

Dossier sobre el registre de jornada



Conclusions Jornada

Jornada d'Acció Sindical i Negociació Col·lectiva



La reivindicació de la UGT de Catalunya:

Reducció i ordenació de l'actual temps de treball: Registre de jornada.

El registre de jornada i el control horari ha sigut, per a la UGT de Catalunya, una reivindicació constant. Tant és així, que fa alguns anys vam incorporar aquesta reivindicació als nostres decàlegs de negociació col·lectiva.

Sempre hem tingut clar que la única forma de garantir l'equilibri de les prestacions contractuals; és a dir, l'equilibri entre el que es treballa i la seva remuneració i evitar els abusos és mitjançant el registri horari obligatori.

Les persones treballadores tenim dret a tenir una jornada previsible, a una retribució proporcional al temps de treball efectiu, a conciliar la vida laboral i personal i a poder gaudir del dret a la desconnexió digital. Tots ells drets, que per falta de normativa específica han sigut vulnerats de manera sistemàtica al llarg dels anys per part de moltes empreses.

Són evidents els innumerables incompliments i abusos que han patit les persones treballadores per falta, precisament d'una legislació que evités els usos i abusos de les hores extres. El dret comunitari s'ha oposat al fet que una norma nacional no imposi de manera expressa cap forma de còmput o de control del temps de treball ordinari de les persones treballadores. Així, recentment el Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) ha determinat que els Estats membres han d'imposar a les empreses l'obligació d'implementar un sistema objectiu, fiable i accessible que permeti computar la jornada laboral diària realitzada per cada persona treballadora.

Celebrem doncs, que per fi puguem disposar d'una norma, que malgrat tingui algunes mancances, ens permetrà posar una mica d'ordre. El nostre paper, **el paper de la negociació col·lectiva, tornarà a ser clau per aconseguir regular, mitjançant el conveni col·lectiu, el registre de la jornada.** Donada la importància de regular bé, el control horari, **des de la UGT de Catalunya hem redactat una clàusula tipus** que ha d'ajudar a la representació legal de les persones treballadores per tal que la incorporin als convenis col·lectius; mentre que en el si de la Comissió de Seguiment de l'AIC (Acord Interprofessional de Catalunya) negociem i consensem entre tots els agents socials més representatius de Catalunya una clàusula.

Clàusula sobre el registre de la jornada laboral¹

“Les parts negociadores procediran a l'establiment d'un sistema de control horari que reflecteixi de forma fidedigna la jornada diària de la persona treballadora i en el que, almenys, s'inclourà l'inici i la finalització o sortida del treball.

El sistema utilitzat en cap moment atemptarà contra el dret de les persones treballadores, a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i els drets digitals reconeguts en la normativa vigent.

¹ Us recordem que aquesta i altres clàusules tipus les podreu trobar a la **web de negociació col·lectiva de la UGT de Catalunya:** <http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/>

Jornada d'Acció Sindical i Negociació Col·lectiva



Amb caràcter setmanal, la persona treballadora rebrà notificació amb tot el detall necessari per a la seva comprensió del control horari efectuat. En el cas que no es trobés conforme amb aquest, podrà efectuar la reclamació oportuna davant el departament corresponent de l'empresa.

Amb caràcter mensual, la representació legal de les persones treballadores rebrà la mateixa informació que la rebuda per les persones treballadores de forma individual, així com la totalització de les hores de treball efectuades mensualment per cadascun d'ells”.

La implantació del registre no ha de suposar un daltabaix a les empreses, com ens volen fer creure des d'alguns sectors; i **des de la UGT de Catalunya recordem, que la norma exigeix el control, però no estableix una fórmula concreta.** Si bé, cal complir certs requisits per assolir unes determinades garanties, control i facilitat probatòria, **cada empresa i cada centre de treball ha de trobar el mecanisme o el sistema de control horari, que millor s'adapti a les seves especificacions concretes de l'empresa i/o de les persones treballadores.**

És per això, que **des de la UGT de Catalunya, instem a les empreses a negociar, i a assumir les seves responsabilitats** i a buscar les fórmules més adients per a cada empresa i per a cada tipus de professió.

Rellotges amb enregistrament de data, fulles d'excel, codis introduïts en teclats, targetes de marcatge en dispositius concrets, empremtes dactilars, softwares de presència, aplicacions mòbils, sistemes combinats, ... aquests són només alguns dels sistemes de control horari que avui en dia tenim al nostre abast. Només cal trobar i negociar quin s'adapta millor a la nostra empresa, al nostre sector i a la modalitat presencial de les persones treballadores.

Ara bé, **l'establiment d'un registre de jornada no pot suposar la invasió dels drets fonamentals de les persones treballadores.**

El control horari no és l'excusa per a la utilització dels sistemes de control de presència ni de control de l'activitat de les persones treballadores.

Per això, **des de la UGT de Catalunya, vetllarem pel respecte a la protecció dels drets fonamentals de les persones treballadores, a la seva intimitat, a la protecció de les seves dades de caràcter personal i a la no vulneració dels seus drets digitals.**

Jornada d'Acció Sindical i Negociació Col·lectiva



Les conclusions de la Jornada.

A continuació us detallem les conclusions de la jornada sobre el registre de Jornada, abans però, us recordem que podeu visualitzar la jornada, íntegrament, al canal i a la web de la UGT de Catalunya:

<http://www.canalugt.tv/>

<http://www.ugt.cat/>

Registre de la jornada obligatori.

Alberto Pastor Martínez.

Professor agregat de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la UAB.

El RDL 8/2019 es fa imprescindible, ja que el temps de treball marca la resta del temps de les persones treballadores.

Segons el professor Pastor:

- **L'empresa ha de garantir el registre diari de la jornada, que ha d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sense perjudici de la flexibilitat horària.**
- **El sistema implantat ha de ser objectiu i fiable, de manera que permeti computar la jornada laboral diària realitzada per cada treballador (STJUE de 14 de maig de 2019).**
- **El registre ha de permetre una lectura real de la jornada efectiva de treball.**
- **Mitjançant la negociació col·lectiva o els acords d'empresa o, bé a través de la decisió de l'empresa amb prèvia consulta amb la representació legal de les persones treballadores a l'empresa, s'organitzarà i es documentarà aquest registre de jornada.**
- **L'empresa conservarà els registres a què es refereix aquest precepte durant quatre anys i romandran a disposició de les persones treballadores, de la seva representació legal i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.**
- **En el cas de les persones treballadores contractades per ETT, la responsabilitat del registre horari és de l'empresa usuària.**

Cal destacar la primordial importància que la negociació col·lectiva tindrà en l'acord de com s'organitza i es documenta el registre de jornada.

Jornada d'Acció Sindical i Negociació Col·lectiva



M^a Luz Bataller i Cifuentes.

Directora general de la Inspecció de Treball de Catalunya.

La Directora de la ITC recalca la importància del registre idoni de la jornada laboral, manifestant que l'excés de jornada dificulta la conciliació laboral i familiar, i que això afecta tant a la salut com als salaris i redueix les cotitzacions a la Seguretat Social de les persones treballadores.

Durant el primer trimestre de 2019 la inspecció ha rebut 319 propostes de sanció, detectant en el 61% d'aquestes, un incompliment del temps de la jornada laboral.

- És imprescindible, disposar d'un registre de jornada per tal d'argumentar i justificar davant la Inspecció el temps treballat.
- **L'àmbit d'aplicació és per a totes les persones treballadores per compte d'altri**, incloent-hi: esportistes professionals, persones amb discapacitat en Centres Especials d'Ocupació, relació laboral especial dels artistes, advocats que prestin serveis en despatxos individuals o col·lectius i residents per a la formació d'especialistes en Ciències de la Salut.
- **No s'aplica l'obligació de registre de jornada a:** personal d'alta direcció, treball de penats en Institucions Penitenciàries, menors internats per ser aplicable la normativa reguladora de la relació laboral especial penitenciària i els representants de comerç per no estar subjecte a jornada ni horari concret que pot constatar-se amb el registre.
- En el cas dels serveis a les llars, específicament s'exclou l'aplicació de l'obligació de registre en els contractes a temps parcial i la realització d'hores extraordinàries, però no exclou l'obligació de registre regulat a l'article 34.9 de l'ET.
- Tampoc és d'aplicació als col·lectius que no regula l'Estatut dels treballadors, com són: els funcionaris i personal estatutari, les activitats dels autònoms i/o dels col·laboradors familiars, els socis de cooperatives i els socis de societats laborals que tinguin control d'aquesta, etc. (és a dir, els col·lectius recollits a l'article 1.3 de l'ET).
- Es presumeix temps de treball efectiu, tret que s'acrediti el contrari, tot el temps entre l'hora d'inici i finalització de la jornada de treball registrada.
- **No interromp el còmput del temps treballat la formació i les pauses de jornada que per raons de seguretat i salut hagin de ser considerades com a temps de treball**
- **No seran vàlids documents de planificació de jornada o quadrants que s'elaborin en finalitzar la setmana o el mes.**

Jornada d'Acció Sindical i Negociació Col·lectiva



- L'empresa ha de conservar els registres a què es refereix l'article 34.9 de l'ET durant quatre anys.
- Els Registres romandran a disposició de les persones treballadores, de la seva representació legal i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (art. 34.9 ET), podent-se sol·licitar l'accés als mateixos en qualsevol moment, especialment en el cas de visita de la Inspecció de treball a la qual, s'haurà de facilitar els registres en el mateix moment, i còpia si el sol·licita el funcionari.
- La regulació legal no obliga a lliurar cap còpia, excepte en el cas de persones treballadores amb contractes de treball a temps parcial o en el cas que s'hagi realitzat hores extraordinàries (persones treballadores i la seva representació), les persones treballadores de la marina mercant i mòbils, i en aquells casos en què així es pugui pactar.
- En cas d'incompliment de les obligacions de registre en els contractes a temps parcial, es presumirà celebrat a jornada completa, excepte prova en contrari que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

Dret a la privacitat. Reforma horària

Eva García Garcia.

Inspectora de Protecció de Dades i Gestora de Transparència de l'APDCAT (Autoritat Catalana de Protecció de Dades).

Afirma que l'empresa ha de complir amb el reglament de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

- No és necessari el consentiment de la persona treballadora per tal d'accedir al registre de jornada.
- La persona treballadora no té obligació d'instal·lar cap aplicació de control d'horaris en els seus dispositius personals.
- Tot i que es podem fer servir dades biomètriques pel registre de jornada, aquestes són considerades com a dades especialment protegides, i l'empresa haurà de justificar l'ús d'aquest tipus de dades.
- L'empresa ha de complir el principi de minimització de dades i justificar en cada cas les dades que utilitza pel registre.

Jornada d'Acció Sindical i Negociació Col·lectiva



- La persona treballadora té dret a accedir a les dades personals de les quals disposa l'empresa, així com a sol·licitar a l'empresa que esborri qualsevol dada personal, un cop finalitzada la vinculació amb l'empresa.

Alexis Serra Rovira.

Director de l'Oficina per a la Reforma Horària.

Reitera que l'entrada en vigor del registre de jornada, no és un impediment per avançar amb la reforma horària, i aconseguir una jornada adequada i compatible amb un millor gaudi del nostre temps.

Preguntes freqüents.

1. A quines persones treballadores, sectors professionals i empreses s'aplica el registre horari previst a l'article 34.9 de l'ET?

S'aplica a totes les persones treballadores, al marge de la seva categoria o grup professional, a tots els sectors d'activitat i a totes les empreses.

2. Hi ha excepcions?

Com tota regla, aquesta també té algunes excepcions. Els següents col·lectius no estan obligats a registrar la seva jornada laboral:

- a) Les relacions laborals de caràcter especial o les persones treballadores que tinguin pactat un règim de lliure disponibilitat del temps de treball.
- b) Les persones treballadores amb règim específic o particular. Parlem de les persones treballadores amb contracte a temps parcial i aquelles persones que tenen registres específics (determinats transports per carretera, la marina mercant o els serveis transfronterers en els serveis ferroviaris).
- c) Els socis treballadores de cooperatives i persones treballadores autònomes.

3. A qui correspon l'obligació de registre en el cas de persones treballadores cedides per una ETT?

L'empresa usuària és la obligada al compliment del registre diari de la jornada.

4. I en el cas de subcontractació?

Donat que el control de l'activitat és obligació de l'empresa contractista o subcontractista, aquesta serà la responsable del compliment de totes les obligacions laborals, incloses les relacionades amb el registre diari de la jornada.

5. Es considera com a temps de treball efectiu la totalitat d'hores entre l'horari registrat d'inici i finalització de la jornada diària?

L'obligació formal és el registre diari de la jornada de treball, així que haurà de constar, perquè així ho recull la pròpia norma, *"l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora"*.

6. Com es registra la jornada de les persones treballadores que es desplacen a altres centres o empreses clients?

El registre de jornada no altera l'aplicació de les regles, per tant, caldrà registrar el temps de treball efectiu. Serà convenient, per aquests casos, que es deixi constància expressa del còmput d'hores que realitza cada persona treballadora desplaçada.

7. Quins mitjans poden utilitzar-se pel compliment de l'obligació de registre de jornada?

Serà vàlid qualsevol sistema o mitjà, en suport paper o telemàtic o sistema mixt que garanteixi el registre de la jornada.

Jornada d'Acció Sindical i Negociació Col·lectiva



En el cas que s'optés per un mitjà que requereixi videovigilància o geolocalització, s'hauran de respectar en tot cas els drets de les persones treballadores a la intimitat recollits tant a l'ET com a la Llei de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

8. Poden les empreses establir unilateralment sistemes propis de registre de jornada?

Només en defecte de conveni o acord col·lectiu correspon a l'empresa establir un sistema propi que, en tot cas, s'haurà de sotmetre a la consulta de la representació legal de les persones treballadores. Si no hi ha representació legal de les persones treballadores ni conveni o acord col·lectiu, l'organització i documentació del registre correspondrà a l'empresa.

9. Es poden consultar els registres?

La consulta ha de permetre a la representació legal de les persones treballadores l'intercanvi d'opinions i l'obertura d'un diàleg entre l'empresa i el comitè d'empresa sobre una qüestió determinada, incloent, en el seu cas, l'emissió d'un informe previ per part del mateix.

10. S'han de conservar els registres?

L'exigència de que estiguin a disposició ha d'interpretar-se en el sentit que ha de ser possible accedir als mateixos en qualsevol moment.