



USO DE TELÉFONO MOVIL DEL TRABAJADOR PARA REGISTRO DE JORNADA

Código: 44/2026 - Fecha: 05/02/2026

Debido a las dudas que se plantean en cuanto al uso de los teléfonos móviles de los empleados de fincas urbanas como herramienta para implantar las aplicaciones de registro de jornada, os informamos de las cuestiones a tener en cuenta.

Si bien es cierto que si se obtiene el consentimiento del trabajador puede utilizarse su propio móvil, esto, desde la perspectiva de protección de datos ocasiona múltiples problemas porque la geolocalización atenta a la intimidad del trabajador y además incumple otra normativa como es la de desconexión digital.

Hay que tener en cuenta que las obligaciones de la empresa desde el punto de vista laboral deben cumplirse con medios propios, no con medios ajenos que pertenecen al empleado.

La persona trabajadora puede permitir la utilización de su dispositivo móvil particular o negarse a hacerlo.

- Cuando **permita el uso de su móvil particular** para la realización de actividades laborales, en este caso en concreto **“fichaje de la jornada laboral”**, este uso del móvil deberá ser pactado previamente, entre la empresa y la persona trabajadora, ya que de lo contrario nos encontraríamos ante una actuación empresarial abusiva.
- Cuando **no permita el uso de su móvil particular**, la persona trabajadora no puede ser sancionada por negarse a usar su propio dispositivo, en el caso de que la empresa insista en que el fichaje se haga desde el móvil, **ésta le tendrá que proporcionar uno para uso laboral o facilitar un método alternativo.**

En todo caso, **sería sancionable que la persona trabajadora se negase a fichar**, ya que la obligación legal de registrar la jornada existe desde 2019 (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), y se pretende reforzar con una nueva regulación de control horario.

Las sentencias y la normativa en España indican que **la empresa no puede obligar al empleado a usar su móvil personal para el control de jornada**, debiendo facilitar una herramienta propia o un sistema alternativo, ya que vulnera la protección de datos y la intimidad; el trabajador puede negarse sin sanción, pero el uso aceptado (y compensado) en caso de acuerdo es válido si se respeta la proporcionalidad, la minimización de datos (solo geolocalización de entrada/ salida) y el derecho a la

desconexión, con advertencias de la AEPD por abusos.

☒ **Puntos clave basados en jurisprudencia y normativa**

- **Prohibición de obligar.** No se puede imponer el uso del móvil personal para fichar. La empresa debe proporcionar el dispositivo o una solución alternativa.
- **Derecho a negarse.** El empleado tiene derecho a negarse a usar su móvil personal para el control horario sin ser despedido ni sancionado.
- **Alternativas necesarias.** La empresa debe ofrecer medios propios para el registro de jornada, cumpliendo con los requisitos de transparencia y protección de datos.
- **Caso de uso acordado.** Si se pacta (consentimiento libre e informado) el uso del móvil personal debe ser proporcional compensado (si aplica), y no invadir la vida privada fuera del horario.
- **Sanciones de la AEPD.** La Agencia Española de Protección de Datos ha multado a empresas por exigir apps en móviles personales y por geolocalización excesiva o fuera de horario.
- **Sentencias relevantes.** La Audiencia Nacional ha fallado que la doble autenticación (vía SMS) no puede recaer siempre en el móvil personal, debiendo la empresa facilitar la herramienta.

En concreto la Sentencia de la Audiencia Nacional de 5 de febrero de 2024 declara nulo el acuerdo individual en caso de trabajo a distancia en el sentido de que el trabajador no debe facilitar a la empresa su número de teléfono móvil para la recepción de SMS y / o para acceder a aplicaciones que permiten confirmar la identidad.

Conclusión

El uso del móvil personal para el control horario está legalmente limitado. Si bien el trabajador puede negarse, las empresas deben implementar sistemas que no impliquen una intrusión en la esfera privada, proporcionando medios propios y garantizando la protección de datos.



Asesoría Laboral

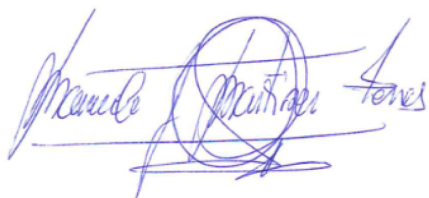
CAFMadrid dispone de una Asesoría Laboral **GRATUITA**, sólo para colegiados, con la que podrás resolver todas tus dudas:

- Consultas **escritas**: a través del área de Asesorías en el Escritorio del CAFMadrid
- Consultas **telefónicas**: todos los miércoles de 10:00 a 12:00 - 91 591 96 70 Extensión 7



Carmen Jiménez

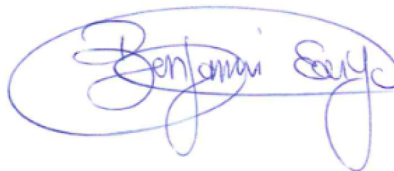
Vº Bº La Presidenta



Manuela Julia Martínez Torres



El Secretario



Benjamín Eceiza Rodríguez

