

# SUMARIO

<b>PRÓLOGO . . . . .</b>	<b>13</b>
<b>1. LA REFORMA CONJUNTA DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA Y DEL RÉGIMEN DEL REGISTRO HORARIO. . . . .</b>	<b>21</b>
<b>2. LA OBLIGACIÓN DE IMPLEMENTAR EL REGISTRO DE JORNADA POR LA EMPRESA: ESTA VEZ CON CARÁCTER DIGITAL . . . . .</b>	<b>33</b>
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
<b>3. LOS ARGUMENTOS JURÍDICOS PARA UTILIZAR LA TECNOLOGÍA BIOMÉTRICA COMO MÉTODO DE REGISTRO DE JORNADA . . . . .</b>	<b>89</b>
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
<b>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 . . . . .</b>	<b>117</b>
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
<b>5. LAS POSIBILIDADES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL RÉGIMEN DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL REGISTRO DE JORNADA . . . . .</b>	<b>175</b>
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

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