

Dossier jurídico
Derecho Laboral

Control de la jornada laboral y derecho a la desconexión digital del trabajador



tirant
PRIME

Dossier jurídico

Control de la jornada laboral y derecho a la desconexión digital del trabajador

Mónica García y Gloria Solana, autoras

Introducción.-

Al firmar un contrato de trabajo, el empresario adquiere un poder de dirección que le permite organizar la empresa y las relaciones laborales, dando órdenes e instrucciones para el buen funcionamiento de la actividad productiva. Dentro de este poder se incluye la facultad de control, que consiste en la capacidad de comprobar que el trabajador cumple con sus obligaciones y sigue las indicaciones dadas para el desarrollo de la actividad laboral en la empresa. Esta facultad se complementa con el poder disciplinario, necesario para imponer sanciones y dar eficacia jurídica a la autoridad del empresario.

En consecuencia, el control sobre el trabajador puede entenderse como una facultad del empresario, derivada de su poder de dirección, que le permite adoptar medidas para verificar el correcto cumplimiento del trabajo, **siempre respetando los derechos fundamentales del empleado**, especialmente su dignidad y su intimidad.

El control presencial, basado en la coincidencia física y temporal entre el empresario y el trabajador, pertenece al antiguo modelo artesanal del Derecho Laboral. Este tipo de control está siendo reemplazado por el control tecnológico, en el que la supervisión humana, limitada y discontinua, se sustituye por una vigilancia automatizada, centralizada y en tiempo real, que además puede dejar un registro permanente en los sistemas informáticos.

Cabe destacar que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación hacen posible formas de control innovadoras y prácticamente ilimitadas, que las empresas están utilizando para conocer con mayor detalle el comportamiento y las actividades de sus trabajadores.

Registro de jornada.-

La empresa tiene la obligación de registrar diariamente la jornada de las personas trabajadoras, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la misma, sin perjuicio de la flexibilidad horaria. Esta obligación está prevista en el **art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (ET)** y su finalidad es crear un marco de seguridad jurídica en las relaciones laborales y facilitar el control de las horas trabajadas.

A continuación se presentan los aspectos fundamentales del registro de la jornada laboral:

1. ***Todas las empresas deben garantizar el registro diario de la jornada en todas las relaciones laborales incluidas en el ámbito de aplicación del art. 1 ET.***
 - Existen excepciones para las relaciones laborales especiales, como el personal de alta dirección, y para trabajadores que cuentan con un régimen específico en materia de registro de la jornada, como el caso de los trabajadores a tiempo parcial (art. 12.4 c ET).
 - Las relaciones laborales excluidas del ET, como socios trabajadores de cooperativas y trabajadores autónomos, no están obligadas a llevar este registro horario.
2. ***El registro diario de la jornada y el registro de horas extraordinarias*** son obligaciones legales independientes y compatibles. Sin embargo, el registro del artículo 34.9 ET puede utilizarse simultáneamente para el cumplimiento de la obligación del registro de horas extraordinarias.
3. ***Los trabajadores tienen derecho de acceder a la información*** contenida en su registro de jornada.
4. ***Los registros deben conservarse durante un periodo de cuatro años*** y estar disponibles para los trabajadores, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
5. ***En el caso de los trabajadores cedidos por una Empresa de Trabajo Temporal (ETT)***, corresponde a la empresa usuaria la obligación de registro, y en los supuestos de **subcontratación del art. 42 ET** corresponde a la contratista o subcontratista.

6. **El registro se organizará y documentará** mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.
7. **No se especifica un medio concreto para llevar a cabo el registro.** Es válido cualquier sistema, ya sea en papel o telemático, que cumpla con el propósito de proporcionar información precisa, inalterable y no sujeta a manipulación posterior, incluso los propios trabajadores pueden registrar mediante su declaración las horas trabajadas. Los requisitos que debe cumplir el sistema para que sea válido son: **Ser objetivo, fiable y accesible** (STS de 18 de enero de 2023).
8. **El incumplimiento del registro horario** constituye una infracción grave en materia laboral (art. 7.5 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)). Además, en caso de reclamación de cantidades, como las horas extraordinarias, el incumplimiento del deber de registro supone desplazar la carga de la prueba sobre la empresa.

Desconexión digital.-

La desconexión digital del trabajador está configurada como un derecho laboral que le permita preservar espacios privados y tiempos de descanso para el desarrollo de su personalidad y la tutela de la intimidad personal y familia, como un elemento potenciador de la conciliación de la vida laboral y personal pretendiendo garantizar que los dispositivos digitales de los que dispone el trabajador (como smartphones, tablets u ordenadores) no vayan en perjuicio de su descanso fuera de su horario efectivo de trabajo.

El marco jurídico nacional tiene un encaje complejo, pues el legislador español no introdujo este derecho dentro del ámbito laboral, sino que se configuró a través de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales procedente de la transposición del Reglamento General Europeo de Protección de Datos. En cuanto a la, propiamente dicha, desconexión digital viene recogida en el art. 88 de la citada Ley, las disposiciones finales decimotercera y decimocuarta, modificando

en primer lugar el Estatuto de los Trabajadores, añadiendo el art. 20 bis y por otro lado la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Por tanto, esta garantía se extiende tanto a los empleados por cuenta ajena, incluyendo a los que ocupen puestos de dirección - entendiendo éstos como mandos intermedios y no altos directivos-, como para los empleados públicos, nada dice al respecto de los trabajadores autónomos, para los que se entiende como una autoexigencia.

El referido art. 88 de la LOPDGDD, no regula específicamente el contenido del derecho a la desconexión digital pues deja su desarrollo a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El apartado 3 del citado precepto establece o impone un deber a la empresa, previa audiencia con los representantes de los trabajadores, de elaborar, de forma precisa y detallada, los criterios de ejercicio de dicho derecho, incluyendo acciones de formación y de sensibilización de los trabajadores para el uso de las herramientas tecnológicas y dispositivos digitales para evitar lo que denomina la fatiga informática, haciendo especial hincapié en el trabajo a distancia. Así queda al arbitrio de la negociación colectiva, los criterios de uso, limitaciones y utilización de los dispositivos digitales. Por otro lado cabe reseñar que la ley recoge o establece posibles sanciones por el incumplimiento de la obligación empresarial o por la infracción del derecho de desconexión digital.

En definitiva, el legislador, con el art. 88 de la Ley de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, regula el derecho a la desconexión de los trabajadores a través de fórmulas de reenvío, sin un desarrollo propio, con base a las siguientes obligaciones empresariales:

- La empresa deberá elaborar una política interna dirigida a los trabajadores, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, para fijar las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.
- Deberá establecer acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las tecnologías informáticas
- Deberá garantizar el derecho a la desconexión digital en los supuestos de trabajo a distancia

Desconexión digital en el trabajo a distancia o teletrabajo.-

El derecho a la desconexión digital encuentra especial dificultad en su aplicación en el ámbito del trabajo a distancia o el conocido como teletrabajo, sobre todo en cuanto a que para su desarrollo se requieren de medios digitales e informáticos en constante enlace con la empresa. Delimitar el tiempo de trabajo se hace indispensable para permitir la desconexión digital y garantizar el descanso del trabajador y la conciliación con su vida personal y familiar.

Es por ello que el art. 88.3 LOPGDD realiza una mención expresa para esta modalidad de trabajo, aludiendo a que se preservará “en especial” en los supuestos de realización del trabajo a distancia. Esta alusión explícita no está acompañada de un desarrollo particular, pues meramente lo hace a título de mención. Si bien, en cuanto al marco normativo específico del derecho a la desconexión digital para los trabajadores a distancia se debe hacer alusión al art. 18 Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que lejos de extender o amplificar los términos de este derecho vuelve a utilizar la fórmula ya empleada de remisión a la negociación colectiva y deja abierto al poder empresarial el establecimiento de un plan de garantías para su cumplimiento.

Sin embargo, compele a la empresa, imponiéndole como deber, garantizar la desconexión, esto es limitando el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, respetando la duración máxima de la jornada y cualesquiera límites y <precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

La mayor problemática surge en relación con la posibilidad de que el trabajador pueda realizar horas de guardia o localización, dado que se desdibuja el tiempo de trabajo, así como la jornada laboral. Esta obligación adicional del trabajador debe seguir el régimen normal de la misma, en cuanto a su remuneración y su impacto en descansos y jornada máxima.

El respeto a los límites de jornada y descansos es responsabilidad del empresario, incluso aunque nos encontremos en un contexto de derecho del trabajador a la flexibilidad horaria, corresponde a la empresa establecer las pautas necesarias sobre tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites de jornada y descansos. De todo ello se deduce que, durante el tiempo de desarrollo de esa guardia, el trabajador deberá permanecer comunicado o localizable en aras de

desarrollar las funciones relativas a la misma, respetando los periodos de descansos establecidos normativamente y por convenio.

Otros derechos relativos a la conciliación entre intimidad y medios digitales. -

Los arts. 89 y 90 de la LOPGDD recogen limitaciones al poder empresarial de utilizar medios digitales y tecnológicos en el control de la jornada laboral y desarrollo del trabajo en aras de preservar el derecho a la intimidad del trabajador. Sin entrar en un desarrollo amplio de ambos preceptos es necesario considerar algunas precisiones de los mismos pues pretenden preservar los derechos al descanso e intimidad del trabajador.

En primer lugar, por lo que respecta al art. 89 de la LOPGDD, se refiere al uso de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo. Dicho artículo no prohíbe su uso, sino que establece una limitación al mismo, pues en el marco de las funciones de control que puede ejercer la empresa sobre los trabajadores permite la instalación de sistema de cámaras o videocámaras en el lugar de trabajo, habiendo informado previamente, de forma expresa, clara y concisa a los trabajadores o a sus representantes de dicha medida.

Sin embargo, no procederá su instalación, ya sea de cámaras o sistemas de grabación de sonido en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

En cuanto a la posibilidad de grabar sonido, sólo cabrá y será admisible cuando resulte relevante por los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas del centro de trabajo, respetando el principio de proporcionalidad y de intervención mínima.

Por otro lado, el art. 90 de la LOPGDD viene a referirse a los sistemas de geolocalización empleados en el ámbito laboral. Dichos medios podrán emplearse aludiendo a funciones de control de los trabajadores, habiendo informado previamente, de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o a sus representantes, tanto de la existencia de dichos dispositivos como de sus características. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Conclusiones. -

1. Obligación de Registro Diario de Jornada: La empresa tiene la obligación legal de registrar diariamente la jornada de las personas trabajadoras, detallando el horario concreto de inicio y finalización, según lo establece el art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (ET), buscando garantizar un marco de seguridad jurídica.

2. Ámbito de Aplicación y Exclusiones: El registro diario debe garantizarse en todas las relaciones laborales incluidas en el ámbito de aplicación del art. 1 ET. Sin embargo, existen excepciones, como las relaciones laborales especiales (ej. personal de alta dirección) o las relaciones excluidas del ET (ej. socios trabajadores de cooperativas y trabajadores autónomos).

3. Conservación y Accesibilidad de los Registros: Los registros de jornada deben conservarse durante un periodo mínimo de cuatro años y deben estar disponibles para los trabajadores, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). Además, los trabajadores tienen derecho a acceder a la información contenida en su propio registro.

4. Consecuencias del Incumplimiento del Registro: El incumplimiento de la obligación de registro horario está catalogado como una infracción grave en materia laboral (art. 7.5 LISOS). Si ocurre una reclamación de cantidades, como horas extraordinarias, la falta de este registro impone la carga de la prueba sobre la empresa.

5. Definición y Objetivo de la Desconexión Digital: La desconexión digital está configurada como un derecho laboral que busca preservar los tiempos de descanso y los espacios privados del trabajador, protegiendo su intimidad personal y familiar, y potenciando la conciliación de la vida laboral y personal.

6. Marco Legal de la Desconexión: El derecho a la desconexión digital en España se encuentra regulado en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD), proveniente de la transposición del Reglamento General Europeo de Protección de Datos. Esta garantía se extiende a los empleados por cuenta ajena (incluyendo mandos intermedios) y a los empleados públicos.

7. Deber Empresarial de Desarrollo: La ley no regula directamente el contenido de este derecho, sino que remite su desarrollo a la negociación colectiva o al acuerdo de empresa. La empresa tiene el

deber, previa audiencia con los representantes, de elaborar criterios para el ejercicio de este derecho, incluyendo acciones de formación y sensibilización para evitar la "fatiga informática".

8. Garantía de Desconexión en el Teletrabajo: El derecho a la desconexión digital encuentra una mención especial y debe ser preservado "en especial" en los supuestos de trabajo a distancia o teletrabajo. La empresa tiene la obligación de garantizar la desconexión limitando el uso de medios tecnológicos empresariales y de comunicación durante los periodos de descanso, respetando la jornada máxima.

9. Limitaciones al Control Tecnológico: La LOPDGDD establece limitaciones al poder empresarial de control mediante medios digitales y tecnológicos, como la videovigilancia (art. 89) y los sistemas de geolocalización (art. 90). Para el uso de estos sistemas, la empresa debe informar previa, expresa, clara e inequívocamente a los trabajadores o a sus representantes sobre su existencia y características, preservando el derecho a la intimidad

Legislación.-

- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.- TOL5.512.468**

Artículo 34. Jornada

9. 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.

Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

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 dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

- **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.- TOL176.110**

Artículo 7. Infracciones graves.

5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.

- **Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales TOL6.933.570 (Arts. 87 a 91)**

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. 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.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones

de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

- **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia TOL8.501.333**

Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

- **Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.- TOL505.990**

- **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.- TOL7.098.367**

Jurisprudencia.-

Registro horario.-

Sentencia del Tribunal Supremo. Sala Cuarta, de 18/01/2023.- TOL9.372.932

El TS aplica criterios establecidos por TJUE sobre registro de la jornada. Los requisitos que debe cumplir el sistema para que sea válido son: Ser objetivo, fiable y accesible

“Como es de ver en el cuerpo de la sentencia y singularmente en sus apartados 60, 62 y 65, el TJUE no se limita únicamente a declarar la obligatoriedad de un mecanismo de registro de la jornada diaria, sino que además impone las condiciones y requisitos mínimos que debe reunir para su validez.

En tal sentido concluye que la correcta aplicación de la Directiva 2003/88, exige que el sistema de registro de jornada cumpla con los requisitos de ser objetivo, fiable y accesible.

La consecuencia jurídica de cuanto llevamos hasta ahora razonado, aunque no lo mencione específicamente el art. 39.4 ET, no puede ser otra que la de entender que cualquier sistema de registro de jornada - ya sea pactado o adoptado por la empresa-, deberá cumplir necesariamente con todos y cada una de esos tres requisitos, debiendo declararse en caso contrario su ilegalidad.”

Sentencia del Tribunal Supremo. Sala Cuarta, de 24/09/2024.- TOL10.218.156

La Sala recuerda que el registro de jornada debe cumplir con las exigencias de fiabilidad, trazabilidad y objetividad y ajustarse al cumplimiento de la normativa sobre protección de datos, que no se ve conculcada porque la empresa suministre los datos personales consistentes en identidad del trabajador (nombre y apellidos)

provincia y población, puesto que tal información responde al cumplimiento del deber de vigilancia y control que impone el artículo 64 del ET.

“En efecto, la cesión de los datos sobre identidad (nombre y apellidos), provincia y población del trabajador, al que corresponde el apunte en el registro de jornada, cumple con los criterios de cesión de datos personales pertinentes, mínimos proporcionados y necesarios para el cumplimiento de la función legal que el artículo 64 ET atribuye a la representación legal de los trabajadores, en su cometido de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Además, este acceso a tales datos personales por la representación legal no está "ayuno de justificación", tal y como refiere la STS, Sala III núm. 160/2021, de 9 de febrero (rec. 1229/2020), sino que responde a la necesidad legal de controlar la jornada y las condiciones de seguridad y salud del trabajador. Resultando que tal fiscalización exige conocer los datos cedidos de identidad (nombre y apellidos), provincia y población. En este sentido, la Agencia Española de Protección de Datos en su guía de protección de datos y relaciones laborales de 18 de mayo de 2021, constata que: "En lo referente al registro de jornada obligatorio, la Agencia recomienda que se adopte el sistema menos invasivo posible y este no puede ser de acceso público ni estar situado en un lugar visible. Asimismo, los datos de ese registro no pueden utilizarse para finalidades distintas al control de la jornada de trabajo, como comprobar la ubicación".

Como expusimos en nuestra STS Sala IV núm. 41/2023, de 18 de enero (rec. 78/2021) el registro de la jornada se conecta inexorablemente con la obligación de proteger la salud y seguridad de los trabajadores, cumpliendo con el objetivo de la Directiva 2003/88 de "establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las normas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo" (ap.36); con la finalidad de "promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, permitiendo que estos disfruten de períodos mínimos de descanso -en particular, de períodos de descanso diario y semanal-, así como de períodos de pausa adecuados, y estableciendo una duración máxima del tiempo de trabajo semanal" (ap.37); imponiendo a los estados miembros la obligación de "velar por que el efecto útil de esos derechos quede completamente asegurado, haciendo que los trabajadores se beneficien efectivamente de los

períodos mínimos de descanso diario y semanal y del límite máximo de la duración media del tiempo de trabajo semanal establecidos en esta Directiva".

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Gran Sala, de 14/05/2019 RES: C55/1.- TOL7.216.737

El caso se centra en la interpretación de la normativa europea y española sobre la obligación de los empleadores de establecer un sistema que permita el registro de la jornada laboral diaria de sus trabajadores, en el contexto de la protección de la seguridad y salud laboral y el cumplimiento de los períodos de descanso.

“En cambio, un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por los trabajadores ofrece a estos un medio particularmente eficaz para acceder de manera sencilla a datos objetivos y fiables relativos a la duración efectiva del trabajo que han realizado y, por lo tanto, puede facilitar tanto el que los trabajadores prueben que se han vulnerado los derechos que les confieren los artículos 3, 5 y 6, letra b), de la Directiva 2003/88, que precisan el derecho fundamental consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, como el que las autoridades y los tribunales nacionales competentes controlen que se respetan efectivamente esos derechos.

57 Tampoco puede considerarse que las dificultades derivadas de la inexistencia de un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador puedan superarse mediante las facultades de investigación y de sanción que la legislación nacional confiere a los órganos de control, como la Inspección de Trabajo, ya que, sin tal sistema, las propias autoridades se ven privadas de un medio eficaz de obtener acceso a datos objetivos y fiables relativos a la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores en cada empresa, que puede resultarles necesario para llevar a cabo su cometido de control, y, en su caso, para imponer sanciones (véase, a este respecto, la sentencia de 30 de mayo de 2013, Worten, C-342/12, EU:C:2013:355, apartado 37 y jurisprudencia citada).

58 De ello se deduce que, sin un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador, nada garantiza, como se desprende de hecho de la información proporcionada por el órgano jurisdiccional remitente, mencionada en el apartado 26 de la

presente sentencia, que se asegure plenamente a los trabajadores el respeto efectivo del derecho a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos mínimos de descanso que confiere la Directiva 2003/88, puesto que ese respeto queda en manos del empresario.”

Sentencia de la Audiencia Nacional, de 24/02/2025.- TOL10.436.103

El tribunal analiza el fondo del asunto relativo al acceso al registro de jornada. Aplica la doctrina del Tribunal Supremo (STS 24-09-2024 y STS 18-01-2023) y del TJUE (14-05-2019, C-55/2018), que exigen un sistema de registro de jornada objetivo, fiable y accesible para proteger la salud y los derechos de los trabajadores. Sin embargo, concluye que el artículo 34.9 del ET no impone una forma específica de registro ni obliga a entregar copias físicas o electrónicas a la representación sindical. Dado que existe un acuerdo con la representación de los trabajadores (12-06-2019) que regula el acceso y que la empresa ha cumplido con su puesta a disposición, se rechaza la pretensión de la demanda por ausencia de incumplimiento.

“CUARTO.-Rechazadas las excepciones es preciso dar respuesta al fondo del asunto. Conviene a este respecto recordar lo que ha señalado el Tribunal Supremo al respecto del acceso al registro de jornada. Se indica en la STS de 24 de septiembre de 2024, casación 236/2022, lo siguiente:

"[...] Para determinar si el sistema de registro de jornada implementado (...) se ajusta a la legalidad, debemos asimismo acudir al artículo 34.9 ET cuya infracción se denuncia por la parte recurrente.

Señalando que dicho precepto legal se incorpora al ET con el RDL 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo y dispone lo siguiente: "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.

Asimismo, es necesario traer a colación la sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/2018 que declara que la correcta aplicación de la Directiva 2003/88/CE exige que el sistema de registro de jornada cumpla con los requisitos de ser objetivo, fiable y accesible.

Razonamiento con el que el TJUE vincula directamente la necesidad de registrar la jornada de trabajo con la obligación de proteger la salud y seguridad de los trabajadores, y, justamente por ello, establece a continuación que no cumple adecuadamente con esa finalidad cualquier posible sistema de registro de jornada, sino tan solo aquel que verdaderamente sea objetivo, fiable y accesible.

Apreciación con la que el TJUE quiere destacar que los derechos de los trabajadores en esta materia, solo pueden garantizarse mediante la implantación de un sistema de registro de jornada que resulte objetivo y fiable, de manera que quede perfectamente constituida la prueba que acredite la jornada de trabajo en efecto realizada mediante un mecanismo de registro que refleje esos datos de manera totalmente imparcial e indiscutible, para evitar que el trabajador, en su condición de parte débil de la relación laboral, se vea abocado a la inseguridad de enfrentarse a la empresa con la activación de reclamaciones de tan difícil probanza."

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de 21/12/2023 .- TOL9.883.186

Diferencia entre videovigilancia permanente y videovigilancia excepcional por sospechas: límites y modulaciones en las obligaciones de información

“Cabe entender que, a estos efectos, existen significadas diferencias entre un sistema de videovigilancia permanente y un sistema de videovigilancia instalado ad hoc ante la existencia de fundadas sospechas. En el primer caso será ineludible el cumplimiento de las obligaciones de información del artículo 89.1 de la Ley Orgánica 3/2018. Pero, en el segundo, tales obligaciones podrán excepcionalmente modularse en supuestos tan especiales como el presente, en el que, por lo demás, un sistema de videovigilancia permanente, sobre el que desde luego habría que proporcionar la información previa mencionada, podría estar difícilmente justificado y resultar desproporcionado.”

Desconexión digital.-

**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 11/04/2024
RES:1744/2024 REC:10/202 .-TOL10.035.945**

La legalidad de las llamadas realizadas por la empresa a trabajadores en situación de incapacidad temporal (IT) y su posible vulneración de derechos laborales.

“Argumenta, en apretada síntesis, que la imposición a los Team Leader de la obligación de control de absentismo contenida en el proceso de seguimiento de ausencias y protocolo de IT, no es respetuosa con el derecho a la no discriminación, a la integridad física, a la intimidad y a la dignidad personal, percibiéndose como una medida de presión y una falta de respeto a los derechos de los trabajadores, así como también una vulneración al derecho a la desconexión digital.

Consideramos que el recurso ha de ser desestimado, y ello de acuerdo con los siguientes argumentos: en primer lugar y comenzando por la última de las vulneraciones alegadas, hemos de manifestar que en modo se vulnera el derecho a la desconexión digital por el hecho de que el trabajador que se encuentra en situación de baja de incapacidad temporal, reciba una llamada telefónica para interesarse por su estado de salud, pues ello no supone que deba estar conectado al software de

la empresa a través de ordenadores, teléfonos móviles corporativos, etcétera, no estando obligado a contestar mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, videollamadas o cualquier otro tipo de comunicación digital relacionada con el trabajo a desempeñar.

En segundo lugar, como así sostiene el Magistrado de instancia, no puede entenderse que se vulnere el derecho a la intimidad de un trabajador cuando el coordinador lo llama para interesarse por su estado de salud, pues como así se refleja en los hechos declarados probados en ningún caso estas llamadas tienen por objeto coaccionar o pedir el trabajador que se reincorpore a su puesto de trabajo, ni siquiera tienen por objeto conocer el motivo de su ausencia, y asimismo, consta que cuando el trabajador se sienta molesto por la llamada no se procederá a llamarlo de nuevo. Reconoce la sentencia que las llamadas son cordiales y que se centran en preguntar al trabajador cómo se encuentra y si necesita algo, y en caso de que el trabajador no coja la primera llamada ya no se insiste y no se le vuelve a llamar, y esto mismo ocurre cuando el trabajador indique que no quiere que se le llame.”

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias sede en Santa Cruz de Tenerife, de 23/12/2024 RES:1039/2024 REC:1173/2023.- TOL10.515.867

La controversia se centra en la interpretación y aplicación del preaviso de cinco días establecido en el artículo 34 del V Convenio Colectivo Marco del Grupo ENDESA y su relación con el turno cero dentro del sistema de turnos, así como la regulación del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

“La sentencia de instancia refleja que la política interna, en el apartado quinto de medidas de desconexión, establece:a.1.- Se procurará que el envío de comunicaciones profesionales o realización de llamadas telefónicas se realicen dentro del horario laboral del emisor, tratando de evitar las comunicaciones después de las 19:00 horas y hasta las 07:00 horas.a.2.- No obstante, lo anterior, en el caso de ser necesaria la comunicación, la persona trabajadora una vez finalizada su jornada laboral tendrá derecho a no dar respuesta, salvo que concurren las

circunstancias excepcionales destacadas en el Capítulo V de esta Política".

En cuanto a la organización del trabajo: "La ejecución del trabajo debe respetar la jornada laboral de la persona trabajadora, al objeto de garantizar el derecho a la desconexión informática/digital y laboral en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral para ello"

En el hecho probado noveno se refleja que en caso de ausencias imprevistas o circunstancias no programadas se avisa al trabajador que esté en el turno cero que corresponda, por medio del móvil corporativo, si no se encuentra en la empresa comprobando esta la planificación cuando está en el centro a través del sistema Excel. Teniendo en cuenta que los trabajadores en el turno 0 cubren las ausencias tanto programadas o conocidas como las imprevistas y atendiendo a la configuración convencional del derecho a la desconexión digital que establece excepciones en relación a las guardias localizables, reten, disponibles priorizados, mayor dedicación o circunstancias similares contempladas en negociación colectiva, procede igualmente la estimación del motivo. (...)

Como ha puesto de manifiesto la doctrina el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral es un derecho reconocido legalmente a los trabajadores, sin embargo, su contenido y desarrollo corresponde a la negociación colectiva y a la elaboración de políticas empresariales internas.

En virtud de lo anterior y sin perjuicio de lo que establezca la política interna las personas trabajadoras no tendrán la obligación de responder a correos electrónicos o llamadas fuera de su horario laboral, sin perjuicio de algunas excepciones, tales como causas de fuerza mayor o guardias localizables, reten, disponibles priorizados, mayor dedicación o circunstancias similares contempladas en negociación colectiva. Para ello, la Empresa elaborará una política interna previa negociación con los representantes de las personas trabajadoras, en la que se definirán las modalidades del ejercicio del derecho a desconexión digital y las actuaciones formativas y de sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

El derecho a la desconexión se mantendrá en los mismos términos para quienes estén prestando servicios en la modalidad de trabajo fuera de la oficina."

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 04/03/2024.- TOL9.988.633

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha indemnizado a un trabajador por violar su derecho a la desconexión digital y a la protección de datos personales. Derecho a no ser contactado fuera de las horas de trabajo, protegiendo el Derecho a la desconexión digital

"Denuncia jurídica que la Sala estima que ha de prosperar y ello en base a las siguientes consideraciones:

1.- El art. 20 bis del ET dispone lo siguiente: *"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 dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación*

vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales".

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales regula el derecho a la desconexión. No solo se trata de una facultad del trabajador de no responder a las comunicaciones laborales fuera del tiempo de trabajo, es un deber empresarial de garantizar esta desconexión.

El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral está regulado en su artículo 88. Obliga a las empresas a la aprobación formal de una política interna que regule la forma en la que podrá ser ejercido el derecho a la desconexión digital."

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 18/10/2022 RES:1984/2022 REC:1736/2022 TOL9.338.774

El TSJ de Asturias concluye que el derecho a la desconexión, aunque válido tras la implementación de medidas como el teletrabajo, no puede ser empleado por la empresa para negar el reconocimiento básico del derecho a la conciliación.

“Consideramos conveniente hacer una precisión acerca del invocado "derecho a la desconexión digital", que la recurrente utiliza para tratar de justificar la inobservancia por su parte de la obligación de abrir el proceso de negociación una vez los demandantes le hicieron llegar la solicitud de aquellas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. El artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, Ley de Protección de datos, reconoce a las personas trabajadoras el derecho a ese tipo de desconexión "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"; y, añade que " las modalidades de ejercicio de este derecho atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciará el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar (....) En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas". En el mismo sentido se pronuncia el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, reguladora del trabajo a distancia, que establece que el deber empresarial de garantizar la desconexión digital " conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajado durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables". Lo que habrá de ser un derecho a respetar tras la aceptación y puesta en marcha de las medidas de conciliación solicitadas, al menos de la medida consistente en prestar los servicios en régimen de teletrabajo, no puede convertirse en argumento válido en manos de la empresa para negar de facto el reconocimiento del derecho básico a conciliar vida familiar y profesional.”

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 31/03/2025 RES:10007/2025 REC:9/2025 TOL10.516.531

La disputa se centra en la legalidad del sistema de registro diario de jornada y control de presencia implementado por AZVASE, así como la utilización de dispositivos de geolocalización y la comunicación entre la empresa y los trabajadores. El conflicto se origina por la denuncia del sindicato CCOO, que alega que la empresa ha realizado cambios en el registro de jornada sin la debida consulta a los representantes de los trabajadores, vulnerando derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo del sector.

“Hay una diferencia radical entre las afirmaciones de la demanda y las circunstancias acreditadas sobre el sistema de geolocalización. La declaración de nulidad pretendida por el sindicato demandante descansa sobre dos premisas: es una imposición por parte de la empresa y su funcionamiento está en manos de la empresa que puede realizar un seguimiento continuo. No se corresponden con los datos conocidos en el juicio. Si bien las nuevas terminales tienen instalado una aplicación geolocalizadora, solo los trabajadores pueden activarla, de forma manual, pues por defecto está inactiva; y una vez accionada no origina una señal continua de localización, sino solo en el instante de esa activación. La empresa no ha impuesto su uso, ya que realiza el control de presencia con el sistema de registro mediante QR, ni puede entenderse que se trate de una función desconocida para los trabajadores, a quienes la demandada ha dado un curso breve sobre las funcionalidades de la terminal (unas dos horas según la declaración del responsable de IT), lo que unido a la simplicidad del funcionamiento del sistema de geolocalización impide apreciar la falta de información a los trabajadores expresada en la demanda.

Los riesgos a la intimidad de los trabajadores o la conexión digital fuera de la jornada laboral o en otras condiciones que resulten contrarias al derecho a la desconexión digital no se producen en el caso presente y ante las sustanciales diferencias entre los presupuestos de la demanda y los hechos acreditados, la pretensión debe desestimarse.”

Noticias relacionadas. -

22/11/2023 El derecho a la desconexión digital: los propios trabajadores también deben respetarlo

<https://prime.tirant.com/es/actualidad-prime/el-derecho-a-la-desconexion-digital-los-propios-trabajadores-tambien-deben-respetarlo/>

29/11/2023 Faltar al trabajo no provoca despido si la empresa se dio por enterada a través de un WhatsApp:

<https://prime.tirant.com/es/actualidad-prime/faltar-al-trabajo-no-provoca-despido-si-la-empresa-se-dio-por-enterada-a-traves-de-un-whatsapp/>

15/01/2024 Despido disciplinario por incumplir el registro de jornada y otras obligaciones

<https://prime.tirant.com/es/actualidad-prime/despido-disciplinario-por-incumplir-el-registro-de-jornada-y-otras-obligaciones/>

03/04/2024 365.000 euros de multa por fichar a sus empleados a través de la huella dactilar

<https://prime.tirant.com/es/actualidad-prime/365-000-euros-de-multa-por-fichar-a-sus-empleados-a-traves-de-la-huella-dactilar/>

7/05/2024 Derecho a la desconexión digital y a la protección de datos personales

<https://prime.tirant.com/es/actualidad-prime/derecho-a-la-desconexion-digital-y-a-la-proteccion-de-datos-personales>

28/06/2024 Multa de 70.000 euros por difundir vídeos de una trabajadora en WeChat: <https://prime.tirant.com/es/actualidad-prime/multa-de-70-000-euros-por-difundir-videos-de-una-trabajadora-en-wechat/>

22/07/2024 Vulneración de la intimidad de una trabajadora despedida

<https://prime.tirant.com/es/actualidad-prime/vulneracion-de-la-intimidacion-de-una-trabajadora-despedida/>

18/08/2025 Derecho a la desconexión digital durante la baja médica

<https://prime.tirant.com/es/actualidad-prime/derecho-a-la-desconexion-digital-durante-la-baja-medica/>

Consultas.-

- Título: REGISTRO JORNADA LABORAL.- **TOL7.378.820**
- Título: REGISTRO JORNADA ESPECTÁCULOS.- TOL 7.434.445
- Título: Anotación registro de jornada.- **TOL8.206.945**
- Título: REGISTRO JORNADA DIARIA AUTÓNOMOS.- TOL 10.427.786
- Título: Registro horario Empleadas hogar.- **TOL10.586.582**
- Título: REGISTRO JORNADA.- **TOL9.971.896**
- Título: INSPECCIÓN EMPLEADO HOGAR.- **TOL10.002.455**
- Título: REGISTRO HORARIO.- **TOL9.874.263**
- Título: GEOLOCALIZACIÓN DE TRABAJADORES **TOL10.236.798**
- Título: Desconexión digital es causa de resolución de contrato. **TOL10.495.568**

Formularios.-

- Acuerdo de empresa normas de funcionamiento del Registro de la jornada.- **TOL7.615.771**
- Comunicación informativa y consentimiento de uso aplicación con geolocalización en el dispositivo móvil.- **TOL9.411.963**
- Consentimiento de uso de aplicación con geolocalización en el dispositivo móvil.- **TOL7.615.772**

- Carta a los trabajadores (control horario, sistema de geolocalización ...).- **TOL9.985.882**
- Acuerdo de desconexión digital para garantizar el derechos a la intimidad personal.- **TOL7.935.086**
- Protocolo para la desconexión digital de los trabajadores.- **TOL10.525.717**
- Petición del trabajador de desconexión digital **TOL7.935.087**

Doctrina.-

Título: Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías

Autores: Joaquín García Murcia TOL8.188.348

Título: El control horario del personal mediante utilización de sistemas de fichaje por huella dactilar (RJCv 72/2019) **TOL8.480.255**

Título: Criterio de la Inspección de Trabajo sobre registro de jornada **TOL7.270.204**

Título: Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual

- Autores: Adoración Guamán Hernández, María Belén Cardona Rubert
- Título epígrafe: Capítulo I. 16. El derecho a la desconexión digital.- TOL9.820.923

Título: La Revolución Tecnológica y su Impacto en las Relaciones de Trabajo y en los Derechos de los Trabajadores

- Autores: Graciela López de la Fuente
- Epígrafe 4, Título epígrafe: Capítulo IV. LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LOS TRABAJADORES **TOL8.131.117**

Título: La Revolución Tecnológica y su Impacto en las Relaciones de Trabajo y en los Derechos de los Trabajadores

- Autores: Graciela López de la Fuente
- Epígrafe 3. Título epígrafe: Capítulo III. PODERES DE CONTROL DEL EMPRESARIO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.- **TOL8.131.116**

Título: La “desconexión digital” en el ámbito laboral. 2ª Edición

- Autores : FRANCISCO TRUJILLO PONS
- Epígrafe 3. El papel del trabajador: conciencia y responsabilidad frente al derecho laboral. - **TOL8.080.298**
- Epígrafe 7. La seguridad y salud en el trabajo a caballo de la desconexión digital en el trabajo. - **TOL8.080.302**
- Epígrafe 8. Análisis jurídico de la actual regulación del derecho a la desconexión digital en el trabajo. - **TOL8.513.525**

Tarjetas.-

Registro de jornada: [TIRANT PRIME](#)

Derecho a la desconexión digital: [TIRANT PRIME](#)

