

Guia de drets laborals i de prevenció  
de riscos: IA i vigilància tecnològica

# Registre de jornada



			01	02	03	04
05	06	07	08	09	10	11
12	13	14	15		17	18
19	20	21		23		25
26	27	28	29	30	31	

**Guia de drets laborals i de prevenció de riscos:**  
IA i vigilància tecnològica

**Registre de jornada**

**Edició:**

UGT de Catalunya  
2026

**Elaboració i redacció:**

Dr. Adrián Todolí Signes,  
Universitat de València.

Alba Navalón Arnal,  
Universitat de València.

**Disseny i maquetació:**

Manera Estudi

**Fotografies:**

Magnífic

**Impressió:**

Impremta Pagès

**Dipòsit legal:**

B 11743-2026

Amb el suport de:



a la feina 



**Guia de drets laborals i de prevenció  
de riscos:** IA i vigilància tecnològica

# Registre de jornada



# Taula de continguts

---

<b>Presentació</b>	<b>6</b>
<b>Introducció</b>	<b>8</b>
<b>Drets individuals en matèria de privacitat i prevenció de riscos laborals</b>	<b>11</b>
▪ Davant el registre de jornada	11
<b>Drets col·lectius davant el control tecnològic</b>	<b>26</b>
<b>Recomanacions i estratègies per protegir les persones treballadores davant el control tecnològic en la negociació col·lectiva</b>	<b>31</b>
▪ Davant el registre de jornada	31

# Presentació

Afrontem un moment de transformació profunda del món del treball. La digitalització, la intel·ligència artificial i els sistemes de control tecnològic no són cap ficció, ja són presents als centres de treball i estan redefinint, de manera accelerada, les relacions laborals, canviant els drets i les condicions laborals de les persones treballadores, així com modificant les relacions de poder. Tal com es recull en aquesta guia, aquesta transformació no és neutra i comporta riscos evidents per a la privacitat, la salut laboral i la dignitat de les persones treballadores.

Davant d'aquest escenari, no podem quedar al marge ni limitar-nos a reaccionar tard. Cal anticipar-nos, comprendre els nous mecanismes de control i actuar amb determinació per garantir que l'avenç tecnològic no es tradueixi en una reculada de drets. Hem de garantir una transició justa davant aquest procés tecnològic i no permetre que cap treballador o treballadora quedi enrere. Som davant d'un nou camp de conflicte laboral: el del control algorítmic, la vigilància digital i l'explotació de dades. En aquest terreny, la negociació col·lectiva, la intervenció sindical i la mobilització són més necessàries que mai, perquè són les eines que permetran afrontar aquesta transició de manera justa i equitativa.

Aquesta guia neix precisament amb aquesta voluntat: dotar la representació sindical i les persones treballadores d'eines per defensar-se en un context cada vegada més complex. No es tracta de rebutjar la tecnologia, sinó de controlar-ne l'ús. La digitalització ha d'estar al servei de les persones, i no a l'inrevés. No acceptarem que es faci servir per intensificar ritmes de treball, per vigilar-nos de manera constant o per justificar decisions automatitzades que escapin a qualsevol control democràtic.

Ara bé, també hem de ser clars i realistes: tal com s'explica al llarg d'aquesta guia, la legislació vigent sovint no protegeix les persones treballadores en el grau que des de la UGT de Catalunya considerem necessari. Hi ha buits, interpretacions flexibles i marges empresarials que permeten pràctiques de control que qüestionem obertament. Precisament per això, és imprescindible conèixer en profunditat aquest marc legal. Només així podrem jugar bé les cartes, utilitzar totes les eines disponibles i guanyar espais en la defensa dels drets laborals.

En aquest sentit, des de la UGT Catalunya reivindicuem que els drets fonamentals, la intimitat, la protecció de dades, la salut laboral i la dignitat han de ser límits infranquejables davant qualsevol innovació tecnològica.

No hi pot haver cap transformació digital justa si no incorpora garanties efectives per a les persones treballadores. La tecnologia no pot convertir-se en una eina de precarització ni de control massiu.

Per a l'elaboració d'aquesta guia hem comptat amb la col·laboració del doctor Adrián Todolí Signes, catedràtic de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat de València, una de les veus més reconegudes en l'anàlisi de l'impacte de la digitalització en les relacions laborals. El seu prestigi acadèmic i el seu compromís amb la defensa dels drets laborals aporten rigor, solidesa jurídica i perspectiva crítica a aquest treball.

Aquesta guia no és només un document informatiu: és una eina de lluita sindical. Davant la implantació de sistemes de videovigilància, geolocalització, biometria o control algorítmic, sovint sense transparència ni negociació, cal reforçar l'organització col·lectiva i exigir drets. Tal com evidencia aquesta anàlisi, moltes d'aquestes pràctiques poden generar riscos psicosocials, incrementar la pressió laboral i aprofundir desigualtats ja existents.

Per això, des de la UGT Catalunya fem una crida: no podem permetre que la revolució digital es construeixi d'esquena a les persones treballadores. Cal situar els drets al centre, reforçar la negociació col·lectiva i garantir la participació sindical en qualsevol implantació tecnològica.

### **Oscar Riu i Garcia**

Secretari Política Sindical de la UGT de Catalunya

### **Reyes Solaz**

Secretària Nacional UGT de Catalunya-Salut Laboral

# Introducció

La transformació digital del treball s'ha accelerat de manera intensa en els darrers anys. La incorporació de **tecnologies digitals** als processos productius, a l'organització del treball i als sistemes de gestió de personal ha alterat profundament la relació laboral. Aquest procés no és neutral. Juntament amb oportunitats d'eficiència i innovació, la digitalització està generant **noves formes de control empresarial** que poden afectar de manera directa els drets fonamentals de les persones treballadores.

En aquest nou escenari, la intel·ligència artificial, els sistemes de vigilància digital, el tractament massiu de dades, la geolocalització, els sensors, els algorismes de gestió o els dispositius intel·ligents s'estan utilitzant cada vegada més per supervisar el rendiment, el comportament i la disponibilitat de la plantilla. Sovint, aquestes pràctiques s'implanten sense una **negociació prèvia real**, amb escassa transparència i amb una clara asimetria de poder entre empresa i persones treballadores. El resultat és un increment del control, una reducció dels espais de privacitat i una pressió creixent sobre el temps, el cos i la conducta de les persones que treballen.

Aquesta guia s'elabora des de la convicció que la tecnologia no pot esdevenir una eina de dominació ni de precarització del treball. La digitalització ha d'estar **al servei de les persones** i no a l'inrevés. Quan s'utilitza per intensificar el ritme laboral, vigilar de manera constant o justificar **decisions disciplinàries automatitzades**, la tecnologia deixa de ser un instrument de progrés i es converteix en una font de **risc laboral, social i democràtic**.

L'objectiu principal d'aquesta guia és posar de manifest els efectes lesius que pot tenir l'ús indiscriminat de tecnologies digitals en l'àmbit laboral, especialment pel que fa a la intel·ligència artificial i als sistemes de control tecnològic. Al mateix temps, la guia vol proporcionar **eines pràctiques i útils** perquè els delegats i delegades sindicals, així com la resta de representants legals de les persones treballadores, puguin defensar de manera efectiva els drets laborals davant aquestes pràctiques.

Aquests sistemes inclouen programes de seguiment de productivitat, videovigilància en temps real, control del correu electrònic, anàlisi de dades generades per dispositius corporatius o sistemes algorítmics d'avaluació. Es tracta de pràctiques que, en molts casos, van molt més enllà del que és estrictament necessari per a l'organització del treball.

Els exemples recents són nombrosos i coneguts. Empreses de logística han implantat dispositius portàtils que rastregen la ubicació i el ritme de treball als magatzems, amb un impacte directe sobre les pauses i la intensificació del treball.

Altres empreses, de repartiment, han utilitzat sistemes de geolocalització per controlar les persones repartidores, generant conflictes recurrents sobre privacitat i temps de treball. En el sector financer, es documenten casos d'ús de programari capaç d'analitzar comunicacions internes per avaluar el rendiment, amb seriosos interrogants sobre transparència i límits del control empresarial.

Aquestes pràctiques no són anecdòtiques. Formen part d'una tendència estructural cap a un model de gestió basat en dades, mètriques i algoritmes. Un model que sovint prioritza la productivitat immediata per damunt del **benestar, la salut i la dignitat** de les persones treballadores. La vigilància tecnològica constant genera nous riscos psicosocials, com l'estrès, l'ansietat, la sensació de control permanent i la por a l'error. Aquests efectes poden derivar en problemes de salut mental, esgotament professional i augment de la sinistralitat laboral.

A més, el control tecnològic no afecta tothom de la mateixa manera. Sovint agreuja desigualtats ja existents. Les dones, especialment en sectors feminitzats i precaritzats, poden veure's sotmeses a una vigilància més intensa, vinculada a estereotips de disponibilitat, rendiment o compromís. Les persones amb contractes temporals, jornades parcials o situacions de major vulnerabilitat laboral tenen menys capacitat per qüestionar o resistir aquests sistemes. La tecnologia, lluny de corregir desigualtats, pot acabar reforçant-les.

Un altre risc especialment greu és la utilització de les dades recollides per justificar **sancions, penalitzacions o acomiadaments**. Quan la informació generada per sensors, aplicacions o algoritmes s'utilitza sense garanties, sense possibilitat de contradicció i sense intervenció humana real, es debilita la seguretat jurídica i l'estabilitat en l'ocupació. Això situa les persones treballadores en una posició de vulnerabilitat permanent.

Davant aquest escenari, l'**acció sindical** és imprescindible. La defensa dels drets laborals en l'era digital no pot quedar limitada a l'aplicació mínima de la normativa existent. Cal una intervenció activa, informada i estratègica per part dels sindicats, especialment en l'àmbit de la **negociació col·lectiva**. Els convenis col·lectius són una eina fonamental per establir límits clars al control tecnològic, introduir garanties addicionals i assegurar que la tecnologia s'utilitza de manera proporcional, transparent i respectuosa amb els drets fonamentals.

Aquesta guia neix amb aquesta vocació. Està pensada com un instrument pràctic per als delegats i delegades d'UGT Catalunya, així com per a les persones afiliades, amb l'objectiu de facilitar el coneixement dels drets individuals i col·lectius davant el control tecnològic. La guia ofereix exemples concrets dels usos més habituals de la tecnologia per part de les empreses i analitza, de manera clara i entenedora, quins són els límits legals i sindicals en cada cas.

Al llarg del document s'aborden qüestions clau com la videovigilància, la geolocalització, els sistemes biomètrics, el control de l'ordinador i del telèfon mòbil, el registre de jornada, el control algorítmic, l'ús de sensors, rellotges intel·ligents o equips de protecció individual amb intel·ligència artificial integrada. Cada apartat incorpora preguntes i respostes pensades per resoldre situacions conflictives reals que es troben habitualment els representants sindicals en els centres de treball.

Finalment, la guia posa un èmfasi especial en els **drets col·lectius**. La transparència, el dret d'informació, el dret de consulta i la participació sindical són elements centrals per equilibrar el poder davant la digitalització. Sense aquests drets col·lectius, la tecnologia es desplega de manera unilateral i opaca. Amb ells, és possible condicionar-ne l'ús i orientar-lo cap a models més justos.

En definitiva, aquesta guia vol contribuir a reforçar la capacitat d'UGT Catalunya per liderar una resposta sindical sòlida davant el control tecnològic. Una resposta que no rebutgi la tecnologia, però que tampoc l'accepti acríticament. Una resposta que situï els drets, la salut i la dignitat de les persones treballadores al centre de la transformació digital del treball.



# Drets individuals en matèria de privacitat i prevenció de riscos laborals

---

## Davant el registre de jornada

---

### **Quins requisits ha de complir un sistema de registre de jornada?**

L'empresa té l'obligació de registrar la jornada diària de cada persona treballadora, incloent-hi l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball (art. 34.9 ET).

L'Estatut dels Treballadors no estableix una forma concreta en la qual s'hagi d'efectuar el registre de jornada, sinó que deixa a la negociació col·lectiva, a l'acord d'empresa o a la decisió empresarial, prèvia consulta amb la RLPT, la possibilitat de concretar el sistema de registre, la seva organització i documentació.

Aquesta absència de concreció de l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors sobre la forma en què s'ha de materialitzar el control horari ha estat completada per la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, qui en la seva Sentència de 14 de maig de 2019 (assumpte C-55/18) va argumentar que un sistema de registre horari havia de proporcionar, en tot cas, informació objectiva, fiable i accessible.

Per la seva banda, el Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social va elaborar en 2019 una Guia sobre el registre de jornada, en la qual va disposar que serà vàlid qualsevol sistema o mitjà, en suport paper o telemàtic que proporcioni informació fiable, immodificable i no manipulable a posteriori. Tot i que cal esmentar que els sistemes de registre en paper poden no ser adequats per al compliment de l'obligació legal.

L'Audiència Nacional, en la seva Sentència núm. 22/2022, de 15 de febrer de 2022, va concloure que un sistema de registre basat en la signatura en un full de paper no era un mitjà vàlid per complir amb el deure de control horari, ja que dificultava la posada a disposició de la informació a les persones interessades i no garantia la fiabilitat de la informació. A més, en aquest supòsit l'hora d'inici de la jornada estava predeterminada i l'hora de finalització es calculava de forma estimada.

Finalment, cal afegir que l'obligació de registre s'estén també sobre les hores extraordinàries (art. 35.5 ET) i sobre la jornada de les persones treballadores a temps parcial (art. 12.4 ET) i a distància (art. 14 LTD).

---

## Quins mitjans de registre poden ser emprats?

Aplicant la normativa laboral, per complir l'obligació legal de registre horari podrà ser emprat, en principi, qualsevol mitjà que permeti recollir la informació relativa a la jornada diària de les persones treballadores, de forma accessible, objectiva i fiable.

Ara bé, abans d'implementar qualsevol sistema de registre, l'empresa ha de tenir en consideració que es pot veure afectat el dret a la intimitat i/o el dret a la protecció de dades de les persones treballadores, en la mesura que aquests sistemes impliquen el tractament de dades personals.

Els sistemes de registre de jornada han d'incloure informació sobre l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de cada persona treballadora. Per garantir un adequat compliment d'aquesta obligació, el sistema de registre ha de contenir informació personal, ja que cal vincular les dades registrades relatives a l'horari amb la persona treballadora que correspongui. A més, hi ha sistemes que poden ser més intrusius en recaptar dades especialment sensibles com les dades biomètriques (sistemes de reconeixement facial o d'escàner de l'empremta dactilar).

En conseqüència, en instal·lar un sistema de registre horari, l'empresa haurà de complir la normativa en matèria de protecció de dades, garantint el respecte als principis i obligacions establerts pel Reglament General de Protecció de Dades i per la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

---

## Quan s'instal·la un sistema de registre de jornada, quina és la base jurídica del tractament de les dades personals?

Quan s'instal·la un sistema de registre de jornada, el tractament de les dades personals ve justificat per l'aplicació de la base legitimadora de l'article 6.1.c)

del Reglament General de Protecció de Dades. Es tracta d'un precepte que disposa que el tractament serà lícit quan sigui: "necessari per complir una obligació legal aplicable al responsable del tractament". La base jurídica serà, per tant, l'obligació de registrar la jornada diària de l'article 34.9 de l'ET.

No obstant això, si s'empren sistemes de control horari que tracten dades especialment sensibles, com succeeix amb els sistemes de reconeixement facial o d'escàner d'empremta dactilar basats en dades biomètriques, l'empresa haurà d'acreditar, a més, que concorre una de les circumstàncies recollides a l'article 9.2 del Reglament General de Protecció de Dades, que permeten aixecar la prohibició de tractament que versa sobre aquesta tipologia de dades.

---

## **Quins principis ha de complir l'empresa en el tractament de les dades personals?**

Com que els sistemes de registre horari contenen informació que permet identificar les persones treballadores, la seva instal·lació comporta un tractament de dades personals. Aquesta circumstància implica que l'empresa haurà de complir amb la normativa en matèria de protecció de dades i, per tant, amb els principis relatius al tractament de l'article 5 del Reglament General de Protecció de Dades (RGPD).

En relació amb el registre de jornada, l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, a la Guia sobre la protecció de dades en les relacions laborals, emfatitza la importància d'observar els principis de minimització de dades (art. 5.1.c) RGPD) i limitació de la finalitat (art. 5.1.b) RGPD). D'una banda, el principi de minimització de dades exigeix que el registre de jornada només emmagatzemi aquelles dades personals que siguin imprescindibles. I, d'altra banda, el principi de limitació de la finalitat implica que no podran ser utilitzades les dades del registre amb una finalitat diferent del control horari. Per tant, en el supòsit en què, per exemple, s'instal·lés un sistema de registre que captés la ubicació de la persona treballadora, l'empresa no podria usar el GPS per conèixer la localització continuada de la persona, sinó només per controlar el temps de treball. A més, si la intenció de l'empresa és emprar el sistema de registre de jornada per supervisar l'activitat laboral i aplicar mesures disciplinàries més enllà del control del temps de treball, haurà d'informar d'aquesta finalitat les persones treballadores des d'un inici, havent de justificar igualment la legitimitat de la mesura de control.

A més dels principis relatius al tractament, el sistema de registre que s'implementi haurà de superar el principi de proporcionalitat, en tractar-se d'una mesura que pot lesionar drets fonamentals (concretament el dret a la intimitat

i el dret a la protecció de dades). Per comprovar que el sistema és adequat, s'ha de constatar que compleix tres condicions:

- ha de ser idoni, és a dir, susceptible d'aconseguir l'objectiu proposat;
- ha de ser necessari, és a dir, que no existeixi una altra mesura més moderada per a la consecució d'aquest objectiu i igual d'eficaç; i
- ha de ser proporcionat en sentit estricte, és a dir, que aporti més beneficis per a l'interès general que perjudicis sobre altres béns o valors en conflicte.

Un sistema de registre que podria concloure's que no supera el principi de proporcionalitat és l'ús de microxips intramusculars. Es tracta d'un mitjà excessivament invasiu que podria ser substituït per altres alternatives més moderades.

---

## **Quines obligacions ha de complir l'empresa en matèria de protecció de dades?**

En primer lloc, l'empresa haurà de complir amb el deure d'informació recollit en el Reglament General de Protecció de Dades (RGPD). L'empresa haurà d'informar les persones treballadores sobre les finalitats per a les quals seran utilitzades les dades personals (control horari); les persones destinatàries de la informació; el termini durant el qual es conservaran les dades personals; la possibilitat d'exercir els drets d'accés, rectificació, supressió i limitació del tractament; i la identitat i dades de contacte de la persona responsable del tractament i de la persona designada com a delegada de protecció de dades (art. 14 RGPD). A més, aquesta informació haurà de ser comunicada de manera concisa, transparent, intel·ligible i de fàcil accés, amb un llenguatge clar i senzill (art. 12.1 RGPD).

En segon lloc, l'empresa haurà d'implementar mesures de seguretat per garantir la confidencialitat de les dades del registre (art. 32 RGPD). D'aquesta manera, l'empresa haurà d'assegurar que no puguin accedir a la informació del registre de jornada persones no autoritzades per llei (sí que estarien autoritzades les persones treballadores interessades, la RLPT i la ITSS).

En tercer lloc, l'empresa haurà d'elaborar una avaluació d'impacte relativa a la protecció de dades en aquells supòsits en què el sistema de registre pugui implicar un alt risc per als drets i llibertats de les persones (art. 35 RGPD). L'Agència Espanyola de Protecció de Dades, a la Guia sobre la protecció de dades en les relacions laborals, disposa que, quan s'installa un sistema de registre, l'avaluació d'impacte relativa a la protecció de dades pot ser necessària depenent del nombre de persones treballadores de l'empresa i del format

emprat. Per exemple, la implementació d'un sistema de control biomètric requerirà, en tot cas, la realització de l'avaluació d'impacte perquè utilitza dades especialment sensibles.

En definitiva, quan el sistema pugui implicar un alt risc, l'empresa haurà de dur a terme l'avaluació d'impacte relativa a la protecció de dades amb caràcter previ a l'inici del tractament, i aquesta haurà d'incloure, almenys:

- a. Una descripció sistemàtica de les operacions de tractament previstes i de les finalitats del tractament, inclòs, si escau, l'interès legítim perseguit per la persona responsable del tractament.
- b. Una avaluació de la necessitat i la proporcionalitat de les operacions de tractament respecte amb la seva finalitat.
- c. Una avaluació dels riscos per als drets i llibertats de les persones.
- d. Les mesures previstes per afrontar els riscos, incloses garanties, mesures de seguretat i mecanismes que garanteixin la protecció de dades personals, i per demostrar la conformitat amb aquest Reglament, tenint en compte els drets i interessos legítims de les persones interessades i d'altres persones afectades.

---

## Pot l'empresa emprar tecnologies de biometria per registrar la jornada?

L'empresa té l'obligació de registrar la jornada diària de cada persona treballadora, incloent-hi l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball (art. 34.9 ET). La normativa no estableix una forma concreta en la qual s'hagi d'efectuar el registre de jornada, havent reconegut el Tribunal de Justícia de la Unió Europea (Sentència de 14 de maig de 2019 (assumpte C-55/18)) que, en tot cas, haurà de tractar-se d'un sistema que proporcioni informació objectiva, fiable i accessible.

Sota aquestes premisses, es podria entendre que és vàlid l'ús de tecnologies de biometria (p. ex., sistemes de reconeixement facial o d'escàner d'empremta dactilar) per garantir el compliment de l'obligació de registre horari. No obstant això, com s'està duent a terme un tractament de dades biomètriques, en tot cas, s'ha de complir amb la normativa en matèria de protecció de dades.

El Reglament General de Protecció de Dades (RGPD) qualifica les dades biomètriques com a dades especialment sensibles, per la qual cosa el seu tractament es troba prohibit tret que es compleixi alguna de les excepcions previstes en la norma (art. 9.2 RGPD). En el present supòsit, a banda de la possibilitat que les persones treballadores prestessin el seu consentiment

(una opció que en escassos supòsits s'entén vàlida), podria ser d'aplicació l'excepció prevista en la lletra b): “el tractament és necessari per complir obligacions i per exercir els drets específics del responsable del tractament o de l'interessat, en l'àmbit del dret laboral i de la seguretat i la protecció social, si ho autoritza el dret de la Unió o dels estats membres o un conveni col·lectiu conforme al dret dels estats membres que estableixi garanties adequades del respecte dels drets fonamentals i dels interessos de l'interessat”. Aquesta excepció és aplicable quan existeix una obligació recollida en el Dret laboral que autoritzi el tractament de les dades biomètriques.



L'Agència Espanyola de Protecció de Dades, a la Guia sobre tractaments de control de presència mitjançant sistemes biomètrics<sup>1</sup>, sosté que l'obligació legal de registre horari de l'article 34.9 ET no conté “cap autorització prou específica per considerar necessari el tractament de dades biomètriques amb la finalitat d'un control horari de la jornada de treball”. La normativa no solament hauria de fer menció expressa a la possibilitat d'emprar tecnologies de biometria, sinó que en estar afectant un dret fonamental hauria de preveure i regular garanties que asseguressin la seva protecció (Sentència del Tribunal Constitucional núm. 76/2019, de 22 de maig). L'exigència d'establir garanties també és recollida en el mateix article 9.2.b) del RGPD.

En absència d'aquests elements, l'Agència Espanyola de Protecció de Dades entén que no queda alçada la prohibició de tractament que recau sobre aquesta categoria especial de dades personals. Per això, en principi, des de la perspectiva de protecció de dades, no podrien ser tractades les dades biomètriques amb finalitats de registre horari.

A més, encara que s'establís expressament en la normativa que les dades biomètriques poden ser emprades per al compliment de l'obligació de registre, l'empresa hauria d'acreditar que el sistema biomètric és necessari (art. 9.2.b) RGPD). Segons estableix l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, a la Guia sobre tractaments de control de presència mitjançant sistemes biomètrics, el caràcter necessari del tractament implica que l'empresa haurà de justificar les circumstàncies per les quals ja no és possible utilitzar els sistemes de registre que s'han utilitzat fins al moment i les raons per les quals ja no són adequats aquests sistemes.

1 Vegeu: [www.aepd.es/guias/guia-control-presencia-biometrico.pdf](http://www.aepd.es/guias/guia-control-presencia-biometrico.pdf)

Aquesta anàlisi de la necessitat del sistema biomètric hauria de quedar igualment plasmada en l'avaluació d'impacte relativa a la protecció de dades. En emprar dades especialment sensibles, un sistema de control biomètric pot suposar un alt risc per als drets i llibertats de les persones; per això, l'empresa té l'obligació de realitzar una avaluació d'impacte abans d'iniciar el tractament de dades biomètriques (art. 35 RGPD). L'avaluació d'impacte relativa a la protecció de dades, en tot cas, ha d'incloure: una descripció sistemàtica de les operacions del tractament i dels fins; una avaluació de la necessitat i proporcionalitat del sistema; una avaluació dels riscos per als drets i llibertats de les persones treballadores; i una descripció de les mesures previstes per afrontar aquests riscos.

Amb tot això, cal puntualitzar que abans de l'aprovació del Reglament General de Protecció de Dades, la jurisprudència sí que admetia, amb caràcter general, l'ús de dades biomètriques amb finalitats de control horari, en considerar-les un mitjà proporcionat per al compliment d'aquesta obligació (Sentència del Tribunal Suprem, Sala Contenciosa Administrativa, de 2 de juliol de 2007 (rec. 5017/2003); Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria, Sala Contenciosa Administrativa, de 10 de gener de 2003 (rec. 517/2002); Sentència del Tribunal Superior de Justícia de la Regió de Múrcia, Sala Social, núm. 47/2010, de 25 de gener de 2010).

---

## **Pot l'empresa implementar un sistema de geolocalització per registrar la jornada?**

Els sistemes de geolocalització podrien ser un mitjà vàlid per al compliment de l'obligació de control horari. No obstant això, en produir-se un tractament de dades personals i veure's afectats els drets fonamentals a la intimitat i a la protecció de dades, en la seva utilització s'haurà d'observar el principi de proporcionalitat, i els principis de minimització i limitació de la finalitat recollits en el Reglament General de Protecció de Dades:

- D'una banda, el principi de proporcionalitat implica que només podrà emprar-se un sistema de geolocalització per registrar la jornada quan sigui realment necessari per les característiques de l'activitat laboral: per exemple, en supòsits en què el treball es realitza fora de les dependències de l'empresa i presti serveis localitzats (Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia núm. 1662/2023, de 21 de setembre de 2023).
- D'altra banda, segons el que disposa l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, en la Guia sobre la protecció de dades en les relacions laborals, els principis de minimització i limitació de la finalitat suposen que el tractament de les dades de geolocalització haurà de limitar-se al

compliment de l'obligació legal de registre. En altres paraules, es podrà comprovar la ubicació de la persona treballadora exclusivament en aquells moments en què s'iniciï o finalitzi la jornada laboral; quedant injustificat l'accés a les dades de geolocalització durant la totalitat de la durada d'aquesta.

A més, s'haurà de complir el que disposa l'article 90 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, havent d'informar les persones treballadores i la RLPT sobre l'existència i característiques del sistema de geolocalització. No obstant això, en alguns supòsits, els tribunals han considerat que no existia vulneració del dret a la intimitat i/o del dret a la protecció de dades quan, tot i que l'empresa no havia facilitat la informació exigida de forma individualitzada i expressa, la utilització de sistemes de geolocalització estava prevista en el conveni col·lectiu aplicable (Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia núm. 1662/2023, de 21 de setembre de 2023).

---

## **Pot l'empresa establir un sistema de videovigilància per controlar l'horari de treball?**

Els sistemes de videovigilància podrien ser un mitjà vàlid per al compliment de l'obligació de control horari. No obstant això, en produir-se un tractament de dades personals i veure's afectats els drets fonamentals a la intimitat i a la protecció de dades, en la seva utilització s'haurà d'observar el principi de proporcionalitat, i els principis de minimització i limitació de la finalitat recollits en el Reglament General de Protecció de Dades:

- D'una banda, el principi de proporcionalitat implica que solament podrà emprar-se un sistema de videovigilància per registrar la jornada quan sigui realment necessari per les característiques de l'activitat laboral.
- D'altra banda, els principis de minimització i limitació de la finalitat suposen que l'ús de les imatges haurà de quedar reclus al compliment de l'obligació legal de registre. En altres paraules, es podrà captar la imatge de la persona treballadora per comprovar l'horari de la persona treballadora; quedant injustificat l'accés a les imatges durant la totalitat de la durada de la jornada i per a altres fins aliens a aquest control.

Finalment, en tot cas, s'haurà de complir el que disposa l'article 89 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, havent d'informar les persones treballadores i la RLPT sobre l'existència del sistema de videovigilància i no podent instal·lar càmeres que enfoquin a llocs destinats al descans o esbarjament.

---

## Pot l'empresa emprar un sistema de gravació de veu per registrar la jornada?

La Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, en l'article 89, prohibeix l'ús de sistemes de gravació de sons en el lloc de treball, llevat quan siguin necessaris per garantir la seguretat de les instal·lacions, béns i persones que es trobin en el centre de treball i, en tot cas, respectin el principi de proporcionalitat (és a dir, superin els principis d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat en sentit estricte). Per això, amb caràcter general, no es podran utilitzar sistemes de gravació de veu per registrar la jornada de treball de les persones treballadores. En principi, hi ha altres mitjans menys intrusius que poden complir amb l'obligació de registre horari, per la qual cosa difícilment es pot considerar que superen el principi de proporcionalitat.

A més, la veu és una dada biomètrica, per la qual cosa s'hauria d'acreditar la superació de la prohibició de tractament que recau sobre el tractament de dades especialment sensibles (art. 9.2 RGPD).

---

## Es pot establir un sistema de registre en paper?

L'empresa té el deure d'implantar un sistema de registre que proporcioni informació objectiva, fiable i accessible sobre l'horari concret d'inici i fi de la jornada diària de cada persona treballadora (Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 14 de maig de 2019 (assumpte C-55/18) i art. 34.9 ET). A més, ha de garantir que aquesta informació pugui ser posada a disposició de les persones treballadores, la RLPT i la ITSS.

Si bé la normativa sobre registre horari no estableix una forma concreta en la qual s'hagi d'efectuar el registre, les exigències que neixen de l'article 34.9 de l'ET i de la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, dificulten que un sistema de registre en paper pugui entendre's adequat per complir amb l'obligació legal. A més de posar en dubte la fiabilitat de la informació que conté, un sistema basat en la signatura en un full de paper pot dificultar la posada a disposició de la informació a les parts interessades (Sentència de l'Audiència Nacional núm. 22/2022, de 15 de febrer de 2022).

**La gravació de veu no es pot usar per registrar la jornada i el registre en paper no és fiable ni suficient segons la normativa.**



## **Es pot obligar la persona treballadora a aportar un dispositiu de la seva propietat per registrar la jornada?**

L'empresa no pot obligar unilateralment la persona treballadora a aportar un dispositiu digital de la seva propietat per complir amb l'obligació legal de registrar la jornada, és a dir, per accedir a través d'aquests a les aplicacions o programes corporatius que permetin controlar l'horari de la persona treballadora.

Aquesta exigència constitueix un abús de dret empresarial, contrari a la nota d'alienitat que caracteritza les relacions laborals. Es tracta d'una conclusió que va ser obtinguda per l'Audiència Nacional, en la seva Sentència núm. 13/2019, de 6 de febrer de 2019 (posteriorment confirmada per la Sentència del Tribunal Suprem núm. 163/2021, de 8 de febrer de 2021), en la qual va declarar la nul·litat d'una mesura empresarial que obligava a les persones treballadores amb categoria de repartidor/a a aportar un telèfon mòbil de la seva propietat i a instal·lar-hi una aplicació informàtica de l'empresa que permetia conèixer la geolocalització de la persona treballadora.

Per això, l'empresa haurà de recaptar el consentiment de la persona treballadora si requereix que aquesta emporti el seu dispositiu personal per complir amb l'obligació legal de registre de jornada. Un consentiment que ha de ser vàlid i prestat lliurement, sense que existeixi el temor de patir conseqüències negatives si es nega.

El Tribunal Suprem, en la seva Sentència de 21 de setembre de 2015 (rec. 259/2014) va entendre que el consentiment no podia considerar-se lliure i voluntari quan la clàusula que autoritzava l'empresa, en aquest supòsit, a tractar les dades personals es trobava inclosa en el propi contracte de treball inicial, atès que les persones treballadores podien acceptar aquesta clàusula per por de no ser contractades si expressaven el seu desacord.

---

## Pot estar col·locat el sistema de registre en un lloc visible i accessible al públic?

La informació relativa al registre de jornada conté dades personals. Per això, el sistema no pot estar localitzat en un lloc d'accés públic o visible per a persones no autoritzades.

---

## Pot la persona treballadora accedir a les dades del registre?

L'Estatut dels Treballadors estableix que els registres romandran a disposició de les persones treballadores (art. 34.9 ET), per la qual cosa l'empresa haurà de garantir a les persones treballadores l'accés a la informació relativa al seu registre de jornada.

El Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, en la Guia sobre el registre de jornada, va indicar que aquesta obligació establerta en la normativa havia de ser interpretada en el sentit que sigui possible accedir als registres en qualsevol moment en què siguin sol·licitats per les persones treballadores, entenent que els registres han de romandre físicament en el lloc de treball o ser accessibles des del mateix de forma immediata.

No obstant això, el criteri elaborat pel Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat no és vinculant, i els tribunals han entès que l'obligació legal de mantenir el registre horari a disposició de les persones interessades no comporta, per si mateixa, un accés immediat a la informació, llevat que aquesta immediatesa hagi estat expressament acordada entre la RLPT i l'empresa (Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia núm. 4384/2021, d'11 de novembre de 2021; Sentència de l'Audiència Nacional núm. 168/2024, de 9 de desembre de 2024; Sentència de l'Audiència Nacional núm. 28/2025, de 24 de febrer de 2025).

D'altra banda, segons el Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, aquesta possibilitat d'accés i consulta de la informació (llevat que així hagi estat acordat entre la RLPT i l'empresa) no implica l'obligació de lliurament de còpies del registre, a diferència del que es succeeix amb les persones treballadores a temps parcial i el registre de les hores extraordinàries. En aquests supòsits, l'Estatut dels Treballadors sí que concreta que l'empresa haurà de lliurar còpia a la persona treballadora, juntament amb el rebut de salaris, del resum mensual de totes les hores realitzades (arts. 12.4 i 35.5 ET).

---

## Pot la ITSS accedir a la informació?

L'Estatut dels Treballadors disposa que els registres romandran a disposició de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (art. 34.9 ET).

El Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, a la Guia sobre el registre de jornada, va indicar que aquesta obligació establerta en la normativa havia de ser interpretada en el sentit que sigui possible accedir als registres en qualsevol moment en què siguin sol·licitats per la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

---

## Quant de temps ha de conservar les dades del registre?

L'empresa té l'obligació de conservar la informació corresponent als registres durant quatre anys (art. 34.9 ET).

L'Estatut dels Treballadors no es pronuncia sobre el mode de conservació de la informació. No obstant això, aplicant el Criteri Tècnic 101/2019 de la ITSS seria vàlid qualsevol sistema que garanteixi la fiabilitat, veracitat i accessibilitat de les dades registrades diàriament.

Sobre el registre de la jornada de les persones treballadores a temps parcial, l'Estatut dels Treballadors concreta que l'empresa haurà de conservar durant quatre anys els resums mensuals dels registres de jornada (art. 12.4 ET).

---

## Quines conseqüències pot tenir un incompliment de la normativa aplicable sobre registre de jornada?

Un incompliment de la normativa sobre protecció de dades aplicada al registre horari –p. ex., l'ús de sistemes de biometria sense aixecar la prohibició– pot suposar una vulneració de drets fonamentals, concretament del dret a la intimitat (art. 18.1 CE) i/o del dret a la protecció de dades (art. 18.4 CE). Per això, les persones treballadores, davant d'una potencial lesió dels seus drets fonamentals a causa de la inobservança de la normativa per part de l'empresa, podran presentar demanda de tutela de drets fonamentals expressant els fets que han constituït la vulneració, el dret infringit i la quantia de la indemnització pretesa (art. 183 LRJS). Igualment, quan la mesura afecti un grup genèric de persones treballadores o un col·lectiu genèric susceptible de determinació individual, els sindicats que tinguin un àmbit d'actuació igual o major al del conflicte també podran iniciar el procediment judicial.

Si queda provada la vulneració de drets fonamentals, la sentència, d'acord amb les pretensions exercitades, podrà declarar la nul·litat radical de l'actuació empresarial, ordenar el cessament immediat de l'actuació que lesiona drets fonamentals i disposar la reparació del dany causat, entre d'altres (art. 182 LRJS). Dins de la reparació de les conseqüències que sorgeixen de la lesió de drets fonamentals, es troba l'abonament d'una indemnització, la quantia de la qual ha estat determinada, en procediments relacionats amb el registre horari, en:

- 6.251, per vulneració del dret a la intimitat i a la pròpia imatge (Sentència del Jutjat Social núm. 2 d'Alacant núm. 190/2023, de 15 de setembre de 2023), en haver emprat la imatge de la persona treballadora per a fitxar sense el seu consentiment, sense proporcionar altres opcions per a realitzar el control horari i sense haver realitzat l'avaluació d'impacte relativa a la protecció de dades.

---

## **Pot ser sancionada l'empresa per un incompliment de la normativa en matèria de protecció de dades?**

Si l'empresa infringeix la normativa que regula el registre de jornada, les persones treballadores i/o la representació legal poden denunciar aquesta situació davant les autoritats competents, ja sigui l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (o l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades) o la Inspecció de Treball i Seguretat Social, depenent de la infracció de què es tracti.

En matèria de protecció de dades, davant un incompliment del Reglament General de Protecció de Dades, es podrà presentar reclamació davant l'Agència Espanyola de Protecció de Dades o davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (quan els fets denunciats s'atribueixen a una persona o entitat inclosa dins del seu àmbit d'actuació<sup>2</sup>).

**Pot vulnerar drets fonamentals i comportar demandes judicials, nul·litat de les mesures i indemnitzacions, a més de sancions administratives per part de les autoritats de protecció de dades o la Inspecció de Treball.**

---

2 Per a conèixer l'àmbit d'actuació de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, vegeu: [apdcat.gencat.cat/es/documentacio/preguntes-freqvents/Ambit-actuacio-Autoritat-Catalana-de-Proteccio-de-Dades/index.html](https://apdcat.gencat.cat/es/documentacio/preguntes-freqvents/Ambit-actuacio-Autoritat-Catalana-de-Proteccio-de-Dades/index.html)

Les autoritats podran iniciar un procediment sancionador si consideren que hi ha indicis d'infracció. En aquests supòsits, les sancions que poden ser imposades a les empreses són les següents:

- Multes administratives de 20.000.000 euros com a màxim o d'una quantia equivalent al 4% com a màxim del volum de negoci total anual global de l'exercici financer anterior, i s'optarà per la de més quantia (art. 83.5 RGPD).

Aquestes multes es podran aplicar quan es cometin, entre d'altres, les següents infraccions (art. 72.1 LOPDGDD):

- El tractament de dades personals vulnerant els principis i garanties de l'article 5 del RGPD.
  - El tractament de dades personals sense que es doni alguna de les condicions de licitud del tractament de l'article 6 del RGPD.
  - El tractament de dades personals de les categories de l'article 9 del RGPD sense que es doni alguna de les circumstàncies previstes en aquest precepte.
  - L'omissió del deure d'informar dels articles 13 i 14 del RGPD.
  - L'impediment o l'obstaculització o la no atenció reiterada de l'exercici dels drets establerts als articles 15 a 22 del RGPD.
  - L'incompliment de les resolucions dictades per l'autoritat de protecció de dades.
- Multes administratives de 10.000.000 euros com a màxim o de quantia equivalent al 2% com a màxim del volum de negoci total anual global de l'exercici financer anterior, i s'optarà per la de més quantia (art. 83.4 RGPD).

Aquestes multes es podran aplicar quan es cometin, entre d'altres, les següents infraccions (art. 73 LOPDGDD):

- La falta d'adopció de mesures tècniques i organitzatives que siguin apropiades per garantir un nivell de seguretat adequat al risc del tractament, d'acord amb l'article 32.1 del RGPD.
- El tractament de dades personals sense haver dut a terme l'avaluació de l'impacte de les operacions de tractament en la protecció de dades personals en els supòsits en què aquella sigui exigible.

A més, les persones treballadores podran presentar reclamació davant l'Agència Espanyola de Protecció de Dades o davant l'Autoritat Catalana de

Protecció de Dades per falta d'atenció d'una sol·licitud d'exercici dels drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició. Si una empresa s'ha negat a permetre-li a una persona treballadora, per exemple, l'accés a les dades del registre de jornada, l'autoritat podrà requerir a l'empresa perquè atengui el dret sol·licitat; amb possibilitat d'incórrer en la comissió d'una infracció si no compleix amb la resolució.

---

## **Pot ser sancionada l'empresa per un incompliment de la normativa laboral?**

Si l'empresa infringeix els preceptes de la normativa laboral sobre registre horari, les persones treballadores i/o la representació legal poden denunciar aquesta situació davant l'autoritat competent, en aquest cas la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Entre les infraccions que podrien ser sancionades per la ITSS en l'àmbit del registre de jornada es troba:

- La transgressió de les normes i els límits legals o pactats en matèria de jornada, treball nocturn, hores extraordinàries, hores complementàries, descansos, vacances, permisos, registre de jornada i, en general, el temps de treball a què es refereixen els articles 12, 23 i 34 a 38 de l'Estatut dels Treballadors (art. 7.5 LISOS).

Es tracta d'una infracció greu que pot ser sancionada amb multa, en el seu grau mínim, de 751 a 1.500 euros, en el seu grau mitjà de 1.501 a 3.750 euros; i en el seu grau màxim de 3.751 a 7.500 euros (art. 401.b) LISOS).

- Els actes de l'empresa que siguin contraris al respecte a la intimitat i consideració deguda a la dignitat de les persones treballadores (art. 8.11 LISOS). Es tracta d'una infracció molt greu que pot ser sancionada amb multa, en el seu grau mínim, de 7.501 a 30.000 euros; en el seu grau mitjà de 30.001 a 120.005 euros; i en el seu grau màxim de 120.006 euros a 225.018 euros.



# Drets col·lectius davant el control tecnològic

---

## Té dret la RLPT a accedir a la informació del registre de jornada?

L'empresa té l'obligació de registrar la jornada diària de cada persona treballadora (incloent-hi l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball) i el deure de garantir que els registres romanguin a disposició de les persones treballadores, la RLPT i la ITSS (art. 34.9 ET).

El Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, a la Guia sobre el registre de jornada, va indicar que aquesta obligació establerta en la normativa havia de ser interpretada en el sentit que sigui possible accedir als registres en qualsevol moment en què siguin sol·licitats; havent de romandre físicament en el lloc de treball o ser accessibles des del mateix de forma immediata (tenint en compte que aquesta possibilitat d'accés i consulta de la informació no implica l'obligació de lliurament de còpies del registre).

No obstant això, l'Audiència Nacional, en la seva Sentència núm. 168/2024, de 9 de desembre de 2024, va rebutjar el criteri no vinculant establert pel Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, considerant que de la normativa (art. 34.9 ET) no es desprèn l'obligació de posar a disposició de la RLPT un sistema d'accés immediat als registres de jornada. En el supòsit descrit la RLPT havia pactat amb l'empresa que la informació seria lliurada de forma mensual, concloent l'Audiència Nacional que aquest sistema de posada a disposició no contravenia la normativa.

L'Audiència Nacional va reiterar aquest criteri en la Sentència núm. 28/2025, de 24 de febrer de 2025, argumentant que no podia exigir-se un sistema d'accés i posada a disposició immediat quan la norma no ho preveu i la RLPT havia acordat amb l'empresa la possibilitat de verificar per períodes regulars els resultats del registre de la jornada.

En definitiva, l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors no imposa expressament l'obligació de facilitar la informació de manera immediata. Tanmateix,

això no impedeix que la RLPT pugui pactar amb l'empresa un accés immediat a aquesta informació. Així es desprèn del supòsit descrit en la Sentència del Tribunal Suprem núm. 777/2024, de 16 de setembre de 2025, en què sindicats i empresa havien acordat que s'habilitaria un sistema perquè la RLPT pogués accedir al registre diari de les persones treballadores en qualsevol moment i una vegada tancat el marcatge anterior. No havent proporcionat l'empresa la informació sol·licitada, el Tribunal Suprem conclou que s'havia produït una vulneració del dret a la llibertat sindical.

---

## **A quina informació relativa al registre de jornada ha de la RLPT tenir accés?**

Amb l'objectiu de garantir que la RLPT pugui exercir les seves funcions de control del compliment de la normativa laboral, l'Estatut dels Treballadors estableix que els registres romandran a la seva disposició.

No obstant això, l'Estatut dels Treballadors no concreta a quina informació ha de tenir accés la RLPT. En tot cas, cal tenir en compte que, en la transmissió de la informació, la jurisprudència pondera el dret de la RLPT a la informació amb la salvaguarda del dret a la protecció de dades de les persones treballadores.

Sobre aquesta qüestió es va pronunciar l'Audiència Nacional, en la seva Sentència núm. 57/2022, de 19 d'abril de 2022, confirmada per la Sentència del Tribunal Suprem núm. 1161/2024, de 24 de setembre de 2024, en la qual va reconèixer que la transmissió de la identitat (nom i cognoms), província i població de les persones treballadores associades a cada registre de jornada no suposava una vulneració del dret a la protecció de dades. El seu lliurament venia justificat, ja que, de denegar aquesta informació les funcions de vigilància i control de la RLPT es veurien minvades.

---

## **Té la RLPT dret a ser consultada sobre la forma d'organització i documentació del sistema de registre de jornada? I a negociar-ne el contingut?**

L'empresa pot decidir la forma d'organitzar i documentar el sistema de registre de jornada. No obstant això, davant d'aquesta decisió –o davant d'una modificació en la manera d'organització i documentació del registre–, la RLPT haurà de ser consultada (art. 34.9 ET). L'incompliment del deure de consulta pot suposar la nul·litat de la mesura empresarial i una vulneració de drets fonamentals (dret a la llibertat sindical) quan no es permet la participació de la representació sindical. A més, la ITSS podria aplicar una sanció per la trans-

gressió dels drets d'informació, audiència i consulta de la representació de les persones treballadores (arts. 7.7 i 40.1.b LISOS).

Igualment, en tot cas, mitjançant conveni col·lectiu o acord d'empresa, la RLPT pot negociar la implantació d'un mecanisme concret d'organització i documentació del sistema de registre (art. 34.9 ET), que haurà de ser respectat per l'empresa, la qual restarà vinculada al que s'estableixi en el conveni.

---

## **Pot la RLPT negociar garanties addicionals sobre els drets digitals de les persones treballadores?**

A través de la negociació col·lectiva, poden ser introduïdes garanties addicionals o normes més específiques que garanteixin la protecció dels drets i llibertats de les persones treballadores en relació amb el tractament de les seves dades personals i la salvaguarda dels seus drets digitals (art. 91 LOP-DGDD i art. 88 RGPD).

No obstant això, en principi, no podran ser adoptades clàusules, mitjançant conveni o pacte col·lectiu, en les quals es reconegui que l'empresa no pot emprar les proves obtingudes dels sistemes de control per sancionar una persona treballadora. Aquestes provisions sembla que no són considerades vàlides pels tribunals (Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Aragó núm. 379/2016, de 27 de maig de 2016, confirmada per la Sentència del Tribunal Constitucional núm. 160/2021, de 4 d'octubre). El raonament que comparteixen els tribunals és que les potestats disciplinàries reconegudes a l'empresa són irrenunciables i que els acords adoptats amb els òrgans de representació no poden "blindar" les persones treballadores davant el control empresarial. D'aquesta manera, un pacte en conveni col·lectiu que impedeixi a l'empresa usar els mitjans tecnològics per a finalitats disciplinàries podria ser declarat nul i sense efecte per part dels tribunals.

---

## **Pot la RLPT denunciar davant la ITSS l'incompliment dels drets d'informació i consulta?**

La RLPT, davant la introducció de dispositius tecnològics o el tractament de dades personals en el lloc de treball, disposa dels següents drets d'informació i consulta:

1. Dret d'informació i consulta davant la implementació i revisió de sistemes de control del treball (art. 64.5.f) ET).
2. Dret d'informació algorítmica (art. 64.4.d) ET).

3. Dret de participació (consulta) en l'elaboració dels criteris d'utilització dels dispositius digitals (art. 87.3 LOPDGDD)<sup>3</sup>.
4. Dret de consulta sobre la manera d'organització i documentació del sistema de registre de jornada (art. 34.9 ET).
5. Dret d'informació sobre les dades del registre de jornada (art. 34.9 ET).
6. Dret d'informació sobre els riscos identificats en el lloc de treball i les mesures i activitats de protecció i prevenció aplicades (art. 18.1 LPRL).
7. Dret d'informació sobre els mecanismes de prevenció que s'utilitzin a l'empresa (art. 64.2.d) ET).
8. Dret de consulta sobre la implementació de noves tecnologies en el lloc de treball en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes poguessin tenir per a la seguretat i salut de les persones treballadores (art. 33.1.a) LPRL).

En cas de vulneració d'aquests drets, la RLPT podrà presentar denúncia davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Entre les infraccions que podrien ser sancionades per la ITSS es troben:

#### Infraccions en matèria de relacions laborals individuals i col·lectives:

- La transgressió dels drets d'informació, audiència i consulta de la representació de les persones treballadores (art. 7.7 LISOS).

Es tracta d'una infracció greu que pot ser sancionada amb multa, en el seu grau mínim, de 751 a 1.500 euros, en el seu grau mitjà de 1.501 a 3.750 euros; i en el seu grau màxim de 3.751 a 7.500 euros (art. 40.1.b) LISOS).

#### Infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals:

- L'incompliment dels drets d'Dret a la informació, la consulta i participació
- Formació i capacitació en competències digitals
- Gènere i participació de les persones treballadores reconeguts en la normativa sobre prevenció de riscos laborals (art. 12.11 LISOS).
- No facilitar a les persones treballadores designades o al servei de prevenció l'accés a la informació i documentació assenyalades en l'apartat 1 de l'article 18 i en l'apartat 1 de l'article 23 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (art. 12.19 LISOS).

---

3 La jurisprudència ha considerat que aquest dret de participació equival a la consulta recollida en l'article 64 ET, apartats 5 i 6 (Sentència de l'Audiència Nacional núm. 114/2022, de 22 de juliol de 2022, confirmada per la Sentència del Tribunal Suprem núm. 225/2024, de 6 de febrer de 2024).

Es tracta d'infraccions greus que poden ser sancionades amb multa, en el seu grau mínim, de 2.451 a 9.830 euros; en el seu grau mitjà, de 9.831 a 24.585 euros; i en el seu grau màxim, de 24.586 a 49.180 euros (art. 40.2.b) LISOS):

---

## **Pot la RLPT acudir a la jurisdicció social davant un incompliment dels drets d'informació i consulta?**

Davant d'un incompliment dels drets d'informació i consulta, la RLPT pot presentar demanda de conflicte col·lectiu (art. 153 LRJS), suplicant que se li faciliti la informació sol·licitada.

---

## **L'incompliment dels drets d'informació de la RLPT pot suposar una vulneració de drets fonamentals?**

L'incompliment dels drets d'informació recollits a l'Estatut dels Treballadors pot suposar una vulneració de drets fonamentals, concretament del dret a la llibertat sindical, quan l'empresa no transmet la informació demanada als delegats i delegades sindicals, atès que el dret a rebre informació forma part del contingut del dret a la llibertat sindical.

Aquesta conclusió va ser adoptada per l'Audiència Nacional, en referència al dret d'informació algorítmica, en la Sentència núm. 101/2025, de 4 de juliol de 2025. Es tracta d'un supòsit en què les seccions sindicals, en base a l'article 64.4.d) ET, havien requerit a l'empresa –que desenvolupava la seva activitat en el sector de *contact center*– informació sobre els paràmetres, regles i instruccions en què es basaven els algoritmes que emprava l'empresa i, concretament, sobre el sistema algorítmic que s'utilitzava per a l'assignació de les lliurances variables a la plantilla. Davant d'aquesta petició, l'empresa respon que no utilitza algoritmes ni sistemes de decisió automatitzada. No obstant això, havent estat aportats indicis de l'ús d'un sistema algorítmic per a l'assignació de les lliurances i els torns, l'Audiència Nacional entén que s'ha produït una vulneració del dret a la llibertat sindical, declara la nul·litat de la pràctica empresarial de no informar i condemna l'empresa a abonar una indemnització de 6.250 euros i a transmetre de manera immediata la informació requerida.

En aquests supòsits, davant una potencial lesió del dret a la llibertat sindical a causa de la inobservança dels drets d'informació i consulta, els sindicats afectats podran presentar demanda de tutela de drets fonamentals expressant els fets que han constituït la vulneració, el dret infringit i la quantia de la indemnització pretesa (art. 183 LRJS). Si queda provada la vulneració del dret a la llibertat sindical, la sentència, d'acord amb les pretensions exercitades, podrà declarar la nul·litat radical de l'actuació empresarial, ordenar el cessament immediat de l'actuació que lesiona drets fonamentals i disposar la reparació del dany causat, entre d'altres (art. 182 LRJS).

# Recomanacions i estratègies per protegir les persones treballadores davant el control tecnològic en la negociació col·lectiva

---

## Davant el registre de jornada

---

### Concreció clara de com s'ha de fer el registre de jornada

La llei no estableix una forma expressa en la qual s'hagi d'efectuar el registre de jornada. Així, el conveni col·lectiu pot definir de manera concreta com s'ha de realitzar el registre horari. No n'hi ha prou amb dir que s'ha de registrar l'entrada i la sortida. Cal establir pautes clares perquè el sistema sigui fiable i respectuós amb el dret a la protecció de dades de la persona treballadora. El registre ha de recollir únicament informació laboral i evitar dades innecessàries o excessives.

---

### Acord amb la representació sobre el contingut del registre

La llei únicament indica, com s'assenyala en l'apartat 3 de la guia, que l'organització i documentació del registre podrà ser concretada mitjançant negociació

col·lectiva o acord d'empresa o, en defecte d'això, decisió de l'empresari prèvia consulta amb els representants legals de les persones treballadores.

El conveni pot establir expressament que el registre de jornada s'hagi de acordar amb la representació legal per a evitar que s'implanti el sistema per decisió unilateral de l'empresari.

l'aquest hauria d'incloure com a mínim:

- Dades de la persona treballadora i de l'empresa.
- Dia concret.
- Hora real d'entrada i de sortida.
- Descansos, si n'hi ha.
- Jornada ordinària pactada.
- Hores ordinàries, complementàries i extraordinàries, desglossades per dia.
- Signatura de la persona treballadora i de la representació legal.

S'hauria de prohibir el sistema en paper o emplenar registres amb posterioritat per a garantir la fiabilitat de les dades registrades i evitar que es puguin manipular.

---

## **Anonimització de les dades personals**

Els sistemes de registre de jornada han de vincular les dades registrades relatives a l'horari amb la persona treballadora que correspongui, per això contenen i recopilen informació personal.

Tanmateix, el conveni pot establir sistemes de registre horari més garantistes mitjançant l'ús de codis d'identificació en lloc del nom i cognoms.

Aquesta mesura redueix riscos per a la protecció de dades. Tot i això, es pot deixar clar que tant l'ús de noms com de codis és vàlid, sempre que el sistema sigui segur i proporcional.

---

## **Prohibició de formes de registre invasives per a la intimitat**

En l'apartat 2.5 de la guia s'explica que la llei no fixa un sistema concret de registre de jornada, però que, depenent del sistema implementat, es pot veure afectat el dret a la intimitat i/o el dret a la protecció de dades de les persones treballadores. Hi ha sistemes que poden ser més invasius perquè es complementen amb tecnologies que capten dades addicionals de les persones treballadores (per exemple, el rostre, la localització, etc.).

El conveni pot excloure expressament determinades formes de registre de jornada que siguin especialment intrusives. Si el sistema exigeix l'ús de videovigilància, geolocalització o dispositius digitals, s'han de respectar estrictament els drets d'intimitat i protecció de dades. El conveni pot descartar aquells controls de presència que resultin sospitosos o desproporcionats, és a dir, que no siguin realment necessaris per al compliment de l'obligació o que causen uns perjudicis per als drets de les persones treballadores que no es corresponen amb els beneficis que proporciona el sistema.

---

## **Prohibició de l'ús de la veu com a sistema de registre**

El conveni deuria prohibir expressament el registre de jornada basat en la veu de la persona treballadora. Les gravacions de veu i converses són una mesura molt intrusiva.

En l'apartat 2.5 de la guia s'indica que aquest tipus de control no supera generalment el principi de proporcionalitat (principis de necessitat, idoneïtat i proporcionalitat en sentit estricte) i afecta greument la intimitat i la protecció de dades.

---

## **Prohibició de microxips o dispositius implantats al cos**

El conveni pot prohibir de manera clara qualsevol sistema de registre que impliqui la implantació de microxips sota la pell.

Aquestes pràctiques són extremadament invasives. Existeixen mitjans molt menys intrusius per complir la mateixa funció, fet que les fa injustificables.

---

## **Prohibició d'obligar a utilitzar dispositius personals**

En l'apartat 2.5 de la guia s'indica que l'empresa no pot, en principi, obligar unilateralment la persona treballadora a aportar un dispositiu digital de la seva propietat per al compliment d'una obligació de registre. Aquesta mesura constitueix un abús de dret empresarial, contrari a la nota d'alienitat que caracteritza les relacions laborals.

El conveni pot recordar i reforçar que la persona treballadora no està obligada a utilitzar dispositius propis per a complir amb l'obligació legal de registrar la jornada. No es pot exigir instal·lar aplicacions de registre de jornada en telèfons o ordinadors personals.

Només es podria permetre de manera voluntària, amb autorització de l'empresa i acceptació expressa de la persona treballadora.

---

## **Prohibició o limitació estricta de l'ús de dades biomètriques**

Els sistemes de registre de jornada que empren tecnologies de biometria (per exemple, sistemes de reconeixement facial o d'escàner d'empremta dactilar) poden ser especialment intrusius perquè recopilen dades sensibles de les persones treballadores (empremta dactilar, veu, rostre, etc.). De fet, segons s'exposa en l'apartat 2.5 de la guia, la normativa sobre protecció de dades prohibeix el tractament de les dades biomètriques amb caràcter general.

El conveni pot adoptar una protecció reforçada prohibint en tot cas i sense excepcions el registre horari mitjançant dades biomètriques. En l'apartat 2.3 de la guia es recullen les mesures de seguretat que l'Agència Espanyola de Protecció de Dades considera que l'empresa hauria de complir en el tractament de dades biomètriques.

---

## **Accés directe de la persona treballadora al seu registre**

El conveni pot establir que la persona treballadora rebí el seu registre de jornada de manera automàtica. No hauria de ser necessari demanar-lo. Es pot pactar una periodicitat concreta perquè cada persona tingui còpia del seu registre.

---

## **Determinació clara del sistema de lliurament del registre**

D'acord amb la normativa, els registres han de romandre a disposició de les persones treballadores. El conveni pot indicar quin serà el sistema tecnològic utilitzat per accedir al registre. Aquest sistema ha de ser senzill, accessible i comprensible.

---

## **Entrega periòdica del registre a la representació legal**

Si bé l'empresa té el deure de garantir que els registres de jornada romanguin a disposició de la representació legal, la normativa no concreta com ha de ser transmesa la informació (explicació recollida en l'apartat 3 de la guia).

El conveni pot reforçar el dret d'accés de la representació legal establint una entrega periòdica, per exemple, mensualment i en format informàtic. També es pot regular, expressament, la possibilitat de consulta immediata.

La informació ha d'incloure el còmput total d'hores de cada persona treballadora. Aquesta mateixa informació es pot facilitar als delegats i delegades sindicals dins del seu àmbit de representació.

---

## **Intervenció de la representació legal en cas de discrepàncies**

El conveni pot establir mecanismes clars per resoldre discrepàncies en el registre de jornada. La persona treballadora ha de poder consultar i revisar el seu registre. La representació legal pot intervenir per verificar possibles errors i establir mecanismes al conveni col·lectiu per a que la representació legal accepti o no la validesa del contingut del registre de forma periòdica. De aquesta forma, la representació legal podrà deixar registrada la existència de conflictes o impugnacions al establert al registre de jornada.

---

## **Desenvolupament del dret de rectificació**

En concordança amb el que s'acaba de veure, el conveni pot reforçar el dret de la persona treballadora a corregir errors en el registre.

S'hauria d'indicar clarament a quin departament o responsable s'ha d'adreçar la reclamació. També es poden fixar terminis per donar resposta i corregir les dades incorrectes.



Guia de drets laborals i de prevenció  
de riscos: IA i vigilància tecnològica

# Registre de jornada

# 3