

## CONTROL HORARIO EMPRESAS



El día 12 de mayo entra en vigor la obligatoriedad para las empresas de instalar sistemas de registro y control horario de los trabajadores

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo no establece un sistema concreto de registro, sino que remite a lo que se pacte en convenio colectivo o en acuerdo colectivo de empresa y, en defecto de esos pactos, a lo que decida el empleador unilateralmente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores. Cualquiera que sea el sistema de registro establecido, a

través de las vías anteriores, la norma requiere que la empresa conserve los datos consignados en los registros durante cuatro años, permaneciendo a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La norma tipifica como infracción grave el incumplimiento en materia de registro de jornada, con multas que oscilan entre los 60 y 625 euros por no informar de las condiciones laborales (horario de trabajo e información de horas realizadas) y entre 626 euros a 6.250 euros (irregularidades de horarios pactados o realización de horas extras no computadas y/o pagadas) o hasta 187.515 euros por aumento considerable de las horas extras sin que estas se reflejen en un cambio de contrato, por superar el máximo legal de 80 horas extras en cómputo anual y el impago de las mismas.

La Inspección de Trabajo ha advertido de que, si aprecia reincidencia, es decir, que en un ejercicio no se subsanen los errores o la no aplicación de la medida, se impondrán sanciones de hasta el doble del grado.

De acuerdo con el criterio sentado por la Inspección, el tipo de sistema de registro resulta de libre elección para la empresa, siempre que garantice la fiabilidad e invariabilidad de los datos y refleje, como mínimo, cada día, la hora de inicio y de finalización de la jornada.

Los cuadrantes horarios, horarios o calendarios no se consideran un registro de jornada. Las empresas tendrán que ponderar la proporcionalidad del sistema de control y el tratamiento de datos personales.

¿En que afecta esta nueva obligación a la protección de datos?

- Deberá informar a sus trabajadores de este nuevo procedimiento - En caso de que se vaya a utilizar un procedimiento de recogida de datos biométrico y/o de control de geolocalización se deberá realizar un análisis de riesgo y en su caso una evaluación de impacto - Modificar el Registro de Actividad de Tratamiento para incorporar este procedimiento en la columna de Categoría de Datos de Empleados - Establecer un protocolo para facilitar al empleado una copia del cuadro mensual de horas realizadas junto con su nómina. - Proveer el sistema de archivo informático o manual para guardar durante 4 años esta documentación para que pueda ser entregada, en su caso, a los organismos que en termino legal lo soliciten.



Ayuntamiento de  
Tres Cantos