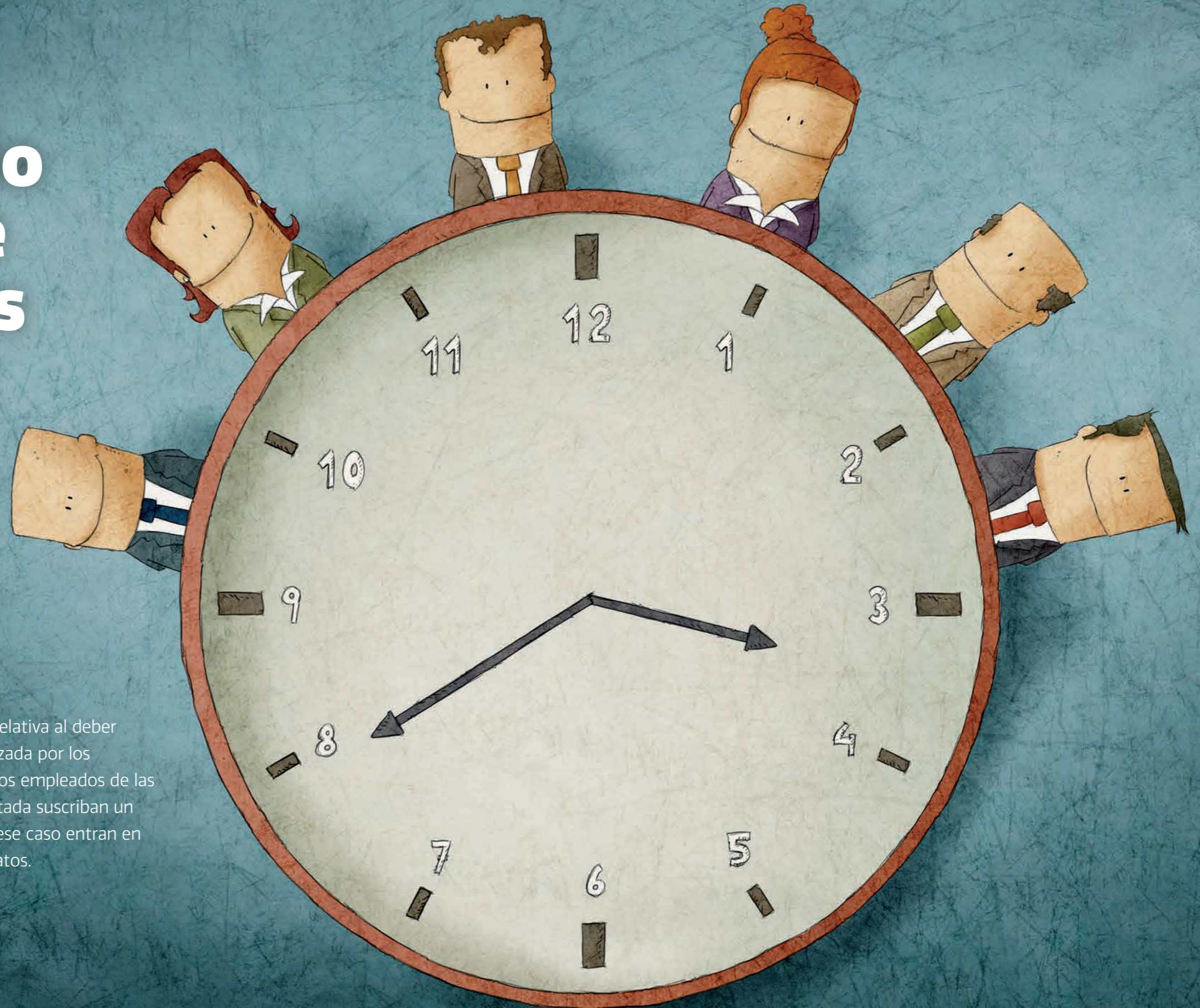


Registro diario de jornada de los empleados de contratas

Y posibilidad de acuerdo con la empresa principal

Entre las numerosas lagunas que contiene el la normativa relativa al deber del empresario de llevar el registro diario de la jornada realizada por los trabajadores está la de quién ha de asumirlo en el caso de los empleados de las contratas. Existe la posibilidad de que contratante y contratada suscriban un acuerdo para que sea la primera la que se haga cargo y en ese caso entran en juego cuestiones como la cesión ilegal y la protección de datos.



ANTONIO PEDRAJAS QUILES,

Socio-Director Abdón Pedrajas y profesor de Derecho del Trabajo en CUNEF.
apq@abdonpedrajas.com.



La redacción del art.34.9 ET, que desde el 12 de mayo de 2019 incorpora el deber empresarial de llevar el registro diario de la jornada de trabajo, es escueta y se limita a aclarar que el registro debe incluir el horario de inicio y finalización de la jornada, siendo preceptivo un proceso de negociación o consulta con los representantes de los trabajadores. Así, cuestiones tales como el contenido y el sistema de registro a utilizar, cómo computar los periodos de presencia del trabajador que no constituyen trabajo efectivo, el registro de jornada de los trabajadores que se desplazan o teletrabajan, los medios de conservación de los registros, el acceso a los registros por parte de los trabajadores o, entre otras, la posibilidad empresarial de uso de los registros para fines disciplinarios, han sido objeto de diferentes análisis, existiendo un criterio informativo al respecto por parte Ministerio de Trabajo y de la Inspección de Trabajo.

Pues bien, dentro de las numerosas cuestiones suscitadas, el presente análisis se va a centrar en determinar a quién corresponde -si a la empresa principal o a la contratista- la obligación de registro de jornada en los procesos de externalización. Esta especial relación triangular de organización de la actividad productiva determina que, en ocasiones, convivan empleados de distintas empresas en el centro de trabajo del empresario principal, siendo cuestionable si éste asume sobre los emplea-

dos de las contratas la obligación de registrar sus jornadas de trabajo.

AUSENCIA DE REGULACIÓN ESPECÍFICA]

El art.34.9 ET no regula expresamente este supuesto. Tampoco se hace ninguna mención de ello en el art.42 ET, que no ha sido alterado en esta reforma. Al no existir regulación específica, el cumplimiento del deber de registro pertenece a la empresa contratista/subcontratista respecto de sus trabajadores. Ninguna norma proyecta la obligación de registro de jornada de los trabajadores de la contratista sobre el titular del centro donde se desarrolla la actividad. La contrata no traslada legalmente, en ningún momento, esta obligación a la empresa principal.

Así lo confirma la guía del Ministerio de Trabajo sobre el registro de jornada diaria, que en su apartado 2 afirma que *“en la subcontratación del art.42 ET, dado que el control de la actividad permanece en la empresa contratista o subcontratista, verdadera empleadora, esta será la responsable del cumplimiento de todas las obligaciones laborales, incluidas las relativas a registro diario de jornada”*.

POSIBILIDAD DE PACTO]

Concluida la imposibilidad de imponer a la empresa principal la utilización de sus sistemas de registro horario para que las empresas contratistas y subcontratistas cumplan el art.34.9 ET, ello no elimina la posibilidad de que las empresas pacten tal posibilidad. Es lícito y viable un acuerdo entre ambas empresas para facilitar el cumplimiento de la obligación legal del art.34.9 ET, utilizando los sistemas de registro horario de la empresa principal titular del centro de trabajo donde se desarrolla la actividad. Así lo confirma la guía del Ministerio de Trabajo de registro de jornada diaria nuevamente en su apartado 2, en el que afirma que *“cuando los trabajadores de la contratista prestan actividad en la empresa principal, ambas empresas podrán acordar servirse de los sistemas de registro diario de jornada empleados en la principal para sus trabajadores”*. En cualquier caso, aclara la guía del Ministerio de Trabajo, *“es obligación de la contratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados”* conforme al art.34.9 ET.

En caso de acuerdo, hay que diferenciar claramente la gestión técnica acordada del registro horario con los sistemas de la empresa principal, y el deber de control del trabajador, que corresponde siempre a la empresa contratista,

responsable también de la conservación y mantenimiento de la documentación de registros diarios trasladada por la principal.

ACUERDO VS. CESIÓN ILEGAL]

Este tipo de acuerdo entre empresas no puede ser presentado como indicio de cesión ilegal del art.43 ET porque implica facilitar a la contratista el desarrollo de su deber legal de registro diario. En el acuerdo constará que la obligación de registro diario del art.34.9 ET corresponde a la empresa contratista, respecto de sus trabajadores de la contrata, y que, para dar cumplimiento a esta obligación legal, se pacta utilizar los sistemas de la empresa principal.

Esta mera constatación refuerza la ausencia de cesión ilegal, pues es muestra del ejercicio de poder de dirección y control de la empresa contratista respecto a sus empleados adscritos a la contrata. La cobertura de un deber legal, vinculado por escrito en el acuerdo a la empresa contratista, ejerce, por sí mismo, de indicio contrario a la cesión ilegal. Con el aval, antes expuesto, de la guía del Ministerio de Trabajo, que admite este tipo de acuerdos para que las empresas contratistas den cumplimiento al art.34.9 ET en contratas desarrolladas en centros de trabajo de la empresa principal.

Bien distinto sería el escenario donde sin acuerdo ni expresión de la finalidad conexas al art.34.9 ET, la empresa principal registrara los horarios diarios de los empleados de sus empresas contratistas con efectos laborales. En tal caso el indicio sería favorable a una cesión ilegal. Pero la firma del acuerdo escrito y su motivación tiene el efecto contrario, esto es, ser un indicador contrario a la cesión ilegal del art.43 ET.

PROTECCIÓN DE DATOS]

Asimismo, el registro diario de jornada, en la medida en que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización, constituye un supuesto de tratamiento de datos de carácter personal. Es por ello que un acuerdo de estas características debe cumplir con la normativa de protección de datos personales, con la advertencia de que se manejan datos de trabajadores de una empresa, la contratista, con la que no se tiene vínculo laboral. Esta dimensión del problema plantea las condiciones que, en su caso, impone la normativa para realizar esa recogida de datos, así como para la comunicación de los mismos a la empresa contratista, habida cuenta que, en principio, el responsable del tratamiento es la empresa principal y la empresa contratista un tercero.

La recogida de esos datos personales queda sometida, como cualquier otro tratamiento, a los principios de legitimación y condiciones de licitud que se establecen en el RGPD y en la LOPD.

Partiendo de ello, lo importante es determinar la base legal de ese tratamiento dado que, en principio, no cabe apelar al contrato de trabajo como fundamento, pues no existe una relación contractual entre el empleado y quien recoge los datos (la empresa principal), ni ésta tiene obligación legal alguna de registrar esos datos pues el sujeto obligado es un tercero, el empresario contratista.

Partiendo de esta premisa, dos serían los posibles fundamentos jurídicos de la recogida de esos datos por la empresa principal y su posterior comunicación a la empresa contratista:

- a) El consentimiento del trabajador, esto es, una manifestación de voluntad libre, inequívoca, específica e informada, mediante la que consienta la recogida de datos y su posterior comunicación a la empresa contratista para que ésta dé cumplimiento a la obligación legal que el art. 34.9 ET impone al empleador.
- b) El interés legítimo de un tercero, en este caso el empresario contratista, dado que existen elementos suficientes para considerar que no prevalece el interés del trabajador. Existe una relación -contractual- previa entre el tercero y el interesado, y la recogida de los datos va dirigida a dar cumplimiento a una obligación legal impuesta a ese tercero como consecuencia precisamente de la relación que mantiene con el interesado.

Finalmente, téngase en cuenta que en cualquiera de los dos casos habría que informar al trabajador desde la empresa principal y empresa contratista como responsables del tratamiento del dato.]

Cualquier acuerdo en esta materia entre empresa principal y contratista no puede ser presentado como indicio de cesión ilegal del art.43 ET porque implica facilitar a la segunda el desarrollo de su deber legal de registro diario .