



# REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

**EDITA:** Confederación Sindical de CCOO

**ELABORACIÓN:** Secretaría Confederal de Acción Sindical y Gabinete Jurídico confederal de CCOO

Madrid, 10 de mayo 2019

## **INDICE**

### **EL REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO**

• LA NUEVA REGULACIÓN LEGAL _____	4
• JUSTIFICACIÓN Y FINALIDAD _____	5
• ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN _____	6
<i>1.- Los empleados públicos (personal funcionario, estatutario y laboral) y el registro de jornada _____</i>	<i>6</i>
<i>2.- Jornadas especiales de trabajo y registro de jornada _____</i>	<i>7</i>
<i>3.- Relaciones laborales de carácter especial y registro de jornada _____</i>	<i>7</i>
• CONTENIDO Y CARACTERÍSTICAS DEL REGISTRO _____	8
• DERECHO A LA INTIMIDAD Y DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS. _____	9
• EL REGISTRO DE JORNADA Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN _____	10
• LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL ACCESO AL REGISTRO POR PARTE DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. _____	11

## EL REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

El artículo 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (en adelante, RD-ley), ha modificado el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores para establecer la obligación de implantar en las empresas un sistema de registro diario de la jornada de cada persona trabajadora.

Aunque el mandato y el contenido del precepto son aparentemente sencillos, su aplicación práctica no está exenta de complejidad. El presente documento pretende abordar de forma sintética las principales cuestiones que suscita la norma ante su inminente entrada en vigor el próximo 12 de mayo (disposición final sexta, apartado 4, del RD-ley 8/2019, de 8 de marzo), sin perjuicio de tratar posteriormente la diversa casuística u otros aspectos controvertidos que puedan presentarse.

### ► LA NUEVA REGULACIÓN LEGAL

El nuevo apartado 9 del artículo 34 del ET señala lo siguiente:

*«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.»*

El apartado 7 del mismo artículo 34 se modifica para incluir la previsión de que puedan establecerse, vía reglamentaria y previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, normas especiales para algunos sectores, trabajos o categorías:

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

Por último, se modifica el apartado 5 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para calificar como infracción grave:

*«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.»*

## ► JUSTIFICACIÓN Y FINALIDAD

El preámbulo justificativo del RD-ley recuerda que las reglas sobre limitación de la jornada laboral se configuran como un elemento de protección de las personas trabajadoras y que la realización de jornadas superiores a las legal o convencionalmente establecidas incide de manera sustancial en la precarización del empleo porque afecta al tiempo de trabajo, a la vida personal y familiar, al salario y a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Está sobradamente constatado que en nuestro país el volumen de horas extraordinarias que no son abonadas ni compensadas con descanso es inmenso y que también está muy extendida la utilización abusiva y fraudulenta del trabajo a tiempo parcial<sup>1</sup>. La falta de retribución del exceso de jornada deprecia el valor del trabajo, desequilibra aún más la relación laboral e incide en las cotizaciones a la Seguridad Social.

El Tribunal Supremo, en su Sentencia 246/2017, de 23 de marzo, descartó que nuestra legislación estableciera claramente la obligación empresarial de llevar un registro horario de jornada con carácter general. La obligación de registrar la jornada sólo estaba establecida para los contratos a tiempo parcial (artículo 12.4.e) ET), para los supuestos en los que se realicen horas extraordinarias (art. 35.5 ET) y para los trabajadores móviles, de la Marina Mercante o ferroviarios arts. 10 bis, 18 bis y DA 7ª RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo). En estos casos, por lo demás, tampoco se recogían en nuestro ordenamiento sanciones disuasorias del incumplimiento del deber de implantar estos registros.

La ausencia de registro facilita, por un lado, la realización de jornadas superiores a las debidas; y, por otro, ocasiona indefensión a las personas trabajadoras por dificultar el ejercicio de sus derechos ante los Tribunales, además de obstaculizar la intervención de la Inspección de Trabajo y la propia labor de los representantes legales de los trabajadores.

Siendo el registro de jornada una herramienta imprescindible para garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de tiempo de trabajo, nuestra legislación interna ha sido puesta en entredicho por no ser conforme a la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, sobre ordenación del tiempo de trabajo (DTT, en adelante); la cual, tiene el carácter de norma mínima en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En los próximos días está previsto que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronuncie sobre una cuestión prejudicial que abordará esta laguna de nuestra legislación, anterior a la

---

<sup>1</sup> En 2018, el 35% de las denuncias ante la Inspección de Trabajo tenían relación con el tiempo de trabajo. En el mismo ejercicio, la EPA del cuarto trimestre revelaba que más del 50 por ciento de los asalariados declararon tener jornadas semanales superiores a las 40 horas y un gran volumen de trabajadores a tiempo parcial indicó que la jornada de trabajo efectiva no se correspondía con la declarada. Como media, en cada semana de 2018 se realizaron 6,4 millones de horas extraordinarias en España. El 48 por ciento de las personas trabajadoras que declaran realizar horas extraordinarias también manifiestan que no les son abonadas ni, por tanto, se cotiza por ellas a la Seguridad Social. Entre agosto y diciembre de 2018 la intervención de la Inspección de Trabajo a través del Plan de Choque contra el uso abusivo de la contratación a tiempo parcial ha permitido incrementar la jornada de 8.824 personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, lo que supone un 17,5% de los afectados por dicho Plan. En materia de ampliación de jornada, la suma de la actuación ordinaria de la inspección de trabajo y la ejecución del Plan de Choque han alcanzado la cifra de 31.517 ampliaciones (22.693 por actuaciones ordinarias y las citadas 8.824 por el Plan de Choque). Datos recogidos en la justificación del RD-ley donde se citan como fuentes la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2018 y los resultados parciales de la ejecución del Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020.

reforma que comentamos, y que ha sido planteada por la Audiencia Nacional como consecuencia de una demanda de Conflicto Colectivo promovido por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras. El Abogado General en dicho asunto (C-55/18) defiende que la normativa europea impone «a las empresas la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva de los trabajadores a tiempo completo que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectivamente, a realizar horas extraordinarias y que no ostenten la condición de trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios, y se oponen a una normativa nacional de la que no resulta la existencia de esa obligación».

La implantación del registro de jornada y la previsión de sanciones ante el incumplimiento de esta obligación empresarial pretende acomodar nuestro ordenamiento a la DTT y tiene pues, como finalidades: por un lado, la protección de las personas trabajadoras garantizando el cumplimiento de los límites en materia de jornada; y, por otro, posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y facilitar el ejercicio de las competencias atribuidas a los representantes legales de los trabajadores.

### ► ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

La redacción de los apartados 9 y 7 del art. 34 ET no establece restricciones ni limitaciones en su ámbito de aplicación subjetivo, salvo la matización que ahora veremos, por lo que parece adecuado concluir que **la obligación de registro de jornada se extiende a la totalidad de los trabajadores por cuenta ajena a los que les es de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.**

No obstante lo anterior, haremos alguna breve precisión en relación con algunos colectivos.

**1.- Los empleados públicos (personal funcionario, estatutario y laboral) y el registro de jornada:** en cuanto a los empleados públicos señalar que es evidente que al personal funcionario y al personal estatutario no le afecta la modificación introducida en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, ya que dicho Estatuto no se les aplica, teniendo su regulación en el Estatuto Básico del Empleado Público (personal funcionario y estatutario) y en el Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud (personal estatutario), la cual no ha sufrido ninguna modificación. Por el contrario, entendemos que el personal laboral del sector público si está afectado por esta nueva norma; ya que según dispone el propio art.7 del EBEP, el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por las normas convencionales y el EBEP, por la legislación laboral.

La incidencia para este personal es escasa y no planteará mayores problemas, ya que, tanto a nivel central, como autonómico como local, el registro de jornada se llevan haciendo desde hace muchos años. A modo de ejemplo, para el personal laboral al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo, al igual que la anterior del año 2012), se recoge la obligatoriedad para los empleados públicos de registrar en el sistema de control horario de su centro de trabajo todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada.

La previa implantación de estos sistemas no obsta naturalmente para que se reclame la negociación colectiva de todos los aspectos que le atañen y, particularmente, la forma de organización y documentación del registro en cuestión.

**2.- Jornadas especiales de trabajo y registro de jornada:** la modificación del art. 34 en materia de registro de jornada, habilita al Gobierno, al igual que ya se hizo anteriormente respecto a la normativa común sobre jornada de trabajo, a establecer especialidades en la obligación de registro de la jornada para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran. De este modo, resulta previsible que igual que ya hiciera en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, adaptando las normas sobre jornada, descanso y tiempo de trabajo para trabajadores y sectores, como los empleados de fincas urbanas, el transporte por carretera, el trabajo en el campo, entre otros, se adapte también para estos u otros colectivos, trabajos o categorías profesionales, la obligación de llevar el registro de jornada. Y no para establecer excepciones, a lo cual no habilita la norma, sino para regular adecuaciones ante la dificultad de desarrollo de la propia jornada diaria de estos colectivos o sectores. **Por tanto, hasta que el Gobierno no haga uso de esta habilitación legal y desarrolle estas especialidades en las obligaciones de registro de jornada, la norma se aplica por igual para todos los sectores, trabajos y categorías profesionales.**

**3.- Relaciones laborales de carácter especial y registro de jornada:** mayores dificultades para este primer análisis presentan las relaciones laborales de carácter especial que, si bien de forma genérica tienen como normativa supletoria la del Estatuto de los Trabajadores —y, por ende, la aplicación del nuevo artículo 34.9 de esta norma —, atienden prioritariamente a su régimen jurídico particular que se contempla en cada uno de los reales decretos que desarrollan estas relaciones laborales especiales.

De entre estas relaciones laborales especiales, mención especial ha de hacerse a la **relación especial del servicio del hogar familiar**.

La regulación contenida en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, excluye la aplicación, a esta relación, de las obligaciones de registro de jornada que existían antes de esta reforma en el ET; esto es, las concernientes a los trabajadores a tiempo parcial (art. 12.4c)), y los trabajadores que realizan horas extras (art.35.5).

La Directiva Comunitaria 2003/88, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, incluye a estas trabajadoras dentro de su ámbito de aplicación, si bien es cierto que permite excepciones a lo dispuesto en los arts.3 a 6, 8 y 16, por parte de los Estados miembros cuando se trate, entre otros, de trabajadores en régimen familiar.

El legislador español, en esta ocasión, no hecho uso de esta posible excepción, ya que no ha procedido a introducir ninguna modificación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, con la finalidad de excluir, respecto a los empleados del hogar, la aplicación de las obligaciones de registro de jornada recogidas en el nuevo art. 34.9 que, con carácter supletorio, les es de aplicación; al contrario de lo que hiciera en el RD Ley 16/2013 la Disposición Final 5ª, por la que dispuso expresamente que el registro de jornada establecido para los trabajadores contratados a tiempo parcial no resultaba de aplicación a este colectivo, introduciendo así un nuevo apartado 3.bis al art. 9 del RD 1620/2011, lo cual, lleva a afirmar que, si en esta ocasión no ha introducido ninguna modificación de este Real Decreto, es porque su intención es que se les aplique este nuevo apartado del artículo 34, en materia de registro de jornada.

El Convenio 189 OIT, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, no ratificado aún por España pero cuya incorporación a nuestro ordenamiento reclama CCOO, preceptúa en su artículo 10 que todos los estados *miembros deben adoptar medidas que*

*aseguren la igualdad de trato entre las/os trabajadoras/es domésticos y los trabajadores en general en relación con las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.*

En todo caso, nos encontramos en este momento con una reforma legal posterior, y de jerarquía superior al Real Decreto 1620/2011, que no hace excepciones en relación al empleo doméstico.

Es cierto que el art. 3 del RD 1620/2011, en materia de fuentes, señala que a esta relación laboral especial le es de aplicación supletoria el Estatuto de los Trabajadores, *en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación*, pudiendo entenderse que la obligatoriedad del registro de jornada resulta incompatible por el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, con esta relación laboral especial; en segundo lugar, y relacionado con lo anterior expuesto, esta “incompatibilidad” entre registro de jornada y empleo doméstico, es lo que ya ha motivado, con anterioridad, que las dos normas que contienen obligaciones de registro, horas extras y trabajo a tiempo parcial, no se les aplique, y finalmente, habría que resolver la antinomia resultante de una regulación que no impone la obligación de registro en el contrato a tiempo parcial pero sí en los contratos a tiempo completo.

En nuestra opinión, la reforma viene a establecer una protección a las personas trabajadoras ante los excesos de jornada y como consecuencia de ello, una protección de otros muchos derechos anudados a la jornada laboral (retribuciones, descansos, conciliación, salud laboral...). No parece razonable que, en pleno siglo XXI, las dificultades, molestias o inconvenientes que pueda suponer para el empleador doméstico la llevanza de este registro pueda inclinar la balanza a favor de una interpretación o regulación que prive a este sector de estas garantías.

Finalmente, las excepciones o las especialidades en el sector feminizado por excelencia podrían ser constitutivas de discriminación directa e indirecta.

## ► CONTENIDO Y CARACTERÍSTICAS DEL REGISTRO

- Debe quedar asiento, al menos, del horario concreto en el que se inicia y en el que se finaliza la jornada de trabajo, dejando así constancia de la jornada diaria realizada por cada una de las personas trabajadoras de la empresa.
- La protección se establece para toda la plantilla, de manera que las características del trabajo realizado o del lugar de prestación de servicios (flexibilidad de la jornada, la distribución irregular de la misma, el teletrabajo, la movilidad...) no pueden justificar la omisión del registro de jornada.
- En función de las características de la jornada podrán recogerse también las interrupciones que procedan que no tengan la consideración de tiempo de trabajo.
- En los contratos a tiempo parcial el registro debe permitir la verificación tanto de las horas ordinarias como de las complementarias (art. 12.4.c)ET).
- También deberá registrar las horas extraordinarias (art. 35 ET).
- La norma nada dice respecto al sistema de registro que deba o pueda utilizarse. En principio el registro puede realizarse por medios manuales (como la firma del trabajador) o por medios analógicos o digitales (tarjetas, huellas dactilares,

aplicaciones diversas...). En todo caso, el sistema elegido deberá preservar los derechos constitucional y legalmente establecidos, como el derecho a la intimidad y a la dignidad, y garantizar la protección de datos de carácter personal.

- El sistema utilizado debe garantizar la fiabilidad de los datos, su trazabilidad y la imposibilidad de que puedan resultar manipulados o alterados. La autenticidad de los datos debe poder verificarse por la persona trabajadora, por la Inspección de Trabajo y por los representantes de los trabajadores. No sirven a estos efectos cuadrantes horarios, calendarios o documentos elaborados por el empleador o por terceros.
- No es admisible que se usen medios u dispositivos propiedad del trabajador para el registro de jornada.
- Accesibilidad: Los registros deben permanecer a disposición de cada uno de los trabajadores, de la Inspección de Trabajo y de los representantes legales de los Trabajadores. El empresario debe garantizar que no resulta accesible para ninguna otra persona o entidad.
- Conservación: Los registros deben conservarse por la empresa durante cuatro años.

## ► DERECHO A LA INTIMIDAD Y DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS.

La implantación del registro de jornada tiene una finalidad protectora, la de garantizar el cumplimiento de la normativa del tiempo de trabajo y los derechos consecuentes, salario apropiado, descansos, conciliación, prevención de riesgos laborales.... Obviamente, ello no resulta incompatible con la coexistencia de un interés empresarial en ejercer sus facultades de vigilancia y control del cumplimiento de la prestación laboral; interés legítimo siempre que se desenvuelva dentro de los límites legales y con pleno respeto de los derechos de las personas trabajadoras, entre ellos, el de la consideración debida a su dignidad personal (arts. 4 y 20 ET) y el derecho a la intimidad personal y familiar (art. 18 CE y arts. 4 y 20 bis ET).

La puesta en marcha del registro no puede servir de justificación para establecer sistemas de control que puedan perturbar los derechos de las personas trabajadoras, que puedan utilizarse para usos distintos a los previamente comunicados o para acceder a información de manera ilegítima.

Los artículos 20 bis del ET, 14.J bis del Estatuto Básico del Empleo Público, y los artículos 87 a 91 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales (LOPDG), regulan el uso de dispositivos digitales, y de sistemas de videovigilancia, de grabación de sonidos y de geolocalización en el ámbito laboral.

El empresario, con determinados límites y garantías en los que no nos detendremos por no ser el propósito de este texto, puede utilizar este tipo de dispositivos y sistemas para el control de la actividad laboral; sin embargo, su utilización para llevar a cabo el registro de jornada puede resultar inadecuado y desproporcionado en muchos supuestos.

En todo caso, las personas trabajadoras tienen derecho a la protección de su intimidad y el acceso y la utilización por el empresario de los datos obtenidos mediante estos dispositivos o sistemas debe respetar los derechos constitucional y legalmente establecidos.

Desde esta perspectiva el sistema de registro de jornada, en la medida en que pueda suponer el tratamiento de datos de carácter personal, o el acceso a información que comprometa derechos fundamentales como el derecho a la intimidad, deberá ajustarse a los criterios de proporcionalidad y de intervención mínima aplicables por la doctrina del Tribunal Constitucional cuando están en juego derechos fundamentales. La STC 186/2000 resume su

doctrina de esta manera: «la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. A los efectos que aquí importan, basta con recordar que (como sintetizan las SSTC 66/1995, de 8 de mayo, FJ 5; 55/1996, de 28 de marzo, FFJJ 6, 7, 8 y 9; 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 4 e), y 37/1998, de 17 de febrero, FJ 8) para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes:

1. si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad);
2. si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad);
3. y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).»

A título de ejemplo, la Agencia de Protección de Datos ha cuestionado en circunstancias determinadas los sistemas de reconocimiento a través de la huella dactilar que contiene datos biométricos, cuando éstos se incorporaban al sistema, por considerar que no se ajustan al principio de proporcionalidad al existir otras fórmulas por las que, aún utilizando el dato biométrico para la identificación, se permite que este dato quede en poder del interesado a través de tarjetas.

La recogida y tratamiento de datos de carácter personal que pueda implicar la implantación de estos sistemas deberá ajustarse a las previsiones de la LOPDP.

## ► EL REGISTRO DE JORNADA Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral ha sido reconocido expresamente por la reciente LOPD. La mención a este derecho se ha incorporado al ET en el artículo 20 bis y al EBEP mediante la letra j bis del artículo 14. Su regulación, sin embargo, se recoge en el artículo 88 de la LOPD con el siguiente tenor:

### **“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.”

No es el momento ahora de profundizar en el contenido y alcance de estas normas, pero resulta obvio que el sistema de registro de jornada que se implante tendrá que tener en

cuenta el derecho a la desconexión digital y permitir una vigilancia de su respeto por parte de la empresa.

## ► LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL ACCESO AL REGISTRO POR PARTE DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

El apartado 9 del artículo 34 dispone que “Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada”.

Esto no significa que no pueda negociarse también el sistema o características que deba tener el registro, aunque sea responsabilidad última del empresario.

Los representantes de los trabajadores (delegados de personal, miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales) deben poder conocer las características de estos sistemas, su fiabilidad, sus posibilidades de uso, si recogen datos o información adicional, el tratamiento que se hará de ellos.... etc., a fin de preservar a las personas trabajadoras de intromisiones ilegítimas o la afectación de otros derechos.

La ordenación y forma de documentar el registro y sus datos debe negociarse con los representantes de los trabajadores. La información del registro debe permitir comprobar el cumplimiento de la normativa en materia de tiempo de trabajo; esto es, de la jornada diaria, de los descansos entre jornadas, de los descansos semanales, de las formas de ordenación del trabajo (turnos, trabajo nocturno), del respeto a los derechos de conciliación o de desconexión digital, entre otros. La forma en la que se organice y documente el registro puede facilitar esas comprobaciones o dificultarlas, tanto para el trabajador como para sus representantes.

Los registros deben conservarse durante cuatro años y estar a disposición de los trabajadores, de sus representantes y de la Inspección de Trabajo.

El acceso a la información por los representantes de los trabajadores es imprescindible para que puedan ejercer la labor de vigilancia y control que tienen atribuida y las facultades de negociación colectiva en defensa de los derechos de las personas trabajadoras (art. 10 LOLS; art. 64 ET y art 35 LPRL entre otros).

Para el acceso a los datos del registro por parte de los delegados sindicales, delegados de personal o miembros del Comité de Empresa no resulta preciso el consentimiento de los trabajadores (art. 6.1 a) del RPD). El derecho de acceso a esta información está limitado a la necesaria para cumplir con el desempeño de sus funciones y no podrá ser usada para finalidades incompatibles con aquéllas que justificaban su conocimiento.

En los acuerdos sobre la organización y documentación del registro también podrá recogerse la forma de acceso a la información por parte de los representantes, el formato, la periodicidad... Hay que tener presente que el tratamiento de los datos facilitados por el empresario por parte de los representantes deberá ajustarse al estricto cumplimiento de la legislación de protección de datos.

CCOO