



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

## La Jornada Laboral en España *Evolución y obligatoriedad de registro*

Autor/es

Verónica Foj Pérez

Director/es

Manuel Álvarez Alcolea

Facultad de Derecho

2020

## INDICE

Listado de Abreviaturas	3
Introducción	4
<b>I. EVOLUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA</b>	
1. Primeras manifestaciones de la limitación horaria	6
2. Histórica huelga de «La Canadiense» (1919)	7
3. Decreto de 3 de abril de 1919 sobre jornada máxima de 8 horas	8
4. Claves de la jornada laboral desde el Estatuto de los Trabajadores. Lucha contra la precariedad laboral	9
<b>II. LA JORNADA DE TRABAJO EN ESPAÑA</b>	
1. Fuentes normativas y concepto	12
2. Tiempo efectivo de trabajo	13
3. Horas ordinarias y extraordinarias. Cómputo, límites y distribución irregular	16
4. Descansos, fiestas y permisos	18
5. Derecho a la desconexión tecnológica de los trabajadores	20
<b>III. NUEVA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 34 ET. OBLIGACION LEGAL DE REGISTRO DE JORNADA</b>	
1. Introducción	22
2. Ámbito de aplicación y obligatoriedad de registro	23
3. Sistemas de registro y conservación	26
4. Registro en situaciones laborales especiales	28
5. Régimen sancionador	29
<b>IV. OBLIGACIÓN DE REGISTRO DE JORNADA Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN TECNOLÓGICA, CONFRONTACIÓN CON LA LOPD</b>	
	31
<b>V. CONCLUSIONES</b>	36
<b>VI. BIBLIOGRAFÍA</b>	39

## **LISTADO DE ABREVIATURAS**

AEPD	Agencia Española de Protección de Datos
BOE	Boletín Oficial del Estado
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana empresa.
CNT	Confederación Nacional del Trabajo
ET	Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015)
LOPD	Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RDL	Real decreto legislativo
RGPD	Reglamento UE 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea
UGT	Unión General de Trabajadores

## **INTRODUCCIÓN**

En el presente trabajo se pretende llevar a cabo un estudio acerca de la nueva redacción del artículo 34.9 del ET, por medio de la cual se establece la obligatoriedad del registro de la jornada laboral para todos los trabajadores aprobada con el RDL 8/2019. La novedad de la medida, así como el gran cambio de rumbo en la regulación y control de la jornada de los trabajadores en España se pueden considerar motivos de suficiente interés como para llevar a cabo un estudio de tales características, y de esta forma, poder conocer un poco más acerca de la nueva regulación, pudiendo prever todas las futuras consecuencias en beneficio de los trabajadores de ahora en adelante, fruto de un control mucho más exhaustivo en garantía de una mayor calidad laboral.

Para el estudio, se parte de los conceptos básicos de jornada laboral y tiempo efectivo de trabajo en España, haciendo hincapié en el derecho de desconexión tecnológica de los trabajadores durante sus permisos, descansos o vacaciones. Posteriormente, una breve recapitulación de su evolución desde comienzos del siglo XIX, hasta la última modificación legislativa comentada anteriormente en 2019 y a través de la cual se impone la obligación al empresario de registrar la jornada de los trabajadores diariamente, incluyendo tanto la parte de horas ordinarias, como extraordinarias.

Por último, se plantea la relación o posible confrontación de los sistemas de registro para el control de la jornada, así como de los dispositivos electrónicos sobre los que se procede al estudio relativo al derecho de desconexión tecnológica, desde el punto de vista de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

## **I. EVOLUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA**

El origen de la limitación de la jornada de trabajo surge como respuesta al movimiento obrero acaecido durante la segunda mitad del siglo XVIII en Gran Bretaña, conocido como Revolución Industrial, como queja a las prolongadas jornadas de trabajo, que podían llegar a alargarse hasta 16 horas diarias, y que además incluían tanto a hombres como mujeres y niños, habitualmente de corta edad. Siendo, además, uno de los objetivos fundamentales de la OIT desde su creación, debido a la negativa influencia en la salud de los trabajadores, así como su bienestar social y económico.

No obstante, el camino hacia la consecución de una jornada máxima diaria de 8 horas semanales tuvo diferentes momentos en la escala mundial, tal y como se analiza a continuación. Además, dicha jornada se ha ido viendo modificada a través de diversas normativas de carácter moderno cuyo objetivo se basa en la conciliación del mundo laboral y familiar, así como en la lucha contra la precariedad laboral.

Los antecedentes más importantes se remontan al siglo XIX con la promulgación de la Ley Fabril (Inglaterra), a través de la cual se prohibió utilizar a niños menores de 9 años de edad, así como, limitar las jornadas del resto de menores a 8 o 12 horas diarias para aquellos comprendido entre 13 y 16 años respectivamente; de igual forma, la celebración el 16 de agosto de 1866 del Congreso Obrero General en Baltimore, donde se declaró por primera vez el establecimiento de un máximo tiempo de 8 horas diarias de trabajo para todos los territorios de EEUU. No obstante, uno de los países referencia en lo que a la limitación de la jornada laboral se refiere es Francia, con sus progresivas limitaciones en función del sexo y la edad de sus trabajadores a partir de 1841.

En lo referente a España, se observa un claro retraso en la evolución normativa con respecto a las grandes potencias anteriormente citadas tendente a garantizar un mayor bienestar laboral al sector obrero durante el siglo XIX. No obstante, teniendo en cuenta que uno de los motivos fundamentales que garantizan una buena calidad en el trabajo se basa en la duración de la jornada laboral, tal y como se puede ver en la siguiente figura, se produce un fuerte decrecimiento de las horas de trabajo desde 1850, avanzando por tanto, de forma normativa y social para garantizar esa mejor calidad en el trabajo, en relación a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores. Esta tendencia decreciente es además muy acusada a partir de la primera década del siglo XX con la promulgación

en 1919 de la jornada laboral máxima de 8 horas, convirtiendo a España como el primer país en establecerla a través de ley.

Ilustración 1



Fig. 3.5 Hours per full-time equivalent worker, 1850–2015

Prados de la Escosura, L. (2017). *Spanish economic growth, 1850-2015*. Cham: Palgrave Macmillan.<sup>1</sup>

## 1. Primeras manifestaciones de la limitación horaria de la jornada laboral

La evolución legislativa con sus consiguientes avances tendentes a garantizar un mayor bienestar a los trabajadores, muchos de ellos menores de edad, hasta lograr la imposición de un máximo de 8 horas diarias de trabajo efectivo, se resumen en la aprobación de las siguientes normativas:

1873. Ley Benot sobre condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas, con la que se prohíbe el trabajo a todo menor de 10 años, y se limita el máximo de la jornada para todos aquellos menores de 16.

1900. Ley sobre condiciones de trabajo de mujeres y niños, donde vuelve a limitarse la jornada diaria de los menores de dieciséis años a 6 horas en la industria y 8 horas en establecimientos comerciales.

1904. Ley de Descanso Dominical. Prohibición de trabajo los domingos salvo para determinados sectores tales como la minería, la restauración o la siderurgia.

<sup>1</sup> Recuperado de: <https://www.libremercado.com/2017-09-17/las-seis-fascinantes-graficas-que-resumen-el-crecimiento-de-espana-desde-1850-hasta-hoy-1276605864/>

1910. Ley de jornada máxima en las minas. Primera ley tendente a garantizar una jornada máxima para determinados sectores, en este caso la minería. No obstante, esta regulación fue pronto trasladada a otros sectores tales como el textil (1913), la dependencia mercantil (1917) y la construcción (1919).

## **2. Histórica huelga de «La Canadiense» (1919)**

Sin lugar a dudas el año 1919 fue un punto de inflexión en lo que se refiere a derechos de los trabajadores. Durante este periodo, se lleva a cabo un movimiento revolucionario en solidaridad con unos despidos dentro de la compañía eléctrica Riegos y Fuerzas del Ebro, motivados por la modificación de las condiciones retributivas de los trabajadores. Este hecho, unido a la afiliación por parte de los afectados al sindicato CNT, plantea un conflicto a través del cual se declara la huelga, que comenzó en diversas secciones de la compañía, extendiéndose rápidamente, y declarándose el 8 de febrero prácticamente toda la plantilla en huelga. La denominación de la misma como *la canadiense* es fruto de la pertenencia de la sociedad catalana a una sociedad con domicilio en Toronto (Canadá).

El paro en la actividad productiva, fue a su vez respaldado por una parte de la plantilla de la sociedad de Energía Eléctrica de Cataluña, proclamándose el 21 de febrero la huelga general en la totalidad del sector eléctrico catalán, ocasionando con graves consecuencias para los restantes sectores productivos que necesitaban de la energía provista por dichas compañías.

En un intento de controlar el movimiento huelguista, que se consideraba oportunista por parte de los sindicatos, se planteó incluso bajo el mandato del Conde de Romanones la declaración del estado de guerra y la consiguiente intervención militar. No obstante, tras intentos sindicalistas de llegar a un acuerdo que mejorase las condiciones de los trabajadores, y la respuesta negativa del gobierno, la huelga llegó a extenderse a otros sectores como el ferroviario, llegando a considerarse huelga general en Cataluña a partir del día 12 de marzo. Vista la magnitud e la revuelta, el gobierno cedió en la negociación para tratar de conseguir un acuerdo con los sindicatos para que el paro general no se extendiese a otras regiones con influencia sindical de CNT y UGT tales como Zaragoza o Valencia.

Fruto de las negociaciones, y para dar por finalizado el conflicto se decretó entre otras medidas, la readmisión de los huelguistas a sus respectivos puestos de trabajo, el

incremento de los salarios de los obreros de *La Canadiense*, y la jornada máxima de ocho horas.

### **3. Decreto de 3 de abril de 1919 sobre jornada máxima de 8 horas.**

La jornada máxima legal de ocho horas diarias fue uno de los mayores logros de la revolución obrera del siglo XX. El impacto de la huelga, tanto por su repercusión en favor de las agrupaciones sindicalistas, como sus consecuencias a nivel económico en todos los sectores y su duración de 44 días y más de 100.000 participantes, ha hecho que sea considerada una de las más importantes de la historia española. Además, situó a España como el primer país de Europa en establecer la jornada máxima de ocho horas por ley.

Esta medida fue aprobada el 3 de abril de 1919 por el presidente del Gobierno, Álvaro Figueroa, conde de Romanones, y plasmada en el Decreto de 3 de abril sobre jornada máxima de ocho horas, cuya publicación se llevó a cabo al día siguiente en el BOE. Su primer artículo establecía «La jornada máxima legal será de ocho horas al día o cuarenta y ocho semanales en todos los trabajos a partir del 1º de octubre de 1919».

No obstante, la dificultad de implantación de este tipo de jornada en España provocó la emisión de la Real Orden de 15 de enero de 1920 a través de la cual se exceptuaba la jornada laboral máxima de 8 horas para distintas actividades,<sup>2</sup> lo que provocó un problema en la efectiva implantación de la jornada laboral de 8 horas.

No fue hasta 1931 durante la II República Española, cuando se aprobó la Ley de 1 de julio de Jornada Máxima de Trabajo, a través de la cual España ratificó los diversos convenios internacionales fruto de la Conferencia de Washington<sup>3</sup>, encargado de regular nuevamente la jornada máxima de trabajo, donde se estableció un máximo de 8 horas de trabajo diarias, sin que puedan llevar a error las excepciones anteriores. No obstante, pese a que suele hablarse de una jornada cuya duración máxima se prevé en ocho horas, en realidad, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo consistirá en 40 horas semanales de trabajo efectivo, y de promedio, en el cómputo anual, permitiendo conseguir distribuciones irregulares de la jornada por semanas, siempre que no se supere el máximo

---

<sup>2</sup> Fueron excluidas las diez actividades siguientes: servidores domésticos, altos cargos, porteros de casas particulares y similares, guardas rurales y similares, servicios de guardería ocasional, trabajos de puesta en marcha o cierre, trabajo en las minas de gran altitud en que no pueda trabajarse más de seis meses al año, pastores, vaqueros y encargados de ganado, camareros de hoteles y fondas y auxiliares internos de farmacia

<sup>3</sup> Conferencia donde se aprueba, entre otros, el Convenio I de la OIT por el que se limita a 8 el número de horas de trabajo diario.



anual, y siempre que la jornada ordinaria diaria no supere como máximo las 9 horas diarias, garantizado de igual forma, los descansos mínimos necesarios entre jornadas.<sup>4</sup>

La normativa continuó evolucionando hasta la promulgación en 1978 de la Constitución Española, que garantiza en su artículo 35 la regulación de las condiciones de trabajo a través de un Estatuto de los Trabajadores, aprobado en 1980, que, pese a las reformas, se mantiene como texto de referencia en el marco normativo español.

#### **4. Claves de la jornada laboral desde el Estatuto de los Trabajadores. Lucha contra la precariedad laboral.**

Con la llegada del parlamentarismo democrático a España a partir de los años 80, y pese a las garantías normativas conseguidas fruto del nuevo orden constitucional, se garantiza a los trabajadores una serie de derechos respaldados a través del Estatuto de los Trabajadores. La promulgación del mismo, reivindica una regulación de la relación laboral existente entre trabajador y empresario, así como una serie de derechos básicos para los trabajadores, pasando a ser notablemente un avance en términos de la jornada laboral, la contratación y despido, así como la retribución y los convenios colectivos.

Además, se consolida el derecho al trabajo a través del artículo 35 CE, como un derecho fundamental, del que todos los españoles tienen derecho y deber, así como libertad para elegir su profesión y la garantía de recibir un salario justo, sin mediar discriminación. Dichas garantías se prevé expresamente que se regularán a través de un Estatuto de los Trabajadores, y que actualmente se encuentran recogidas en el artículo 4 del ET, cuya aplicación incluirá a todos aquellos trabajadores por cuenta ajena, bajo la dirección de un empleador. No obstante, con su promulgación, se crean una serie de relaciones laborales especiales, y excluye de su ámbito de aplicación a los funcionarios públicos y trabajadores por cuenta ajena entre otros.

Pese a que su constitución supuso un antes y después en garantía de los derechos reconocidos a los trabajadores, entre los que se incluye la limitación de las jornadas laborales, así como sus correspondientes contraprestaciones justas, el mercado laboral español reviste un alto componente de precariedad laboral. La precariedad laboral del mercado español se caracteriza fundamentalmente por tres características: el desempleo, la temporalidad, y la parcialidad de la jornada. Si bien es cierto, que las múltiples reformas

---

<sup>4</sup> Ver apartado II.3

sucedidas en el tiempo desde la aprobación del ET han pretendido integrar al mercado laboral en un contexto de globalización y cambio tecnológico, no han conseguido liberalizar al mercado laboral de esta situación precaria.

La precariedad laboral, pese a verse constituida por los tres componentes mencionados, no sólo se matiza en ellos, sino que es también la duración de la jornada, entendiendo ésta como el número de contrataciones a tiempo parcial, o tiempo completo con infinidad de horas extraordinarias, que en muchos casos, se configuran como de *obligado cumplimiento* para los trabajadores, las que han pasado a caracterizar el modelo de trabajo en España. Atendiendo al estudio llevado a cabo por la revista económica *Expansión*, se puede apreciar el número de horas extraordinarias realizadas en España para los últimos 10 años.

Ilustración 2



Fuente: Cerezal P. (2019) Registro horario: ¿Qué sectores hacen más horas extra? *Expansión*.

En 2008 se llegaban a realizar un total de 9,39 millones de horas extraordinarias a la semana, y se aprecia un fuerte decrecimiento en los años posteriores debido a la fuerte crisis económica acaecida a nivel mundial, donde resultaron como mayores perjudicados muchos sectores en los que la realización de horas extraordinarias se configura como una característica de los mismos. El descenso de las horas extraordinarias junto al inicio de la crisis, no tendió a mejorar el panorama laboral español, sino que durante este periodo se registraron los datos de paro más altos de la historia, llegando a albergar un total de 5.040.222 desempleados para febrero de 2013, lo que supuso un 26.3% de la población activa, y donde se vieron perjudicados fundamentalmente los jóvenes de menos de 25 años.

La contratación temporal, así como la parcialidad de la jornada, no son en muchos casos características principales de la necesidad del sector en el que se va a desarrollar el servicio, sino que, por el contrario, son utilizados en innumerables ocasiones como estrategia, perjudicando a los trabajadores en sus salarios y sus garantías sociales.

Si el número de horas extraordinarias trabajadas en España ha ido decreciendo en los últimos años, estas difieren notablemente en función del sector productivo, pero no obstante, es fruto de la precariedad laboral además del número de horas extraordinarias que los trabajadores deben llevar a cabo, que un gran porcentaje de éstas no sean compensadas de las formas que la Ley prevé para tal efecto. En la siguiente imagen, se puede ver el desglose de horas extraordinarias semanales realizadas en España por los sectores más importantes para el ejercicio 2019, así como la parte de las mismas que no se compensan adecuadamente a los trabajadores.

Ilustración 3



Fuente: Cerezal P. (2019) Registro horario: ¿Qué sectores hacen más horas extra? Expansión.

En España se realizan más de 6 millones de horas extraordinarias cada semana<sup>5</sup>, y casi la mitad de ellas, un 43,8% no se remuneran. Cabe destacar como algunos de los sectores más perjudicados el sector hostelero, financiero y de seguros, ya que, el sector industrial, pese a ser líder en cuanto a horas extraordinarias realiza, también es uno de los que más retribuye correspondientemente a los trabajadores.

Una vez analizada la evolución del mercado laboral español, fundamentalmente en términos de jornada laboral, se da paso a la regulación actual en materia de tiempo de trabajo, con sus correspondientes límites y garantías provistos en el Estatuto de los Trabajadores.

## **II. LA JORNADA DE TRABAJO EN ESPAÑA**

### **1. Fuentes normativas y concepto**

El ordenamiento español establece ciertos límites sobre el tiempo que un trabajador debe permanecer a disposición del empresario, que plantean dar solución tanto al problema de la duración de la actividad laboral, donde se encontrarían las jornadas máximas y jornadas ordinarias de trabajo, así como a la distribución de los periodos de trabajo efectivo, haciendo referencia a los periodos estipulados de descanso.

Las fuentes normativas encargadas de regular la jornada laboral en España son las siguientes:

- a) Nivel Supranacional. Se destaca fundamentalmente la Directiva 93/104/CE, de 23 de noviembre, sobre tiempo de trabajo<sup>6</sup>, así como la ratificación de los Convenios de la OIT que se han ocupado de la regulación en lo concerniente a la jornada laboral.<sup>7</sup>
- b) Nivel constitucional. El artículo 40 CE, establece la responsabilidad de los poderes públicos de garantizar el descanso de los trabajadores tanto a través de la limitación de la jornada laboral, como en los periodos de vacaciones.
- c) Nivel legal. Sección quinta del Capítulo II del Estatuto de los Trabajadores, encargada de regular el tiempo de trabajo, y en concreto, los artículos 34 y ss.

---

<sup>5</sup> Según datos de Expansión con fuente en la EPA (Encuesta de población activa), en España se realizan 6,45 millones de horas extraordinarias cada semana.

<sup>6</sup> Modificada por la Directiva 2000/34/CE, de 22 de junio y la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre

<sup>7</sup> Convenios de la OIT n. 1,4,6,11,20,30,79,90,106,132,153

- d) Nivel reglamentario. Se destaca el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Mediante este real decreto se establecen diversos regímenes especiales debido a las particularidades del sector o bien de la actividad que desarrolla el trabajador.
- e) Nivel convencional. A través de la regulación en convenio colectivo, normalmente a nivel sectorial, se fijan las condiciones del tiempo de trabajo, así como los descansos aplicables a cada sector particular, para de esta forma ajustarse lo máximo posible a sus peculiaridades.
- f) Nivel individual. Hace referencia a todo lo relativo al contrato laboral entre trabajador y empresa, siempre y cuando se garantice el respeto de la legislación y de la negociación colectiva.

La regulación del tiempo de trabajo aparece en el artículo 34.1 ET, mediante la cual se reserva su establecimiento a lo pactado en convenio colectivo, pero siempre salvaguardando un promedio máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo en el cómputo anual.

No obstante, cabe matizar que la jurisprudencia distingue entre lo que se considera jornada y jornada de trabajo. Desde una perspectiva jurídica estricta, se considera jornada de trabajo aquella en la que se engloba únicamente el tiempo de trabajo efectivo; mientras que, desde una perspectiva social, se considera, siguiendo la Directiva 2003/88/CE<sup>8</sup> donde se define tiempo de trabajo<sup>9</sup>, así como la jurisprudencia el TJUE<sup>10</sup>, que se entiende por jornada laboral todo aquel tiempo que el trabajador destina directamente a su trabajo efectivo, así como a los descansos.

## **2. Tiempo efectivo de trabajo**

Se desprende del artículo 34.5 ET que el tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que abarque todo aquel tiempo que el trabajador dedique desde el inicio al fin de la jornada, en la que se encuentre en el puesto de trabajo.

---

<sup>8</sup> Del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DOUE de 18 noviembre).

<sup>9</sup> El tiempo de trabajo se define como todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales.

<sup>10</sup> Califica como tiempo de trabajo cualquier tiempo destinado a estar a disposición del empresario, sin tener en cuenta la intensidad de la actividad desempeñada durante el mismo. (STJCE 3 de octubre de 2000, SIMAP, C-303/98, EU:C:2000:528)

No obstante, en otras disposiciones tales como la LPRL se hace referencia a diferentes supuestos que deben reconocerse como tiempo de trabajo, o bien, actividades que deben llevarse a cabo por ley dentro del considerado como tiempo de trabajo efectivo. Dada la complejidad del asunto, se lleva a cabo una distinción para determinar qué se considera, y por el contrario no se considera, como tiempo efectivo de trabajo efectivo desde un punto legislativo y jurisprudencial.

Desde un punto de vista legislativo, puede considerarse como tiempo de trabajo según disposiciones legales, los siguientes casos:

1º El tiempo destinado a registros que puedan llevarse a cabo sobre el trabajador, su taquilla y efectos particulares necesarios para la protección del patrimonio empresa.<sup>11</sup>

2º El tiempo destinado a la formación obligatoria que el trabajador debe recibir para llevar a cabo su actividad adaptándose a las modificaciones pertinentes.<sup>12</sup>

3º El tiempo invertido por los trabajadores para la formación obligatoria en tema de prevención de riesgos laborales<sup>13</sup>

4º El tiempo destinado al ejercicio de su derecho de voto a delegados y miembros de los comités de empresa.<sup>14</sup>

5º La asistencia de los delegados a comisiones desarrolladas para la previsión de riesgos laborales, así como a recibir información preventiva sobre riesgos inherentes a su función.<sup>15</sup>

6º El tiempo invertido por los trabajadores en su aseo personal, en el caso de estar expuestos a agentes biológicos y cancerígenos recogidos en la normativa, considerando para tal fin los diez minutos anteriores a la comida, así como los diez posteriores a la finalización de su actividad.<sup>16</sup>

Además de los supuestos contemplados anteriormente, debe considerarse según la doctrina y jurisprudencia como tiempo de trabajo efectivo, entre otros, el relativo a la

---

<sup>11</sup> Artículo 18 ET

<sup>12</sup> Artículo 52.b) ET

<sup>13</sup> Artículo 19.4 ET en relación a los artículos 19.1 y 19.2 LPRL

<sup>14</sup> Artículo 75.1 ET

<sup>15</sup> Artículo 37.1 y 37.2 LPRL

<sup>16</sup> Art. 7.2 Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Art. 6.2 Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

formación de carácter obligatorio que los trabajadores llevan a cabo fuera de su centro de trabajo<sup>17</sup>; los desplazamientos para recoger los uniformes o ropa necesaria por condiciones climáticas, que se pone a disposición de los trabajadores fuera del lugar de trabajo<sup>18</sup>; y, un pequeño tiempo, estipulado en siete minutos, que permita a los trabajadores cambiarse desde el fichaje hasta su llegada al puesto de trabajo, así como de igual forma antes de abandonar el mismo, siempre y cuando éste se recoja como condición más beneficiosa para los trabajadores<sup>19</sup>.

Dentro de la opinión jurisprudencial, cabe destacar a su vez como tiempo efectivo de trabajo aquel que el trabajador con un centro de trabajo habitual utiliza en desplazarse al lugar en el que va a realizar una actividad concreta<sup>20</sup>, así como la jurisprudencia europea estima que se cumple para el caso de trabajadores sin centro de trabajo habitual por decisión de su empresa de prescindir de centros de trabajo físicos, y deban desplazarse desde su domicilio habitual al lugar de desarrollo de la actividad<sup>21</sup>.

Por el contrario, pese a ser muchos los supuestos en los que a pesar de que el trabajador no se encuentra realizando directamente su actividad principal se consideran como incluidos en el tiempo efectivo de trabajo, la jurisprudencia recoge otros de ellos que no deberán ser considerados como tal. Se refiere por ejemplo al tiempo que el trabajador se encuentra en «guardia localizable», es decir, aquel que el trabajador se encuentra en régimen de localización, siempre y cuando no sea requerida la incorporación de este al puesto de trabajo, y además tenga movilidad<sup>22</sup>. Así mismo, tampoco se considera tiempo efectivo de trabajo el que se emplea en el desplazamiento del trabajador desde su domicilio habitual hasta el centro de trabajo<sup>23</sup>, ni tampoco el destinado a actividades de carácter no laboral como cenas y viajes de empresa, siempre y cuando se revista el carácter voluntario de los mismos y si éstos no se llevan a cabo dentro de la jornada de trabajo.

---

<sup>17</sup> STS 31 de mayo de 2006

<sup>18</sup> STS 24 de septiembre de 2009 y STSJ de Galicia 14 de mayo de 2004

<sup>19</sup> STSJ La Rioja 27 de noviembre de 2003

<sup>20</sup> STS 24 de junio de 1992.

<sup>21</sup> STJUE 10 de septiembre de 2015. ECLI:EU:C: 2015:578

<sup>22</sup> STS 7 de febrero de 2001 y STS 29 de noviembre de 1994. No obstante, cabe destacar la Directiva 2003/88/CE, que puede llegar a considerar ésta como tiempo de trabajo siempre y cuando el trabajador deba estar presente en un lugar designado por el empresario para la prestación de servicios de forma inmediata.

<sup>23</sup> STS 18 de septiembre de 2000 y STS 24 de septiembre de 2009

### **3. Horas ordinarias y extraordinarias. Cómputo, límites y distribución irregular.**

La jornada laboral de trabajo se compone, de forma simplificada, por el conjunto de horas que, de forma ordinaria, el trabajador dedica a su actividad laboral, es decir, estando a disposición del empresario al objeto de desarrollar el fin de su contratación laboral. Por consiguiente, una vez cumplida dicha jornada, el trabajador no tiene obligación de seguir a su disposición salvo en circunstancias extraordinarias, que en caso de llevarse a cabo deberán ser compensadas.

La duración de la jornada ordinaria esta fijada por el artículo 34 ET en 40 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio, en cómputo anual. Es decir, dicho precepto deja entrever que la jornada diaria en principio establecida en 8 horas, si tenemos en consideración una jornada laboral de lunes a viernes, podrá ser modificada para permitir una distribución irregular por semanas, siempre y cuando ésta no supere el límite previsto con carácter anual.

El supuesto de distribución irregular de la jornada, pese a ser un concepto de carácter abstracto tal y como lo califica la STSJ Cantabria 29 octubre 2008, se contempla expresamente en el apartado segundo del artículo 34 ET, donde se prevé que esta distribución irregular podrá ser pactada a través de convenio colectivo, y en caso contrario, podrá ser impuesta por voluntad de la empresa en un máximo del 10% de la jornada de trabajo anual.<sup>24</sup> No obstante, por disposición legal el límite máximo de trabajo ordinario diario no podrá superar nunca las 9 horas, previendo expresamente que sean ocho para el caso de menores de dieciocho años.

Además de garantizar el límite máximo de jornada legal establecido con carácter anual, se debe garantizar los periodos mínimos de descanso, diarios y semanales. Las exigencias del límite máximo de la jornada, se pueden resumir de la siguiente forma:

- Límite doble en la jornada diaria. Es necesario garantizar el tiempo de trabajo máximo efectivo, así como los periodos de descansos *intrajornada* (pausa diaria).
- Límite cuádruple en la jornada semanal. Además de los dos anteriores se estipula un tiempo máximo orientativo de 40 horas semanales, que pese a poder ser distribuidos de forma irregular a lo largo del año, su cómputo no puede exceder el mismo. También se estipula un tiempo mínimo de descanso entre la semana de

---

<sup>24</sup> Previsión tendente a garantizar flexibilidad interna en la empresa introducida por la Reforma Laboral de 2012 (Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)



trabajo y la inmediatamente (descanso semanal), que en caso de coincidir con el diario deberá ser indemnizado<sup>25</sup>.

- Límite quíntuple en la jornada anual. El carácter anual de la jornada, deberá garantizar además que se respeten los tiempos establecidos para vacaciones anuales, así como festividades laborales.

No obstante, dichos límites no operan de igual forma en los supuestos recogidos en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales. Dicho precepto, en relación con el artículo 34.7 ET autoriza al Gobierno para establecer ampliaciones o limitaciones en la duración de la jornada de trabajo debido a las características inherentes a las mismas. Se establecen ampliaciones de jornada para el caso de trabajo agrario, comercio y hostelería, transportes por carretera, etc.; así como reducciones de la misma en supuestos como trabajos de minería, construcción y obras públicas, por exposición de riesgos ambientales, etc.

Cabe destacar que se establece un preaviso mínimo de cinco días para conocer el momento y lugar de prestación de servicios por parte del trabajador, así como la necesidad de compensación de dicha distribución irregular en un plazo de doce meses siempre que no se haya dispuesto otra forma distinta mediante convenio colectivo.

Todas aquellas horas fruto de la distribución irregular de la jornada tendrán carácter de horas ordinarias, ya que, por el contrario, las horas de carácter extraordinario se definen en el artículo 35 del ET como aquellas horas de trabajo que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, y que deberán ser compensadas expresamente. Se prevé como forma de compensación de las mismas, bien una suma económica previamente pactada, y que deberá tener un valor superior al de la hora ordinaria, o su compensación a través de la sustitución del tiempo invertido de forma extraordinaria por su equivalente en tiempo de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización salvo pacto en contrario.

Se establece un límite de 80 horas extraordinarias de forma anual, que no podrá sobrepasarse salvo que las mismas se compensen mediante descanso, y siempre y cuando este exceso no sea fruto de la prevención o reparación de daños extraordinarios y urgentes. Así mismo, este tipo de horas de trabajo destacan por su carácter voluntario, salvo que se haya pactado lo contrario a través de convenio colectivo, hecho que podría situar al

---

<sup>25</sup> STS de 14 de abril de 2014. ECLI: ES:TS:2014:1807

trabajador en supuestos de desobediencia en caso de no querer prestar las mismas. No obstante, cabe mencionar uno de los últimos pronunciamientos al respecto del Tribunal Supremo en su Sentencia 2693/2017, de 6 de julio<sup>26</sup>.

Como el objetivo del trabajo se basa en la nueva disposición de obligación de registro de la jornada laboral, cabe mencionar que el carácter obligatorio del registro de las horas de trabajo de carácter extraordinario ha sido impuesto desde la primera redacción del ET en su artículo 35.5, donde además de obligar al empleador a llevar un control diario de las mismas, totalizarlas con carácter semanal, se imponía la obligación de entregarle el resumen de las mismas con carácter semanal. En la actualidad la totalización, así como la copia de su control se prevén para el periodo fijado del abono de las retribuciones.

#### **4. Descansos, fiestas y permisos**

Al igual que el hecho de regular las jornadas máximas de trabajo recae en el propósito de garantizar el bienestar de los trabajadores, así como una serie básica de derechos y garantías inherentes a su condición de trabajador, la regulación de los tiempos de descanso mínimos que deben imperar para los trabajadores es necesaria. Los descansos previstos expresamente en la Ley, pueden distinguirse según su momento de aplicación como los siguientes:

1. Descanso durante la jornada laboral. La previsión general del artículo 34.3 ET establece que siempre que la duración de la jornada exceda las seis horas de forma ininterrumpida, deberá garantizarse un descanso durante la misma no inferior a quince minutos, y que deberá entenderse tiempo de trabajo efectivo siempre y cuando se establezca en convenio colectivo. No obstante, podrá considerarse tiempo de trabajo efectivo por voluntad unilateral del empresario como beneficio para el trabajador tal y como se desprende de la STSJ Cataluña de 26 de septiembre de 1994 y la STSJ Madrid de 25 de abril de 2005, Rec. 1895/2005. Dicha previsión queda matizada en el párrafo siguiente para el caso de menores de dieciocho años, para los que se establecerá un descanso mínimo de treinta minutos siempre que la jornada exceda de cuatro horas y media.

Este tipo de pausas conocidas vulgarmente como «tiempo del bocadillo», así como todas aquellas no reguladas pero que implican una interrupción del tiempo de trabajo tales como ir al baño, salir a fumar, etc., revisten de gran importancia con la entrada

---

<sup>26</sup> ECLI: ES:TS: 2017:2693

en vigor de la obligación de registro de la jornada por parte del empresario, ya que con ella deberá determinarse para cada uno de los supuestos concretos si deben considerarse incluidas en el tiempo de trabajo efectivo o no, a fin de registrarlo diariamente en su jornada tal y como se exige en la STS de 17 de septiembre de 2010.

2. Descansos entre jornadas laborales. Se establece un mínimo de doce horas en virtud del artículo 34.3 ET, que deberán respetarse como tiempo de descanso entre el final de la jornada del trabajador, y el comienzo de la siguiente, y que no podrá reducirse, ni siquiera en el supuesto de que al fin de la jornada le suceda el periodo de descanso semanal tal y como se pronuncia el TS en sus Sentencias de 25 de septiembre de 2008 y de 10 de octubre de 2005. Pero sí podrá admitirse en caso de que se produzca un cambio de turno de trabajo según el RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.
3. Descansos semanales. Su fundamento histórico reside en el cumplimiento de los fines religiosos conocidos como descanso dominical. Por ello, pese a que la jornada máxima semanal no se encuentra limitada más que por el cómputo de que la media semanal no exceda las 40 horas, el artículo 37 ET, establece como descanso mínimo semanal un día y medio con carácter ininterrumpido, que podrá ser acumulable por periodos de hasta catorce días. Previendo expresamente que tendrá que consistir en dos días de forma ininterrumpida para el caso de menores de edad. Generalmente el ET establece que consistirá en la tarde del sábado, o en su defecto la mañana del lunes, así como todo el domingo.
4. Fiestas y permisos. También recogidos en el artículo 37 ET, se prevén fiestas laborales con un máximo de catorce días al año, entre las que se encuentran días como año nuevo, el primero de mayo, y el 12 de octubre. No obstante, podrán ser trasladadas al próximo lunes siempre y cuando tengan lugar entre semana, dejando en este sentido la competencia a las Comunidades Autónomas a fin de garantizar también sus festividades propias.  
Además, el trabajador podrá ausentarse del trabajo con carácter remunerado por los motivos enumerados en el párrafo tercero del artículo 37 ET, y dentro de los que se incluyen algunos como el matrimonio, fallecimiento de parientes, traslado de domicilio, etc.
5. Vacaciones anuales. Las vacaciones anuales se configuran como un derecho para los trabajadores en virtud del artículo 38 ET, que deberá consistir en un mínimo de treinta días naturales no susceptibles de compensar económicamente, y que deberán fijarse

en el contrato, o bien a través de convenio colectivo. El calendario vacacional se pactará en cada empresa a través de acuerdo entre trabajadores y empresario, no obstante, en caso de desacuerdo será la jurisdicción social la que fijará la fecha de disfrute a través de una decisión irrecurrible. Además según este mismo precepto, y respaldado por la STS 3124/2018, de 4 de julio de 2018<sup>27</sup>, en caso de coincidir con tiempo de incapacidad laboral temporal por motivos como embarazo, parto o lactancia, se posibilitará al trabajador a realizarlas en otro momento, y con carácter general siempre que devenga la incapacidad temporal por cualquier otro motivo, se permitirá al trabajador realizarlas después de su alta médica, siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses desde las mismas.

## **5. Derecho a la desconexión tecnológica de los trabajadores**

Las primeras manifestaciones del derecho a la desconexión tecnológica de los trabajadores surgen en el seno de la OIT, donde se toma con especial importancia el tiempo de descanso de los trabajadores. Desde la llegada de las TIC, el tiempo de descanso de los trabajadores sigue siendo una de las principales preocupaciones, ya que si bien es cierto que éstas permiten el teletrabajo, así como en numerosas ocasiones la implicación que éste tiene con la conciliación de la vida familiar, la línea entre jornada laboral y descanso parece en estos supuestos ser cada vez más difícil de trazar, así como en numerosas ocasiones el uso de las TIC por parte del empresario para ejercer su poder de control sobre los trabajadores, es susceptible de ser punto de colisión con sus derecho de intimidad, hecho que unido, perjudica en gran medida el derecho a la salud de los trabajadores, ya que en muchos casos, puede dar lugar a confusión entre la vida personal y profesional.

La principal discusión en cuanto al derecho de desconexión tecnológica se basa en la idea de si es necesario llevar a cabo una regulación autónoma del mismo, ya que dicho derecho se encuentra dentro del derecho al descanso del trabajador, ya regulado tal y como se ha visto anteriormente. Su primera regulación aparece con la LO 3/2018 de Protección de Datos Personales y de los derechos digitales (LOPD), donde se prevé la desconexión tecnológica digital en el ámbito laboral, tanto para trabajadores como empleados públicos, con fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar. De forma complementaria, se añade también el artículo

---

<sup>27</sup> ECLI: ES:TS:2018:3124

20bis ET, en el que se dispone: *los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de los dispositivos de videovigilancia y geolocalización [...]*. Para conseguir la igualdad entre trabajadores del sector público y privado, también se llevó a cabo una previsión al respecto en el Estatuto Básico del empleado Público, concretamente a través de su artículo 14<sup>28</sup>.

Frente a este derecho de desconexión pueden imperar una serie de excepciones siempre y cuando éstas hayan sido pactadas de ante mano y se encuentren debidamente justificadas, sean compensadas, y no resulten abusivas, permitiendo siempre al trabajador gozar de su derecho de descanso. El derecho de descanso del trabajador no se define expresamente por el legislador, no obstante, la desconexión puede entenderse como el derecho a no ser molestado, contactado, ni la obligación de responder comunicaciones de trabajo fuera del horario laboral, así a no tener la obligación de mantener comunicación con clientes o terceros fuera de su jornada.

La novedad del concepto, así como su ambigüedad implican dificultades a la hora de articular su aplicación, ya que su objetivo, si bien responde a la conciliación de las actividades laborales con las personales, se deja entrever que deberá regularse a través de negociación colectiva y política interna de la empresa. Por ello, se dispondrán sus efectos a través de negociación colectiva, tendente a elaborar una política interna en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho, así como una serie de garantías que la empresa deberá respetar. Si bien es cierto que no muchos convenios colectivos hasta la fecha se han ocupado de garantizar este derecho, cabe destacar el convenio colectivo del grupo AXA<sup>29</sup>, que junto con el plan de igualdad de la ONCE<sup>30</sup>, y el Acuerdo Interprofesional de Cataluña<sup>31</sup>, permiten señalar numerosas consideraciones al respecto, que incluyen desde la delimitación del derecho, sus excepciones, y el fomento de un uso responsable de los dispositivos digitales tanto fuera como dentro del horario laboral. Además, es destacable la aparición del concepto de *fatiga informática* entre sus líneas,

---

<sup>28</sup>Artículo 14. Derechos individuales. Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: [...] j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

<sup>29</sup> Resol DGE 21-9-17, BOE 10-10-17

<sup>30</sup> Resol DGE 8-1-18, BOE 18-1-18

<sup>31</sup> Resol TFS/2053/2018, 4-9-18, BO Generalitat Cataluña 7-9-18

incluyendo no solo el derecho de desconexión fuera del horario laboral, sino también un uso adecuado que prevenga el riesgo de dolencias y patologías relacionadas con el uso de las TIC.

### **III. NUEVA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 34 ET. OBLIGACION LEGAL DE REGISTRO DE JORNADA**

#### **1. Introducción**

En el marco de un mercado laboral español con distintas manifestaciones de precariedad, donde destaca fundamentalmente el tiempo de trabajo efectivo, así como los bajos salarios<sup>32</sup>, se plantea el registro de la jornada laboral ordinaria para todos los trabajadores con carácter obligatorio que entrará en vigor desde el pasado 12 de mayo de 2019. Con la implementación de un sistema de registro de jornada, se deberá garantizar como mínimo el horario de inicio y finalización de la jornada de cada uno de los trabajadores.

Su planteamiento principal reside en la garantía del cumplimiento de la jornada de trabajo prevista, así como conseguir suprimir los abusos producidos en lo que a horas extraordinarias se refiere, como lucha para garantizar un mayor bienestar de los trabajadores, así como en mejorar las posibilidades de control por parte de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, garantizando una mayor seguridad jurídica para la parte más débil de la relación laboral. También reside en su implantación una mayor posibilidad de conciliación de su vida personal y laboral, y fundamentalmente asegurar la compensación y el control de una retribución justa en función de las horas de trabajo dedicadas, ya sean con carácter ordinario, o extraordinario, así como en que éstas vean su reflejo correspondiente en las cotizaciones de los trabajadores a los sistemas de seguridad social en lucha contra el fraude de horas de trabajo no declaradas, que o bien no se remuneran correspondientemente a los trabajadores, tal y como se recoge en la Exposición de motivos del RDL 8/2019<sup>33</sup>, o bien éstas se remuneran a través de sistemas ajenos a la nómina del trabajador.

---

<sup>32</sup> Según datos macro de Expansión, el salario medio ordinario en los países europeos en 2018 fue de 2.091€/mes, mientras que en España se situó en torno a 1.658€/mes.

<sup>33</sup> Según datos de la Encuesta de Población Activa llevada a cabo en 2018, los trabajadores admiten haber realizado un total de 6,4 millones de horas extraordinarias, de las cuales un 48% no fueron remuneradas, y consecuentemente no cotizaron a la Seguridad Social.

No obstante, además de mejorar las políticas retributivas de los trabajadores, así como garantizar un mayor grado de cumplimiento de los límites impuestos a la jornada de trabajo, y el respeto a los tiempos de trabajo, se busca con todo ello el favorecer la creación de nuevos puestos de trabajo<sup>34</sup>, y como punto destacable para los empresarios el hecho de tener un registro completo del cumplimiento del horario de sus trabajadores, donde pueda quedar constancia de los posibles incumplimientos, faltas de puntualidad o absentismos no justificados, que permitirán sancionar o actuar como prueba fehaciente de tal incumplimiento de cara a posibles despidos.

Así mismo la idea de registrar la jornada de trabajo se traduce en una mejor separación de la actividad profesional y personal de los trabajadores, garantizando el ya mencionado derecho a la desconexión tecnológica y la intimidad del trabajador una vez fuera de su puesto de trabajo, en muchas ocasiones difícil de garantizar por los medios electrónicos puestos a disposición por parte del empresario para llevar a cabo el desempeño de las actividades propuestas, que los trabajadores terminan por incorporar a su vida diaria o personal.

## **2. Ámbito de aplicación y obligatoriedad de registro**

El registro de la jornada laboral aparece recogido en el Estatuto de los Trabajadores, como una obligación empresarial, es decir, son las empresas las que deben garantizar al menos la recogida del horario de inicio y finalización de la jornada laboral. Por tanto, esta obligación afecta a la totalidad de empresas incluidas en dicha disposición normativa<sup>35</sup>, con independencia de su tamaño, horario, sector al que pertenezcan o cualquiera de sus características particulares.

Además, las empresas deberán llevar el control horario registrado de todos aquellos trabajadores que en virtud del artículo 1.1 del ET presten sus servicios de forma voluntaria, retribuida, por cuenta ajena y dentro del ámbito organizativo y de dirección del empleador, requisitos exigidos para considerarse aplicable el Estatuto de los Trabajadores sobre los mismos, independientemente de la naturaleza de los servicios prestados.

---

<sup>34</sup> Según UGT, las horas extraordinarias llevadas a cabo en España en 2019 impiden la creación de en torno a 180.000 puestos de trabajo al año. Recuperado de: <https://www.larazon.es/economia/las-horas-extra-evitan-la-creacion-de-180000-empleos-al-ano-ID24726169/>

<sup>35</sup> Se hace referencia en el artículo 1 del ET

En lo relativo al régimen de autónomos, no se verán afectados por la obligación de registro de jornada<sup>36</sup>, sin perjuicio del deber de registrarlo para todos aquellos trabajadores a su servicio, sobre los cuales deberá implantarse un sistema de registro y control de la jornada.

Esta obligación se configura como como la exigencia de implantación y adecuación de un sistema de registro conforme a los requerimientos legales, configurándose como un deber de garantizar dicho registro, derivando de su incumplimiento infracciones graves tal y como se exponen a continuación.

Si bien es cierto que legalmente no aparece recogida la obligación expresa de registrar las pausas, se presume que el registro deberá aportar una visión clara del tiempo efectivamente dedicado a trabajo por parte del trabajador<sup>37</sup>. Por ello, y en relación a las pausas, debe tenerse en cuenta:

1. **Pausas obligatorias.** En relación a las pausas obligatorias más comunes configuradas legalmente, y en muchas ocasiones también a través Convenio colectivo, cabe destacar las siguientes:
  - a. **Pausa para «bocadillo».** Configurada para jornadas laborales de más de seis horas tal y como se ha visto anteriormente, con las salvedades oportunas para los menores de edad. Para determinar si éste tiempo deberá figurar dentro del tiempo de trabajo efectivo, y por tanto debe incluirse en el registro de jornada, deberá atenderse a lo pactado a través de Convenio Colectivo.
  - b. **Descanso en jornada partida.** Descanso dedicado entre la jornada de mañana y tarde, con la duración suficiente para llevar a cabo la comida principal del día. No se considerará bajo ningún concepto tiempo de trabajo efectivo, ya que es una interrupción real por parte del trabajador de sus tareas, que serán retomadas a lo largo del día en horario de tarde, con carácter general.
  - c. **Permisos para exámenes y permisos retribuidos.** Dentro de esta categoría podemos encontrar los permisos relacionados con el cumplimiento de obligaciones públicas, así como los casos que se configuran en relación al embarazo. En relación a los permisos, tanto para exámenes como retribuidos, éstos exoneran al trabajador

---

<sup>36</sup> Disposición final 1ª del ET, Artículo 3,3 de la Ley 20/2007 donde se excluye de la legislación laboral el trabajo llevado a cabo por cuenta propia.

<sup>37</sup> Criterio técnico 101/2019 del Ministerio de Trabajo.



de prestar sus servicios el día señalado, y consiguientemente no deberán figurar recogidos en el registro de jornada como si el trabajador los hubiese prestado.

- 2. Pausas voluntarias.** En relación a las pausas de carácter voluntario que sufre la jornada laboral, cabe destacar las más habituales como: ir al baño, salidas para fumadores y atención de llamadas personales, o correos electrónicos.

El hecho de no existir regulación expresa al fin de considerar este tipo de interrupciones como tiempo de trabajo efectivo, o no, implica gran confusión al respecto, así como la necesidad de determinación a través de la práctica empresarial. Por ello, y a tal efecto, debería determinarse a través de la regulación convencional la delimitación de si estos tiempos deben considerarse parte o no de la jornada, y consiguientemente deben ser registrados.

A modo de ejemplo, y muestra de la ambigüedad al respecto, cabe destacar como pronunciamiento a favor de la inclusión de este tipo de pausas en la jornada laboral de los trabajadores, el acuerdo llevado a cabo por parte del Grupo Corte Inglés y los sindicatos, por el que no se registrará las pausas del café o cigarrillo de su plantilla, y solo computará como descansos fuera de la jornada laboral aquellas interrupciones de la jornada superiores a una hora<sup>38</sup>.

Pronunciamiento en contrario el de la Audiencia Nacional de Madrid a través de su sentencia 144/2019 en relación a la empresa Galp Energía por la denuncia de CCOO. En este pronunciamiento los tribunales avalan la decisión de la empresa de descontar del tiempo de trabajo efectivo del trabajador, así como dejar constancia en el registro de la jornada todos aquellos descansos voluntarios del trabajador durante la jornada, ya que considera que este cambio de criterio en el que se pretendía excluir dichos descansos de la jornada, no supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo por no haber existido anteriormente una regulación expresa convencional de que fuesen consideradas como parte del tiempo de trabajo efectivo.

Por último, en relación a la distribución irregular de la jornada, el registro diario revestirá de una mayor importancia como mecanismo para la determinación del cómputo máximo de jornada con carácter anual, a tal efecto, aquellos excesos diarios que puedan registrarse en la jornada de un trabajador con respecto a los límites legales, no serán constitutivos de

---

<sup>38</sup> Fuente del acuerdo: Europa Press de 13 de junio de 2019.

horas extraordinarias siempre y cuando se cumplan los cómputos máximos de jornada ordinaria tal y como se expuso con anterioridad.

### **3. Sistemas de registro y conservación**

Si bien es cierto que la obligatoriedad de la llevanza de un registro diario de la jornada queda expresamente recogida por la ley a través de la nueva redacción del artículo 34.9 del ET, nada dice al respecto de cuáles deben ser las formas para llevarlo a cabo. Por tanto, las distintas formas permitidas divergen en relación a la actividad desarrollada en la empresa en cuestión.

En lo relativo a la organización y documentación del registro, se prevé para su determinación lo dispuesto a través de Convenio Colectivo, y en su defecto, por la voluntad del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores.

En el primero de los casos, es decir, que la organización del registro sea impuesta a través de Convenio colectivo, si bien es cierto, que la regulación en materia de tiempo de trabajo no se corresponde con las materias encargadas de regulación a través de convenio concurrente, ésta queda supeditada a lo dispuesto en convenios superiores. Por lo expuesto, se permite la regulación del mismo a través de Convenio Colectivo, ya que supone una garantía para su adecuación a las circunstancias particulares de la empresa, así como de las actividades desempeñadas por los trabajadores. Entre los aspectos que pueden regularse, se destacan la elección de la modalidad de registro más apropiada para la empresa, identificar la existencia de situaciones que impliquen particularidades de cara al registro (por ejemplo tele-trabajo), definir los parámetros que se van a manejar en el registro (pausas, periodos considerados de tiempo o no de trabajo, etc.), los criterios para su documentación o conservación, así como por último, los posibles incumplimientos de las obligaciones por parte del trabajador que haya de asumir de cara al registro.

En defecto de regulación convencional, se atenderá a la voluntad del empresario para la determinación del sistema más adecuado en relación a la actividad desarrollada dentro de la empresa. Para ello, se exigirá siempre consulta previa con la representación legal de los trabajadores, operando únicamente la voluntad de forma unilateral del empresario para el supuesto de ausencia de representación legal de los trabajadores.

Una vez aclaradas las distintas vías de elección, así como implantación del registro diario de jornada, cabe destacar fruto del pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la UE, en

su sentencia de 14 de mayo de 2019<sup>39</sup>, que el sistema elegido deberá ser objetivo, fiable y accesible, permitiendo la recogida de información sobre la duración de la jornada. Si bien no hay ningún tipo de sistema expresamente excluido<sup>40</sup>, los más habituales son los siguientes:

- 1- **Registro manual a través de hoja de registro y firma.** Este tipo de registro suele ser utilizado en pequeñas y medianas empresas debido a su bajo coste de implantación, es a su vez uno de los más fáciles de manipular, por lo que las medidas de prevención sobre la alteración del mismo deben extremarse.
- 2- **Registro a través de medios informáticos.** Quizá uno de los sistemas más utilizados a nivel general, se basa en el control de la jornada bien a través de softwares instalados en diferentes dispositivos electrónicos tales como tabletas, portátiles, o teléfonos móviles, que son activos por parte del trabajador, o bien que se registra en ellos la jornada con el mero encendido/apagado del dispositivo. En este supuesto cabe destacar la posible confrontación de la geolocalización de los mismos que posteriormente analizaremos en relación a lo establecido en la LOPD.
- 3- **Registro biométrico.** Este sistema destaca fundamentalmente por su difícil manipulación, y su alto coste de implantación. Suele almacenar datos relativos al reconocimiento de huella dactilar o de la retina, y si bien en principio opera en línea a la legalidad, dado el carácter de los datos que está almacenando, entendido este tipo de datos como datos especialmente sensibles, puede suponer un problema en relación a lo establecido a tal efecto en la LOPD.
- 4- **Registro a través de mecanismos lectura de tarjetas o tornos.** Si bien este registro es a su vez difícilmente manipulable, plantea el inconveniente de que debe estar situado con carácter fijo en el centro de trabajo, siendo únicamente útil para aquellos trabajadores que siempre desempeñan allí su actividad.

Según se desprende del artículo 34.9 ET la empresa tendrá la obligación de conservar los registros diarios durante un plazo de cuatro años. El medio de conservación se determinará a elección del empresario, si bien es cierto, que se apuesta con carácter general por los sistemas digitales, ya que garantizan en mayor medida su preservación,

---

<sup>39</sup> Deutsche Bank, C-55/18, EU:C:2019:402.

<sup>40</sup> Como indica el Criterio 101/2019, dada su naturaleza de previsión, que no de efectiva prestación de servicios, no es aceptable para acreditar el registro el horario general de la empresa, cuadrantes de horarios elaborados para determinados períodos o el calendario laboral. «Estos se formulan “ex ante” y determinarán la previsión de trabajo para dicho período pero no las horas efectivamente trabajadas en el mismo, que solo se conocerán “ex post” como consecuencia de la llevanza del registro de jornada».

fiabilidad e invariabilidad de contenido. A su vez, hacer mención que en el caso de que éstos presenten datos de carácter biométrico, deberán tomarse en consideración todas aquellas medidas extraordinarias tendentes a su correcta conservación.

#### **4. Registro en situaciones laborales especiales**

Con base o no en el Estatuto de los Trabajadores, hay una serie de supuestos en los que dicha obligación debe ser entendida de manera diferente, y debido a la complejidad o distintividad de los mismos, se pretende abordar a modo de reseña las características más destacables de cada uno de los supuestos más representativos.

En primer lugar, los **contratos de prácticas**, si bien aparecen recogidos dentro del ET, hay que precisar que la obligación de registro de la jornada no será de aplicación para la esta categoría de contratos, ya que se considera como característica principal en ellos la no vinculación laboral con la empresa más que en relación a un contrato de carácter formativo, y por ello, un riguroso control horario implicaría indicios de laboralidad expresamente excluidos.

En segundo lugar y en relación a los **empleados públicos**, si bien es cierto que éstos no forman parte de la obligación legal impuesta a través del artículo 34.9 ET, en aras de garantizar asimismo un control de su jornada con las mismas condiciones y garantías que para el resto de los trabajadores, esta obligación también se ha materializado a su vez a través de los artículos 44 y ss. del EBEP, así como la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de 28 de febrero de 2019, donde se dictan instrucciones sobre la jornada y horarios de los trabajadores del sector público, así como la obligación de registrar todas las salidas y entradas correspondientes a su modalidad de jornada, las ausencias, y las faltas de puntualidad y permanencia del personal en su puesto de trabajo.

En tercer lugar, y en lo relativo a **personal de alta dirección** o personal con funciones directivas en la empresa, se deberá atender a lo dispuesto en la Guía del Ministerio, su normativa específica, y en particular la forma y extensión con la que aparezca regulada su jornada de trabajo.

El personal de alta dirección queda exceptuado del registro de la jornada en función del artículo 2.1.a) ET, y en concreto, se exceptúa a todos aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, con autonomía y plena responsabilidad. Así mismo, aquel personal con funciones directivas tales como

consejeros o administradores sociales, también quedan al margen de la obligación de registro de su jornada laboral ex artículo 1.3.c) ET.

Por último, si bien parecería desde un primer momento no existir ninguna singularidad al respecto, es necesario hacer mención al respecto del régimen de registro de la jornada para aquellos **trabajadores a tiempo parcial**. Para este grupo de trabajadores, existe una obligación autónoma e independiente del artículo 34.9 del ET para el registro de su jornada, recogida en el artículo 12.4 del ET. En relación a dicha obligación, hay que matizar que no se exige al empresario la llevanza de dos sistemas de registro diferenciados, sino que puede contabilizarse de forma simultánea la jornada de trabajadores a tiempo parcial y tiempo completo.

## **5. Régimen sancionador**

Como cualquier obligación impuesta por el legislador, en caso de incumplimiento, es el empleador o empresario quién debe responder, ya que éste es el sujeto obligado en virtud del artículo 34.9 del ET. La función de vigilancia y control de todo lo relativo con normativa laboral es competencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), siendo el registro de la jornada laboral uno de los temas más representativos de los últimos años, fundamentalmente por la novedad normativa a tal respecto.

En relación a la iniciación del procedimiento, se prevé la iniciación de oficio, así como a instancia de parte a través de denuncias, consistentes en la mayoría de los casos de prolongación de jornadas laborales más allá de lo permitido, así como la no compensación adecuada de las horas de carácter extraordinario, muchas veces ni siquiera reflejadas. El procedimiento sancionador, así como las multas relativas al mismo, aparecen recogidos en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, comúnmente conocida como LISOS.

Con respecto a los posibles incumplimientos, así como las sanciones derivadas de los mismos, se pueden distinguir los siguientes supuestos:

**1. Incumplimiento de la obligación de llevanza del control / registro de la jornada ex artículo 34.9 ET.** Se considerará como infracción grave, el hecho de no existir en la empresa un mecanismo para el registro de la jornada laboral, que tal registro exista, pero que presente deficiencias de carácter grave que impidan el propósito del mismo, y también el supuesto de incumplimiento de lo pactado a través de convenio colectivo.

No obstante, en este supuesto, ante la imposibilidad en el momento de implantación de la norma de ser asumida por la totalidad de empresarios, el Inspector puede evitar la sanción en el caso de que el empresario haya actuado de buena fe, y no haya podido establecer un sistema de registro adecuado, requiriéndole la instalación del sistema acordado en el plazo que se establezca para tal fin Bien a través de sanción o bien a través de requerimiento, la obligación de registro sigue imperativa para el empresario, por lo que éste no puede excusar su cumplimiento, y prueba de ello es el hecho de que una vez una empresa ha infringido tal obligación, se llevarán sucesivos controles sobre la misma a fin de comprobar que ésta cumple la normativa al respecto.

**2. Incumplimiento derivado de la superación de los límites de trabajo.** Quizá este supuesto es uno de los más habituales, no obstante, cabe diferenciar:

**2.1 Superación del número de horas extraordinarias máximas en cómputo anual.** Tal y como se ha establecido anteriormente, se establecen un máximo de 80h extraordinarias de trabajo al año. Se considerará infracción grave, y la multa a tal efecto estará comprendida entre los 626 y 6.250 euros, sin perjuicio de la remuneración correspondiente a las horas realizadas por parte del trabajador que deberán ser compensadas en el caso de no haberlo sido, o haberlo sido de forma deficiente.

**2.2 Realización de horas extraordinarias no declaradas.** Supuesto considerado también como grave. Reviste la importancia del mismo en el hecho de que la prolongación injustificada y por encima del máximo establecido legal para los trabajadores, deberá ser compensada en el caso de haber podido ser contabilizadas las horas extras prestadas por el trabajador, junto con la acción ante el impago de salarios, con multas en caso de infracciones categorizadas como muy graves de hasta 187.515 euros.

**3. Incumplimiento de obligaciones formales en lo relativo a las horas extraordinarias.** Supuesto muy habitual en España, ya que además del gran número de horas extraordinarias que se realizan con carácter habitual en nuestro país, muchas de ellas no son remuneradas. No obstante, de la misma forma, se encuentra el supuesto de que, si bien éstas son remuneradas, no son a través de la nómina del trabajador, sino de forma irregular. Se considera este supuesto también como infracción grave, para el cual se prevén multas que pueden llegar a superar los 6.000€.

#### IV. OBLIGACIÓN DE REGISTRO DE JORNADA Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN TECNOLÓGICA, CONFRONTACIÓN CON LA LOPD

La Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), fue la primera regulación española tendente a garantizar y proteger los datos personales de los individuos, así como su tratamiento. Su garantía principal residía en la protección de derechos fundamentales inherentes a la persona tales como el honor, la intimidad y la privacidad. Su derogación se produjo el pasado 2018 con la entrada en vigor de la nueva LOPD a través de la Ley 3/2018, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, fruto de la necesidad de adaptación de la normativa nacional al Reglamento UE 2016/679 General de Protección de Datos.

Tanto en el Reglamento como en la normativa nacional, se prevén una serie de principios y derechos garantizados a los individuos en relación con el tratamiento de sus datos personales, entendiendo por datos personales: *toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona.*<sup>41</sup>

Los principios que deben operar en el tratamiento de datos personales son la licitud, lealtad y transparencia en relación con el interesado, así como otorgarle los derechos de información y acceso a sus datos, derecho de rectificación y supresión, derecho a la limitación de su tratamiento, y por último derecho de oposición y derecho a la portabilidad de sus datos personales en beneficio de otro responsable de los mismos.

Numerosos artículos se han planteado la posible confrontación de la obligación impuesta por el legislador de llevar a cabo un registro completo de la jornada con el derecho a la protección de datos personales de los trabajadores. Aparentemente son derechos totalmente compatibles, no obstante, hay que prestar atención en que dichos sistemas de control sean acordes a los requisitos exigidos por la ley, y que anteriormente han sido objeto de explicación, ya que desde un punto de vista de derechos y obligaciones éstos buscan únicamente reflejar la realidad de las horas de entrada y salidas del trabajador,

---

<sup>41</sup> Definición propuesta por el Reglamento UE 2016/679 en su artículo 4.

garantizándole así, que se cumplan los límites fijados a tal efecto, y que también han sido expuestos anteriormente. No obstante, puede ser que el sistema utilizado para el registro incluya algún tipo de función anexa al control horario, ya que el RGPD no se opone expresamente al mismo, en este caso, al igual que en el caso relativo a la geolocalización de dispositivos que se detalla a continuación, los datos que van a ser recogidos, así como la utilidad para la empresa y el tratamiento que va a realizar sobre los mismos deberán ser comunicados fehacientemente a los trabajadores<sup>42</sup>, y siempre revistiendo los mismos de un carácter voluntario.

El problema se plantea al determinar qué legitimación tiene el empresario para registrar dichos datos aun habiendo sido consentido por el trabajador, ya que podría configurar un choque con el principio de «*minimización de datos*». Este principio, recogido en el artículo 5.1.b) del RGPD establece que los datos recogidos deberán ser, y cito textualmente «adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados», y por ello, puede dar lugar a una colisión con el derecho amparado a nivel comunitario, ya que, a efectos puros del registro, podría considerarse excesivo el registro de datos de carácter biométrico tales como la huella dactilar o la imagen del iris, que son además considerados como datos de tratamiento especial<sup>43</sup>. No obstante, la procedencia en la utilización de este tipo de sistemas, así como la regulación de su uso, se debería ser recogida a través de convenio colectivo, ya que no existe una autorización expresa en el ET que impere contra la prohibición que establece sobre su tratamiento en el artículo 9.1 RGPD. Es en el convenio colectivo a su vez, donde deberá garantizarse, a través de una previsión de los posibles riesgos de su tratamiento, así como la implantación de medidas de seguridad suficientes para que estos sean tratados de forma que no puedan ser utilizados para fines ilícitos, ya que su utilización podría suponer riesgos muy graves, llegando incluso a ser susceptibles de delitos de suplantación de identidad.

Por tanto, y, en conclusión, cabe determinar que este tipo de tratamiento con obligación expresa de consentimiento por parte de los trabajadores, dista de los sistemas únicamente de registro de horarios para los cuales, con carácter general, no se exige el consentimiento individual del trabajador, ya que este se lleva a cabo por imposición legal al empresario,

---

<sup>42</sup> Requisito exigido ex artículo 6.1.a) RGPD.

<sup>43</sup> Según se desprende del artículo 9 del RGPD.



figura que deberá responder a tal efecto como encargado de tratamiento de datos personales a efectos del artículo 6.1.c) RGPD.

Así mismo, en materia de derecho de desconexión tecnológica de los trabajadores, éste se encuentra previsto expresamente en la LOPD<sup>44</sup>, su confrontación con la misma tiene su fundamento en la garantía de no comunicación con el trabajador fuera de su horario laboral a través de las herramientas tecnológicas, tanto personales, como todas aquellas que hayan sido puestas a disposición del trabajador para su actividad. Entre ellas se engloban fundamentalmente el correo electrónico, el teléfono móvil, etc. No obstante, este hecho ocupa un importante lugar junto con el derecho a la intimidad en el uso de todo tipo de dispositivos de carácter electrónico o digital que ha sido a sí mismo verificado por la LOPD 2018, con la modificación del artículo 20 bis encargado de regular los derechos de los trabajadores en relación con el entorno digital y la desconexión especialmente prevista en el ET. Como garantía amparada para todos los trabajadores, ya sea del sistema público o privado, se hace de igual forma mención al mismo derecho a través de la Disposición Final 14<sup>a</sup> de la LOPD, en relación a la inclusión del mismo en el EBEP

Gran parte, o quizás una de las partes más sensibles de esta cuestión, se basa en que los datos de localización obtenidos a través de este tipo de herramientas, constituyen datos de carácter personal a efectos del artículo 4 del Reglamento 2016/679 General de Protección de Datos<sup>45</sup>. De igual forma, este tipo de datos, o más bien, la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral, se encuentra regulado en el artículo 90 LOPD. No obstante, la controversia al respecto ha sido objeto de múltiples pronunciamientos por parte de los tribunales españoles, llegando a determinar qué se considera por un uso adecuado de los mismos, ya que el beneficio aportado de este tipo de sistemas ha llegado a provocar, en innumerables ocasiones, excesos tal y como el condenado a través de la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 6 de febrero de 2019, conocida como “Proyecto Tracker”, en relación a la obligación que se imponía a los trabajadores de aportar su propio teléfono móvil, para llevar a cabo la

---

<sup>44</sup> Se recoge en el artículo 88 de la LOPD, cuyo tenor literal es el siguiente: *los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar*

<sup>45</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).

geolocalización del mismo durante su jornada laboral, considerando que se incumplían notablemente los requisitos de información y consulta del artículo 64.5 ET, obligación que no puede ser omitida tal y como se pronuncian al respecto el TSJ de Andalucía y Madrid<sup>46</sup>.

Por ello, este tipo de sistemas que permiten la localización del individuo, así como cualquier tipo de operación sobre ellos, conllevará el carácter exigido por el Reglamento de *encargado de tratamiento*.<sup>47</sup>

Este tratamiento de datos personales implica una extensión del derecho de desconexión tecnológica del trabajador a efectos de sus datos personales, entendiendo éstos en el sentido de, que según la STS de 21 de septiembre de 2015, se considerará nula cualquier cláusula de un contrato individual de trabajo que exija al empleado aportar datos de comunicación personales a efectos de recibir en los mismos comunicaciones laborales, ya que en opinión del tribunal, a pesar de promediar consentimiento en dicha autorización, el trabajador no dispondría del derecho a ofrecer un consentimiento libre por ser la parte más vulnerable en la contratación, y que por ello, se vulneraría la garantía de protección de datos personales para la que se exige el consentimiento expreso y libre<sup>48</sup>.

No obstante, bajo la posibilidad de que el empleado haya facilitado estos datos voluntariamente, así como en el caso de que su uso tenga un carácter mixto (personal y profesional al mismo tiempo), se le deberá informar de manera inequívoca que éstos van a ser utilizado para fines laborales, derecho del que dispone como interesado en el tratamiento de sus datos personales en virtud del artículo 11 LOPD.

Al igual que ha sido objeto de estudio el régimen sancionador por incumplimiento de la obligación de llevanza de un control de la jornada de los trabajadores, se prevén una serie de sanciones para el supuesto de incumplimiento de lo establecido en la normativa de protección de datos. La entidad supervisora y que ostenta poder sancionador a tal efecto, es la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD). A tal efecto, el régimen

---

<sup>46</sup> STJ Andalucía, de 19 de noviembre de 2017; y STJ Madrid, de 21 de mayo de 2014.

<sup>47</sup> Se entiende por tratamiento a efectos del artículo 4 del Reglamento UE 2016/679: *cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por*

<sup>48</sup> Se precisa el consentimiento del afectado para el tratamiento de sus datos personales de conformidad con el artículo 6 LOPD, así como en relación al artículo 4.11 del Reglamento 2016/679, así como que este consentimiento se produzca de forma libre.

sancionador aparece recogido en el artículo 83 del RGPD, y distingue entre infracciones leves, graves y muy graves:

1. Infracciones leves. Se considerarán infracciones leves todas aquellas que revisten un carácter “formal”, entre las que pueden destacarse el incumplimiento del derecho de información del trabajador, así como cualquiera de los derechos inherentes a su condición de interesado.
2. Infracciones graves. Las infracciones graves se sustentan fundamentalmente en el riesgo que pueden ocasionar ciertas actitudes del empresario para el tratamiento seguro de los datos de sus trabajadores, y por consiguiente, las más comunes en el ámbito laboral suponen la no realización de un examen sobre los riesgos potenciales que operan en el tratamiento de datos dentro de su empresa, así como no formalizar los contratos de encargado de tratamiento (regulados en el artículo 28 LOPD) en el caso de contratar con terceras partes. Esta contratación no sólo debe entenderse en el sentido de contratos para el cumplimiento del control de la jornada, sino también sobre todos aquellos servicios subcontratados por el empleador para los que su desarrollo exige aportar datos de trabajadores, entre ellos cabe destacar: empresas de prevención de riesgos laborales, gestorías o servicios informáticos.
3. Infracciones muy graves. En esta categoría de infracciones aparecen comprendidas todas aquellas conductas por parte del empresario que directamente vulneran los derechos de los trabajadores sobre el tratamiento de sus datos personales, y entre los que se destaca, por ejemplo, la utilización de datos personales para fines ajenos al que ha sido prestado consentimiento o la vulneración del derecho de confidencialidad sobre los datos prestados con carácter voluntario o no.

En términos generales, si por algo son conocidos el RGPD a nivel comunitario, así como la LOPD en lo que se refiere al ámbito nacional, es por la dificultad de implantación y cumplimiento. Esta dificultad, es acusada por un desconocimiento sobre la materia a nivel general dentro de la empresa, este hecho queda reflejado en el informe ejecutivo publicado en 2018 por la AEPD en colaboración con CEPYME, en relación al grado de implantación de las empresas españolas ante el RGPD.

Pese a este desconocimiento, y desde la promulgación de la nueva LOPD, las sanciones han golpeado con dureza a multitud de empresas, ya que la gravedad de tales

incumplimientos puede conllevar multas de hasta 20.000.000€ para el supuesto de las infracciones más graves, o en su defecto un 4% del volumen de negocio anual. Estas multas a su vez se deberán complementarse con la correspondiente indemnización por daños y perjuicios con respecto a los trabajadores que han visto vulnerado su derecho.

## **V. CONCLUSIONES**

La jornada laboral en España ha ido avanzando desde un punto de vista normativo y social, tendente a garantizar con el avance, un mayor bienestar y calidad de vida para los trabajadores. Hay que destacar como punto de inflexión la promulgación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, a través del cual se recogen una serie de garantías, entre las que se incluye tanto las obligaciones como derechos de los trabajadores. Entre ellos destaca tal y como ha sido objeto de estudio, la limitación del número de horas de trabajo en su cómputo anual, semanal, y diario atendiendo a las circunstancias particulares de los trabajadores y sectores productivos, así como la contraprestación del trabajo mediante una remuneración justa y suficiente.

Si algo caracteriza el mercado laboral español es que queda configurado como un mercado dotado de precariedad laboral. Esta precariedad es provocada fundamentalmente por la contratación temporal, la economía sumergida y las altas tasas de desempleo, que llegaron a situar a España como un país con máximos históricos durante la crisis acaecida en torno a 2008. Este carácter ha constituido foco de innumerables cambios normativos, así como situando al mercado laboral y la lucha contra la precariedad del mismo, como uno de los objetivos principales para los gobiernos españoles.

En relación a la jornada de trabajo como es conocida hoy en día, se contemplada como el tiempo de trabajo efectivo que el trabajador dedica a la prestación de servicios al empleador. Este concepto, no regulado expresamente a tal efecto, ha sido en múltiples ocasiones objeto de pronunciamiento por parte de los Tribunales españoles. A tal efecto, se ha considerado que éste se compondrá del tiempo que el trabajador permanece a disposición del empresario, y, por tanto, no exigiendo expresamente que se encuentre en su puesto de trabajo. Al respecto, la regulación convencional, o en algunas otras ocasiones la voluntad unilateral del empresario de otorgar a los trabajadores algún beneficio extraordinario, incluyen dentro del tiempo de trabajo efectivo las pausas voluntarias del

trabajador durante el desarrollo de la jornada, entre las que se destacan la famosa pausa para el bocadillo, o para ir al baño.

En línea con garantizar el cumplimiento de las jornadas legales establecidas, y garantizar un sistema de supervisión de tal cumplimiento mucho más sencillo para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se impone a través de la nueva redacción del artículo 34.9 del ET la obligación al empresario de llevar a cabo el control diario de la jornada laboral. Este registro, que deberá recoger tanto el momento de entrada como de salida del trabajador, sirve como mecanismo para determinar el total de horas de trabajo efectivo prestadas por el trabajador, así como dotar de valor probatorio dichos registros en caso de incumplimientos contractuales y ausencias no justificadas.

Este registro, inicialmente obligatorio solamente para el caso de la realización de horas extraordinarias se impone como obligación fundamental para las empresarias en la totalidad de la jornada de sus trabajadores, y su incumplimiento da lugar a la imposición de sanciones de elevado importe. Este hecho reviste de vital importancia dada la gran cantidad de horas de carácter extraordinarias que son realizadas en España, cuando realmente el máximo legal las limita a un total de ochenta en cómputo anual, y que además en muchas ocasiones éstas no son compensadas correctamente al trabajador, llegando incluso en los casos más graves a no ser ni siquiera declaradas.

A su vez, la existencia de este registro se relaciona con el derecho de desconexión tecnológica de los trabajadores, ya que éstos deben gozar de él una vez terminan su jornada laboral.

El derecho de desconexión tecnológica de los trabajadores, reviste de gran importancia en la actualidad, motivado por los numerosos medios electrónicos puestos a disposición de los trabajadores que permiten seguir en contacto con el mundo laboral durante los descansos legalmente establecidos. Esta difícil separación entre la vida laboral, y los momentos de descanso en la actualidad, suponen en gran medida una pérdida de la calidad y bienestar de los trabajadores, así como mayor dificultad de conciliación. Por ello, este derecho respaldado no sólo a través del ET, sino también a través de la nueva LOPD, pretende garantizar la desconexión total, tanto presencial como telemática de los trabajadores fuera de su puesto u horario de trabajo, para que éstos disfruten de su derecho de descanso o vacaciones sin verse influenciado por comunicaciones empresariales ni seguimiento alguno a través de la geolocalización de sus dispositivos.

Si bien es cierto que la imposición del sistema de registro de la jornada ha supuesto un antes y después en términos organizacionales de muchas empresas, estos registros no son siempre válidos, ya que deberán garantizar una serie de principios exigidos jurisprudencialmente que reflejen entre otras cosas, la exactitud de los tiempos de trabajo efectivos. A su vez, para la elección e implantación de los mismos, se prevé que sea determinado a través de lo establecido para tal efecto en Convenio Colectivo, o en su defecto, a voluntad del empresario. No obstante, una vez elegido el sistema de registro, dado su carácter de mayor o menor simplicidad a la hora de su alteración, los más complejos, relativos al registro de los trabajadores a través de datos de carácter biométrico deben ser tomados en consideración de acuerdo con el principio de minimización de datos que ampara el RGPD. De esta forma, debe tenerse en cuenta la prohibición expresa de tratamiento de todos aquellos datos de carácter biométrico que durante el presente trabajo ha sido objeto de exposición dado su carácter sensible.

El carácter de obligatoriedad del registro, si bien hay que tener en cuenta una serie de situaciones excepcionales, tales como los contratos en prácticas, el personal de alta dirección o los autónomos, debe ser impuesto con carácter general para todas las empresas independientemente de su actividad o tamaño, y asimismo ha sido objeto de reconocimiento en el EBEP para regular de igual forma el registro o control que debe llevarse a cabo en el ejercicio de la actividad de los trabajadores al servicio de las administraciones públicas.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Álvarez, M., García Blasco, J., De val, A., Alcázar, S. (2016). Derecho individual y colectivo del Trabajo. Kronos (Zaragoza, España).

Cerezal, P. (2019). Registro horario: ¿Qué sectores hacen más horas extra?. Expansión. Recuperado de: <https://www.expansion.com/economia/2019/05/07/5cd0a0f1468aebb83b8b4585.html>

Cerezal, P. (2019). Registro horario: ¿Cuáles son las categorías profesionales que trabajan más horas extra?. Expansión. Recuperado de: <https://www.expansion.com/economia/2019/05/07/5cd16075e5fdea221f8b45a0.html>

Díaz-Caneja, A. M., Manglano, C. M., Álvarez, M. J. L., & Valdés, J. M. S. C. (2017). Manual de derecho del trabajo. Tirant lo Blanch.

Ferrer Serrano, R.L. (2019). Guía de protección de datos de los trabajadores. Tirant lo Blanch (Valencia, España).

Gómez, José Manuel. (2013). Evolución histórica de la jornada laboral en Europa y América. Recuperado de: <http://personal.us.es/josemgomez/documentos/Tiempo%20de%20trabajo.pdf>

Hinojal, S. Z. (1998). 1919: la implantación de la jornada de 8 horas en Las Palmas de Gran Canaria. De reivindicación obrera a cuestión moral. Boletín Millares Carlo, (17), 237-266.

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

Mounier, Emmanuel. (16 febrero 2012). Historia del movimiento obrero. Recuperado de: <https://historiadelmovimientoobrero.blogspot.com/2012/02/como-se-conquistaron-las-8-horas.html>

Olías, L., Sánchez, R. (2018). Radiografía de las horas extra en España: la mitad no se paga ni se recompensa. El diario. Recuperado de: [https://www.eldiario.es/economia/Radiografia-horas-mercado-laboral-espanol\\_0\\_732477600.html](https://www.eldiario.es/economia/Radiografia-horas-mercado-laboral-espanol_0_732477600.html)

- Páez, F. A. (2017). El derecho de desconexión digital: una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la " Loi Travail N° 2016-1088". Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, (30), 12-33.
- Peset, J. M. G., Ortega, J. G., Mellado, C. L. A., Pastor, M. A. B., & Pellicer, Á. B. (2019). Derecho del trabajo. Tirant lo Blanch.
- Pérez, J. L. M., & Iniesta, G. R. (2018). MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL FRENTE A LA PRECARIEDAD LABORAL (I). Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum, (15), 15-24.
- Pinto, F., & de Bustillo, R. M. (2017). Sobre la precariedad laboral en España. Una panorámica general. Gaceta sindical: reflexión y debate, (29), 99-122.
- Ricci, G. (2002). El tiempo de trabajo en España entre tradición y actualidad.
- Romero Salvadó, F. J., & Smith, A. (2014). La agonía del liberalismo español: de la revolución a la dictadura, 1913-1923. Pp. 85-197
- Rodríguez Pastor, G., & Alfonso Mellado, C. (2019). El registro de jornada. Tirant lo Blanch (Valencia, España)
- Thibault Aranda, J. (2019). Registro de jornada y derecho a la protección de datos. Lefebvre. Recuperado de: <https://elderecho.com/registro-jornada-derecho-la-proteccion-datos>