

RECOMENDACIÓN DEL CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS PARA EL REGISTRO DE JORNADA

Entre las funciones reconocidas al Observatorio Gallego de la Negociación Colectiva en la Ley 5/2008, de 23 de mayo, por la que se regula el Consello Galego de Relacións Laborais y, más concretamente, en el artículo 16 de la Resolución de 23 de octubre de 2008, por la que se dispone la publicación del reglamento interno de organización y funcionamiento del Consello Galego de Relacións Laborais, figuran las de estudiar e impulsar la negociación colectiva, dentro del respeto al principio de autonomía colectiva, así como la de formular y promover propuestas de buenas prácticas en la negociación colectiva y difundir y promover las buenas prácticas ya existentes.

En ejercicio de esas funciones, el Observatorio Gallego de la Negociación Colectiva, en su reunión de fecha **16 de noviembre de 2020**, aprueba la siguiente **RECOMENDACIÓN** en relación con el registro de jornada:

“Según la nueva redacción del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículo 34 apartados 7 y 9) y del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto , por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en la Orden Social LISOS (artículo 7 apartado 5), ambas normas conforme a las modificaciones practicadas por el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de la lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (artículo 10.11 y disposición final sexta, BOE/BOE núm. 61, de 8 de marzo de 2019), configura un nuevo marco para el sistema de registro de jornada.

Las empresas deberán garantizar un sistema de registro diario que incluya, como mínimo, el inicio y la finalización o salida del trabajo, así como todas aquellas circunstancias que afecten a la jornada laboral.

La negociación colectiva será el canal idóneo para la organización del sistema de registro. En su defecto, será la empresa quien lo configure, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras (RLT).

El sistema podrá ser lo que se considere más adecuado a la realidad y necesidades de la empresa, siempre y cuando se preserve su fiabilidad, accesibilidad e integridad ante cualquier manipulación y permita identificar los registros. Se tendrán en cuenta las diferentes modalidades de prestación del trabajo que se puedan formular: condiciones de flexibilidad, teletrabajo, trabajo a tiempo parcial, jornada irregular, jornada reducida, jornada partida, en varios centros de trabajo, empresas de trabajo temporal, etc.

El sistema de registro respetará los derechos de las personas trabajadoras a la intimidad, a la protección de datos y a sus derechos digitales, entre los que se incluye el derecho a la desconexión digital.

Los registros del sistema deberán permanecer a disposición de las personas trabajadoras y de la RLT durante cuatro años. Se deberán establecer mecanismos o procedimientos de acceso que se darán a conocer adecuadamente tanto a las propias personas trabajadoras cómo a la RLT. Se evitará en este último caso, en la medida del posible, el traslado de información de carácter personal de manera que se respete siempre lo dispuesto en la vigente normativa legal de protección de datos.

La RLT deberá guardar confidencialidad y proteger los datos personales a los que tengan acceso en ejercicio del derecho contenido en el párrafo anterior.

Así mismo, las empresas pondrán a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social los registros del sistema cuando así se requiera.

Las empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras por escrito la información, instrucciones y, en su caso, ofrecerán la formación que sea necesaria para el uso de los dispositivos asociados al sistema, para que aquellas puedan conocer y ejercer sus derechos y dar debido cumplimiento a sus deberes en relación con el sistema de registro, que constituirán deberes laborales.

Es deseable que el sistema, o el procedimiento definido, prevea un sistema excepcional y alternativo que permita cumplir con el registro a posteriori cuando no había sido posible realizarlo en tiempo real por limitaciones del sistema (cuando la jornada comienza, finaliza o se desarrolle plenamente fuera del centro de trabajo y el sistema no permite consignar el registro a distancia) o por otros motivos ajenos a la voluntad de las personas trabajadoras”.

Desde la página web del Consello pueden consultarse, dentro del Observatorio de Negociación Colectiva, el texto de otras cláusulas tipo y recomendaciones, aprobadas por el Consello.

Santiago de Compostela, 17 de noviembre de 2020