del juicio de proporcionalidad de la medida a implantar, cuestión que deberá ser objeto de valoración en la evaluación de impacto. De forma que deberá dilucidarse juntamente con el principio de minimización por el cual se instaura la imperiosa necesidad de recabar única y exclusivamente los datos estrictamente necesarios. De ahí que deba dejarse constancia de que el objetivo propuesto no es desproporcionado ni excesivo al poder alcanzarse a través de otro tipo de procedimientos.

Con la creación de la base de datos biométrica debe revertirse en una plantilla biométrica específica, de manera que se pretende la exclusividad del tratamiento en cuestión. Es decir, que la persona pueda ser identificada únicamente por el responsable del tratamiento que cuenta con una base jurídica para llevar a cabo esta operación. Una explicación más práctica y realista se corresponde cuando en un mismo edificio existe un control de registro de jornada y un control de acceso bien a zonas de uso común o a zonas privadas o exclusivas por razones de seguridad. En estos supuestos puede darse la circunstancia que la base jurídica del tratamiento será más amplia al converger varios responsables y varias finalidades del tratamiento de datos personales. Lo que supone evitar la reutilización de los datos biométricos para finalidades distintas.

Y, por supuesto, una de las principales medidas de seguridad a adoptar por la empresa es garantizar el cifrado de los datos biométricos. Concretamente, evitando “*la lectura, copia, modificación o supresión*”, la posible revocación de la identidad del usuario-trabajador, como la supresión preferiblemente automatizada de los datos biométricos cuando decaiga la finalidad por la que fueron recabados. En resumidas cuentas, lo que se pretende es evitar el trasvase incontrolado de los datos biométricos de los trabajadores para atender o no a finalidades distintas para las que fueron recabadas incumpliendo totalmente los preceptos del Reglamento General de Protección de Datos como de la Ley 3/2018. Asimismo, también evitar la utilización por terceros de datos biométricos de ahí que se prioriza la supresión automatizada de tales datos por el sistema o programa biométrico. Por lo que al momento de seleccionarlo deba tenerse en cuenta el estado de la técnica, el coste de la aplicación, naturaleza, ámbito, contexto y fines del tratamiento como la probabilidad de entrañar un riesgo para los derechos fundamentales. En definitiva, acatar el principio de protección de datos desde el diseño y por defecto en los términos en los que se prevé en el artículo 25 Reglamento General de Protección de Datos.

#### 4. Conclusiones

Llegados a este punto, se puede sostener que el registro de jornada diaria que hace extensiva su obligación a la generalidad de los trabajadores a excepción de ciertas salvedades arroja tanto aciertos (en materia laboral) como genera múltiples dudas (en materia digital).

Por un lado, es cierto que las posibilidades que muestra nuestro Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la flexibilidad horaria pueden mantener el equilibrio de las relaciones laborales. Tal como prevé el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, la manifestación de la flexibilidad laboral será posible siempre y cuando la adaptación como la distribución de la jornada sea proporcional a las propias necesidades del trabajador y las organizativas o productivas de la empresa<sup>96</sup>.

Pero, sin embargo, pueden darse situaciones de abuso por el empresario respecto, por ejemplo, a la distribución irregular de la jornada del trabajador que sitúan en entredicho el *status quo* señalado<sup>97</sup>. Razón que justifica más aún si cabe la existencia de un registro que actúe como medio disuasorio a este tipo de comportamientos que conllevan la transgresión de los límites de jornada de trabajo<sup>98</sup>.

Pese a ello, compartiendo la opinión de una parte de la doctrina y ahondando en estas dificultades prácticas, consideramos que el registro carecerá de eficacia plena si previamente “*no se resuelven determinados escollos derivados de la existencia de vías no perfectamente coherentes de ordenación flexible del tiempo de trabajo, en especial la distribución irregular, horas extras compensadas con descanso y bolsas o cuentas de horas que, en la práctica, funcionan como institutos separados, solapándose y otorgando*

---

<sup>96</sup> Comparto el criterio de Ángel ARIAS DOMÍNGUEZ sobre la compatibilidad de la flexibilidad laboral no tiene que ser incompatible con su propia organización y control. Ya que, en sentido opuesto, una regulación incompleta de esta depararía en la “flexi-inseguridad”, en ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel. “Registro de Jornada y Supresión de las horas extraordinarias que se compensan con descanso, la estrategia y el objetivo”, *Revista IUSLabor*, nº 2, 2017, p. 19.

<sup>97</sup> El artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores permite la distribución irregular de la jornada por decisión del empresario en un 10% a lo largo del año. Será posible siempre y cuando no exista pacto al respecto. Esta posibilidad de distribución irregular por el empresario justifica la implementación obligatoria del registro; cuando haga uso de esta facultad se distorsionan las barreras de jornadas, horarios y descanso posibilitando la superación de los límites pactados.

<sup>98</sup> En el mismo sentido, Francisco TRILLO PÁRRAGA hace hincapié en el peso de la inseguridad jurídica que rodea al trabajador generada a raíz de la reforma laboral de 2012. TRILLO PÁRRAGA, Francisco. “Registro de jornada diaria efectiva. Un paso adelante en el control del tiempo de trabajo (Sentencia Audiencia Nacional 207/2015, de 4 de diciembre. Rec. 301/2015)”, *ob cit.*, p. 4.

*unos poderes casi exorbitantes al empresario*”<sup>99</sup>. En este sentido, el acceso eficaz a este descanso conlleva justamente que pueda disfrutar plenamente de su derecho a la desconexión digital del trabajo *ex* artículo 88 de la Ley 3/2018, sin ahondar en su necesario desarrollo convencional. Esta barrera legal que posibilita al trabajador el acceso a su derecho y respeto al descanso acentúa aún más las posibilidades de conciliación familiar y personal. Y, por si fuera poco, cumpliría una labor imprescindible para los tiempos actuales en cuanto al ejercicio del teletrabajo, la prevención de los riesgos emergentes asociados a una exposición prologada de las TIC<sup>100</sup>.

Es por lo que, a la vista de estas consideraciones, el registro de la jornada ante las nuevas características del mercado de trabajo y las relaciones sociales podría asumir una labor garantista y proteccionista en cuanto a la posible transgresión de derechos fundamentales. Es decir, dando un enfoque positivo al uso de las TIC<sup>101</sup>, permitiendo su uso para controlar la jornada diaria a través de herramientas digitales; por su simplicidad de conexión, acceso inmediato y verificación de los datos almacenados tal y como manifestó el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Y, por otro lado, es precisamente en este punto donde convergen dos disciplinas interconectadas sobre un mismo concepto, la normativa laboral y la normativa sobre protección de datos. Ambas disciplinas también se encuentran interconectadas entre sí por los cambios suscitados en cuanto al uso de la biometría en el ámbito del trabajo. *Grosso modo* tal y como tuvo ocasión de señalarse la adaptación legislativo derivó en una situación totalmente distinta tras la entrada en vigor tanto del Reglamento General de Protección de Datos como de la Ley 3/2018. En cierto modo, porque básicamente se prevén de forma específica y concisa otro tipo de requisitos que el empresario debe cumplir para la implantación de un sistema biométrico de registro de jornada. Superando ahora sí la flexibilidad legislativa instaurada hasta entonces y que generó una permisividad prácticamente total para implementar este tipo de medidas de control tecnológico.

De hecho, la cuestión sobre la que sobrevolaba el debate es la misma en ambos espacios temporales, el planteamiento que se suscita es la adecuación del sistema de registro

---

<sup>99</sup> IGARTUA MIRÓ, María Teresa. “La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019”, *Revista Temas Laborales*, nº 147, 2019, p. 137.

<sup>100</sup> VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel, “Problemas del (no) registro de la jornada ordinaria: reflexiones a propósito del polémico criterio jurisprudencial”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 410, 2017, p. 118.

<sup>101</sup> DE MIGUEL DÍEZ, José Alejandro. “El registro de la jornada y la desconexión digital: avances en el control del tiempo de trabajo en la era digital”, *VIII-Premio Forelab Jóvenes Laboralistas*, 2019, p. 28 (disponible en: [https://forelab.com/wp-content/uploads/registro-jornada-y-desconexion-digital\\_Alejandro-de-Miguel.pdf](https://forelab.com/wp-content/uploads/registro-jornada-y-desconexion-digital_Alejandro-de-Miguel.pdf)).

horario (normativa laboral) a través de la utilización de datos biométricos, por ejemplo, de la huella dactilar (normativa de protección de datos). Efectivamente y como se ha tenido ocasión de plasmar anteriormente de forma jurisprudencial, mientras la Ley de Protección de Datos 15/1999 estuvo en vigor la utilización de los datos biométricos como medida para garantizar el cumplimiento del control laboral atendía a una finalidad legítima. Pero, sin embargo, tras la entrada en vigor del Reglamento General de Protección de Datos y, posteriormente de la Ley 3/2018 la base jurídica del tratamiento de los datos biométricos cambia y no es posible admitir directamente sin reparos la admisibilidad de este sistema de control laboral. Adquiriendo de tal modo en este nuevo contexto de digitalización de las relaciones laborales un tratamiento mucho más específico y garantista que viene a reforzar tanto los criterios de tratamiento como de su posterior utilización.

Teniendo en cuenta que el empresario estará manejando datos especialmente sensibles o, mejor dicho, datos relativos a características físicas que permitirían identificar a la persona. Por consiguiente, es necesario realizar una evaluación de impacto tal y como indica el artículo 35.3 b) del Reglamento General de Protección de Datos. De tal forma que se permita contrastar si el sistema de registro horario dadas sus características técnicas supera el juicio de proporcionalidad, ya que se ha puesto de relieve que determinados sistemas conllevan un alto riesgo para los derechos fundamentales de la plantilla. Por lo que en el caso de que el sistema seleccionado supere favorablemente la evaluación de impacto se requiere necesariamente la adopción de cuantas medidas técnicas, organizativas y de seguridad que fuesen necesarias para minimizar y excluir las posibles vulneraciones del sistema. Redundando por consiguiente en una mayor protección, garantía y respeto para el personal de la empresa en la salvaguardia de los derechos fundamentales, especialmente respecto al derecho a la protección de los datos personales en un contexto laboral.

En definitiva, y por ir concluyendo, la configuración del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores a raíz de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2019 constituye un avance importante y refuerza el respecto de los derechos de los trabajadores. Por una parte, porque al trabajador se le atribuye un refuerzo en la protección de sus derechos fundamentales laborales y, por otra, porque se pone fin a años de lucha contra la precarización en el empleo por el abuso de las horas extraordinarias sin cotizar y cobrar. Eso sí, habrá que estar sumamente atentos tanto al devenir de la norma conforme avance su desarrollo y cumplimiento en las entidades empresariales para poder comprobar que efectivamente se han alcanzado los objetivos propuestos por el legislador, como al proceso de digitalización que acompaña a este registro dadas las distintas posibilidades que permite implementar, diferenciando entre aquellas que ofrecen mayores opciones de transparencia, disponibilidad y fiabilidad, como de respeto de la privacidad e intimidad

de los trabajadores tal como se prevé en la legislación europea y nacional sobre protección de datos.

## 5. Bibliografía

AHLERS, Elke, “El trabajo flexible y a distancia en el contexto de la digitalización y de la salud en el trabajo”, *Boletín Internacional de Investigación Sindical: riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*, vol. 8, nº 1-2, ed. OIT, Ginebra, 2016.

ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel, “Registro de Jornada y Supresión de las horas extraordinarias que se compensan con descanso, la estrategia y el objetivo”, *Revista IUSLabor*, nº 2, 2017, p. 1-22.

ALFONSO MELLADO, Carlos, “Las horas extraordinarias”, en AA.VV. *Tiempo de Trabajo*, Albacete, Editorial Bomarzo, 2007.

ARAGÜEZ VALENZUELA, Lucía, “Los sistemas biométricos de registro de jornada y la (des) protección jurídica de la persona del trabajador”, en *XXXVIII jornadas universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales-El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo*, Sevilla, 2019 p. 12. Disponible en: [https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document\\_library/get\\_file?uuid=77ad7ac7-da0f-47e2-976d-60e78c0a46db&groupId=10128](https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=77ad7ac7-da0f-47e2-976d-60e78c0a46db&groupId=10128)

CASAS BAAMONDE, María Emilia, “Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar”, *Revista Jurídica de la Universidad de León*, nº 4, 2017, p. 3-24.

CASTRILLO DE LA FUENTE, María, “La doble cara del reconocimiento facial: entre las ventajas de su uso y el impacto en nuestra privacidad”, *Aranzadi digital*, nº 1, 2021, p. 1-6.

Délibération n° 2019-001 du 10 janvier 2019 portant règlement type relatif à la mise en œuvre de dispositifs ayant pour finalité le contrôle d'accès par authentification biométrique aux locaux, aux appareils et aux applications informatiques sur les lieux de travail (disponible en : <https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/deliberation-2019-001-10-01-2019-reglement-type-controle-dacces-biometrique.pdf>, última consulta: 9.10.2021)



DE LAS HERAS GARCÍA, María Aránzazu, “Control de la Jornada, horas extraordinarias y trabajo a distancia”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 412, 2017, p. 45-71.

DE LA MORENA CORRALES, Pablo, “El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, en especial, la obligación de registro de jornada”, *Revista Trabajo y Derecho*, nº 54, 2019, p. 129-138.

DE MIGUEL DíEZ, José Alejandro, “El registro de la jornada y la desconexión digital: avances en el control del tiempo de trabajo en la era digital”, *VIII-Premio Forelab Jóvenes Laboralistas*, 2019, (disponible en: [https://forelab.com/wp-content/uploads/registro-jornada-y-desconexion-digital\\_Alejandro-de-Miguel.pdf](https://forelab.com/wp-content/uploads/registro-jornada-y-desconexion-digital_Alejandro-de-Miguel.pdf); última consulta: 15.10.2021).

DELGADO MARTÍN, Joaquín, “Notas sobre datos biométricos en las relaciones laborales: sistema de control horario mediante huella dactilar”, *Diario La Ley Ciberderecho*, nº 50, 2021, p. 1-4.

Dictamen 4/2007 sobre el concepto de datos personales, WP136, 20 de junio de 2007, (en línea) [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2007/wp136\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2007/wp136_es.pdf); última consulta: 7 de octubre de 2021).

Dictamen 3/2012 sobre la evolución de las tecnologías biométricas, WP193, 27 de abril de 2012, p. 5-6. (en línea) [https://www.aepd.es/sites/default/files/2019-12/wp193\\_es.pdf](https://www.aepd.es/sites/default/files/2019-12/wp193_es.pdf); última consulta: 10 de octubre de 2021).

DOMÍNGUEZ MORALES, Ana, “Otros derechos de las personas que trabajan a distancia”, *Revista derecho de las relaciones laborales*, nº 11, 2020, p. 1504-1524.

FERNÁNDEZ, Carlos, “La polémica aplicación del control horario en la abogacía”, *Diario La Ley Legal Management*, nº 28, 2019, p. 1-3.

GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos, “La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo”, AAVV. *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el Derecho español y comparado*, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2015, p. 129-170.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, MERCADER UGUINA, Jesús, “El control biométrico de los trabajadores”, *Revista de Información Laboral*, nº 3, 2017, p. 1-7.

GOERLICH PESET, José María, “La obligatoriedad del registro de la jornada diaria a la espera del criterio del Tribunal Supremo (SSAN 207/2015, de 4 de diciembre, 25/2016, de 19 de febrero, y 77/2016, de 6 de mayo)”, *Revista la Ley Digital*, nº 1763, 2017, p. 1-9.

GÓMEZ MILLÁN, María José, “Registro de jornada y control horario”, en GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de relaciones Laborales – Junta de Andalucía, 2020, p. 218.

GRACIA GARCÍA, David, “El impacto de la privacidad en los sistemas biométricos de control de acceso y horario laboral tras el Dictamen 63/2018 de la Autoridad Catalana de Protección de Datos”, *Consultor de los ayuntamientos y de los juzgados: Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal*, nº 8, 2019, p. 56-65.

IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019”, *Revista Temas Laborales*, nº 147, 2019, p. 115-149.

Informe sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221(INI)), Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, Ponente: Neoklis Sylikiotis, (disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0224\\_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0224_ES.pdf), última consulta: 9.10.2021).

Gabinete Económico Confederal de Comisiones Obreras, “Informe de coyuntura laboral”, enero 2020, (disponible en: <https://www.ccoo.es/6c3004e5eb417a645935e96f112562c1000001.pdf>, última consulta: 11.10.2021).

JIMÉNEZ VARGAS, Pedro Jesús, “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*, nº 55, 2020, p. 178-225.

MARÍN ALONSO, Inmaculada, “El registro de la jornada laboral ordinaria ante el Derecho de la Unión Europea y el Derecho interno”, *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, nº 53, 2019, p. 99-128.

MERCADER UGUINA, Jesús, “Datos biométricos en los centros de trabajo”, en BAZ RODRÍGUEZ, Jesús. *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España*, 1ª ed., Madrid, Wolters Kluwer, 2021, p. 189.

MIRÓ MORROS, Daniel, “El control de la jornada y el teletrabajo”, *Revista de Actualidad Jurídica Aranzadi*, nº 929, 2016, p. 8.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Derecho y trabajo en la era digital: ¿Revolución industrial 4.0 o economía sumergida 3.0?”, en VV.AA: *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, de 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano*, Madrid: Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019), vol. 2, 2017, p. 122-139.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, *Datos y derechos digitales de las personas trabajadoras en tiempos de (pos)covid19: entre eficiencia de gestión y garantías*, Bomarzo, Albacete, 2021, p. 258.

MOLINS GARCÍA-ATANCE, Juan, “El registro de la jornada de trabajo”, *Revista Trabajo y Derecho*, nº 59, 2019, p. 40-56.

MOLL NOGUERA, Rafael, “Comentario a la sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015, número 207/2015, ponente D. Ricardo Bodas Martín, sobre la obligatoriedad del registro de jornada del artículo 35.5 ET”, *Revista de Información Laboral*, nº 3, 2016, p. 112-114.

MONREAL BRINGSVAERD, Erik, “Registro de la jornada: ¿Era urgente y necesario implantarlo legalmente?”, *Revista La Ley Digital*, nº 4993, 2019, p. 9.

MONTES CATÓ, Juan Sebastián, “El trabajo en la sociedad de la información: desafíos para el movimiento obrero”, *KAIROS: Revista de Temas Sociales*, nº 27, 2011, p. 1-22.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, “El poder de dirección del empresario”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº. 100, 2000, p. 576-578.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1991, p. 31-34.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Derecho del Trabajo*, 9ª Ed., Madrid, Centro de Estudios Ramón Acero, 2001, p. 147-148.

PEÑA, Irene, ROJAS PARADA, Arturo, “Empresa española: logros y retos, en España 1987-2017”, 2017 (disponible en:

<https://www.afi.es/webAfi/descargas/1711320/1252800/Espana-1987-2017-transformaciones-economicas-financieras-y-sociales.pdf>, última consulta: 21.9.2021).

PÉREZ SÁNCHEZ, Carmen, “El teletrabajo ¿más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?”, *Revista de Internet, Derecho y Política*, nº 11, 2010, p. 24-33.

QUÍLEZ MORENO, José María, “Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectando digitalmente”, *Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, nº 51, 2018, p. 308.

RIBAS, Xavier, 2020, “La huella dactilar y el reconocimiento facial utilizados para el control de acceso no son una categoría especial de datos”, *Aranzadi digital*, 2020, nº 1, p. 1-3.

RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo, “El registro diario de la jornada de trabajo a debate”, *Revista de derecho social*, nº 81, 2018, p. 39-70.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “Las facultades de control de datos biométricos del trabajador”, *Temas Laborales*, nº 150, 2019, p. 91-109.

SALA FRANCO, Tomás, “Acerca del absentismo laboral”. *Revista Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 49, 2019, p. 16-25.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, “Teletrabajo y condiciones de trabajo en España”, *IUSLabor*, nº 2, 2017, p. 59-65.

TRILLO PÁRRAGA, Francisco, “Registro de jornada diaria efectiva. Un paso adelante en el control del tiempo de trabajo (Sentencia Audiencia Nacional 207/2015, de 4 de diciembre. Rec. 301/2015)”, *Diario La Ley*, nº 8875, 2016, p. 1-7.

TOLOSA TRIBIÑO, César, “La reciente doctrina del Tribunal Supremo sobre registro de jornada y sus efectos sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo”, *Revista la Ley Digital*, nº 7621, 2017, p. 2 y ss.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel, “Problemas del (no) registro de la jornada ordinaria: reflexiones a propósito del polémico criterio jurisprudencial”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 410, 2017, p. 109-120.

WENDEHORST, Christiane, DULLER, Yannic, “Biometric Recognition and Behavioural Detection. Assessing the ethical aspects of biometric recognition and behavioural detection techniques with a focus on their current and future use in public spaces”, *Policy Department for Citizens’ Rights and Constitutional Affairs-European Parliament*, 2021 (disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/696968/IPOL\\_STU\(2021\)696968\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/696968/IPOL_STU(2021)696968_EN.pdf); última consulta: 7.10.2021).