

SUMARIO

PRÓLOGO	13
1. LA REFORMA CONJUNTA DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA Y DEL RÉGIMEN DEL REGISTRO HORARIO.	21
2. LA OBLIGACIÓN DE IMPLEMENTAR EL REGISTRO DE JORNADA POR LA EMPRESA: ESTA VEZ CON CARÁCTER DIGITAL	33
2.1. La empresa como responsable del tratamiento del registro de jornada	40
2.1.1. El registro de actividades de tratamiento	44
2.1.2. Principios y bases jurídicas del tratamiento de datos personales.	47
2.1.3. El deber de transparencia e información previa a las personas trabajadoras	52
2.1.4. El principio de responsabilidad activa y de privacidad desde el diseño	57
2.1.5. La valoración preventiva del riesgo: la importancia de la implementación previa de una evaluación de riesgos	61
2.1.6. La ¿necesaria? participación del Delegado de Protección de Datos: la necesaria culturización en materia de protección de datos en la empresa	70

2.1.7. La gestión de las brechas de seguridad: una especial consideración a la limitación de la responsabilidad, imposición de la multa administrativa y posible resarcimiento de daños y perjuicios	75
2.2. La empresa proveedora del servicio de registro horario como encargada del tratamiento de datos personales	83
3. LOS ARGUMENTOS JURÍDICOS PARA UTILIZAR LA TECNOLOGÍA BIOMÉTRICA COMO MÉTODO DE REGISTRO DE JORNADA	89
3.1. Concepto de datos biométricos: una categoría especial de datos personales	92
3.2. Las plantillas de uso biométrico: la identificación del riesgo como criterio para su elección	96
3.3. Las posibilidades legales para realizar un tratamiento de categorías especiales de datos: la habilitación legal o por convenio colectivo	102
3.4. El criterio de la AEPD sobre la implantación de sistemas de registro de jornada biométricos	106
3.5. La adopción de medidas para minimizar el riesgo en el tratamiento de datos biométricos	111
4. EL CARÁCTER PERSONAL Y DIRECTO DEL ASIENTO EN EL REGISTRO DE JORNADA: LA ACREDITACIÓN DE LA AUTÉNTICIDAD, TRAZABILIDAD DE LA IDENTIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA E INTEROPERABILIDAD . . .	117
4.1. De los métodos menos invasivos para la privacidad de las personas trabajadoras (...)	126
4.2. (...) a los métodos más invasivos y lesivos para la privacidad de las personas trabajadoras.	131
4.3. El ejercicio por las personas trabajadoras de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento, supresión, oposición y a no ser objeto de decisiones automatizadas	133

4.3.1. El derecho de acceso	134
4.3.2. El derecho de rectificación	138
4.3.3. El derecho a la limitación del tratamiento	140
4.3.4. El derecho a la supresión	141
4.3.5. El derecho de oposición	143
4.3.6. El derecho a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas	145
4.4. La atribución de la carga de la prueba a la empresa: la necesidad de acreditar el cumplimiento de la jornada de trabajo efectivamente realizada por la persona trabajadora	150
4.5. La utilización de los datos del registro de jornada como causa del despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual.	157
4.6. El papel de supervisión y vigilancia de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social respecto al registro horario.	165
5. LAS POSIBILIDADES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL RÉGIMEN DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL REGISTRO DE JORNADA	175
5.1. La negociación del sistema de registro de jornada	177
5.1.1. De las insuficientes y poco clarificadoras prácticas de negociación sobre la elección del sistema de registro de jornada.	178
5.1.2. A las prácticas negociadoras más progresistas en la elección del sistema de registro de jornada y las responsabilidades asumidas por las personas trabajadoras	179
5.1.3. Hasta la priorización —allí donde sea posible— de los sistemas digitales neutros de registro de jornada	185
5.2. Los derechos de acceso inmediato y de forma remota a los datos del registro de jornada: la interoperabilidad del sistema	187

6. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LA INTERACTUACIÓN PACÍFICA DE LA NORMATIVA LABORAL Y LA NORMATIVA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	195
--	------------