

CONTROL HORARIO TRABAJADORES Vs RGPD



A partir del 12 de mayo, comienza la obligación de registrar diariamente las jornadas laborales de los empleados según se establece en el **Real Decreto-ley 8/2019 de 8 de marzo**, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral.

Este registro debe incluir las horas de comienzo y finalización de la jornada (con los descansos realizados) y de esta manera permitir determinar los horarios reales realizados por cada trabajador, conservándose durante 4 años y debiendo ser entregada copia de cada periodo junto con las nóminas.



Este nuevo tratamiento también afecta a las entidades en su adecuación a la **NORMATIVA DE PROTECCIÓN DE DATOS** ya que obliga a :

- **Incluir dicho tratamiento en el Registro de actividades de tratamiento y Análisis de riesgos**
- **Aplicar las medidas de seguridad necesarias en dichos registros.**
- **Firmar un contrato de encargo de tratamiento con el proveedor del servicio (en caso de existir)**
- **Establecer protocolos para facilitar a los empleados dichos registros así como sus sindicatos.**
- **Informar a los empleados de dicho nuevo tratamiento y los derechos que pueden ejercer.**
-

Existen diversos métodos para cumplir esta obligación, pero debemos tener especial precaución si para ellos utilizamos dispositivos **biométricos** (huella dactilar...) ya que en la actual normativa de protección de datos, se consideran datos especialmente protegidos y para su tratamiento es necesario un consentimiento expreso del empleado, según se indica en el Reglamento UE 2016/679 (RGPD)



Si se utilizan métodos donde no se recaben datos biométricos no sería necesario este consentimiento dado que dicho tratamiento está amparado en una previsión legal, aunque si será necesario adaptar toda la documentación interna de la entidad.

Durante estos días, vuestro Delegado de Protección de datos se pondrá en contacto con vosotros para informaros sobre estos requisitos.