

RECOMENDACIÓN DO CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS PARA O REXISTRO DE XORNADA

Entre as funcións recoñecidas ao Observatorio Galego da Negociación Colectiva na Lei 5/2008, do 23 de maio, pola que se regula o Consello Galego de Relacións Laborais e, máis concretamente, no artigo 16 da Resolución do 23 de outubro de 2008 pola que se dispón a publicación do regulamento interno de organización e funcionamento do Consello Galego de Relacións Laborais, figuran as de estudar e impulsar a negociación colectiva, dentro do respecto ao principio de autonomía colectiva, así como a de formular e promover propostas de boas prácticas na negociación colectiva e difundir e promover as boas prácticas xa existentes.

En exercicio desas funcións, o Observatorio Galego da Negociación Colectiva, na súa xuntanza de data **16 de novembro de 2020**, aproba a seguinte **RECOMENDACIÓN** en relación co rexistro de xornada:

“Segundo a nova redacción do Texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores (artigo 34 apartados 7 e 9) e do Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social LISOS (artigo 7 apartado 5), ambas as normas conforme as modificacións practicadas polo Real decreto-lei 8/2019, do 8 de marzo, de medidas urxentes de protección social e da loita contra a precariedade laboral na xornada de traballo (artigo 10.11 e disposición final sexta, BOE núm. 61, do 8 de marzo de 2019), configura un novo marco para o sistema de rexistro de xornada.

As empresas deberán garantir un sistema de rexistro diario que inclúa, como mínimo, o inicio e a finalización ou saída do traballo, así como todas aquelas circunstancias que afecten á xornada laboral.

A negociación colectiva será a canle idónea para a organización do sistema de rexistro. No seu defecto, será a empresa quen o configure, previa consulta coa representación legal das persoas traballadoras (RLT).

O sistema poderá ser o que se considere máis adecuado á realidade e necesidades da empresa, sempre e cando se preserve a súa fiabilidade, accesibilidade e integridade ante calquera manipulación e permita identificar os rexistros. Teranse en conta as diferentes modalidades de prestación do traballo que se poidan formular: condicións de flexibilidade, teletraballo, traballo a tempo parcial, xornada irregular, xornada reducida, xornada partida, en varios centros de traballo, empresas de traballo temporal etc.

O sistema de rexistro respectará os dereitos das persoas traballadoras á intimidade, á protección de datos e aos seus dereitos dixitais, entre os que se inclúe o dereito á desconexión dixital.

Os rexistros do sistema deberán permanecer a disposición das persoas traballadoras e da RLT durante catro anos. Deberanse establecer mecanismos ou procedementos de acceso que se darán a coñecer adecuadamente tanto ás propias persoas traballadoras como á RLT. Evitarase neste último caso, na medida do posible, o traslado de información de carácter persoal de xeito que se respecte sempre o disposto na vixente normativa legal de protección de datos.

A RLT deberá gardar confidencialidade e protexer os datos persoais aos que teñan acceso en exercicio do dereito contido no parágrafo anterior.

Así mesmo, as empresas porán a disposición da Inspección de Traballo e Seguridade Social os rexistros do sistema cando así se requira.

As empresas porán a disposición das persoas traballadoras por escrito a información, instrucións e, no seu caso, ofrecerán a formación que sexa necesaria para o uso dos dispositivos asociados ao sistema, para que aquelas poidan coñecer e exercer os seus dereitos e dar debido cumprimento ás súas obrigas en relación co sistema de rexistro, que constituirán obrigas laborais.

É desexable que o sistema, ou o procedemento definido, prevexa un sistema excepcional e alternativo que permita cumprir co rexistro a posteriori cando non fora posible realizalo en tempo real por limitacións do sistema (cando a xornada comeza, finaliza ou se desenvolva plenamente fóra do centro de traballo e o sistema non permite consignar o rexistro a distancia) ou por outros motivos alleos á vontade das persoas traballadoras”.

Desde a páxina web do Consello poden consultarse, dentro do Observatorio de Negociación Colectiva, o texto doutras cláusulas tipo e recomendacións, aprobadas polo Consello.

Santiago de Compostela, 17 de novembro de 2020