

Nueva gestión para «fichar» en el trabajo

Los sistemas biométricos han dejado de tener validez **P. 8**



La biometría deja de tener validez en el control de la jornada laboral

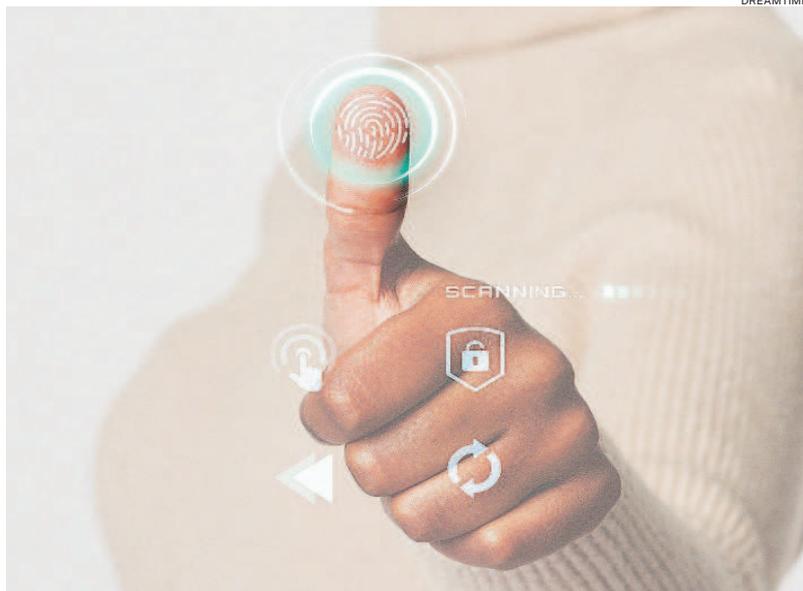
► La AEPD recuerda que el registro debe realizarse en un soporte fiable e inmodificable

C. R. MADRID

Los métodos de registro y control de horario de la jornada laboral que impliquen la captura o procesamiento de datos biométricos han dejado de tener validez legal. Entre ellos, se incluyen las tecnologías de huella dactilar y de reconocimiento facial, tal y como recoge el informe sobre «Optimización de la gestión laboral: sistemas para el control horario en las organizaciones», elaborado por el Club de la Excelencia en Gestión.

En el análisis, la asociación multisectorial sin ánimo de lucro que genera y comparte conocimiento sobre gestión y transformación de las organizaciones tiene en cuenta las últimas directrices de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD). En este sentido, la agencia puntualiza, además, que estos mecanismos no pueden implementarse ni siquiera con el consentimiento de los trabajadores, quedando prohibido con carácter general, salvando unas pocas excepciones: seguridad pública, sanitaria, etc. Por lo tanto, utilizar este tipo de sistemas puede ser motivo de sanción.

Por otra parte, el documento también recuerda otros requisitos planteados desde el Ministerio de Trabajo, como el que el registro debe realizarse en un soporte en



El Real Decreto Ley 8/2019 establece la obligación de llevar un registro diario de la jornada laboral

papel o telemático «fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori», que traslade de forma transparente la jornada laboral del trabajador y las posibles horas extra que abarque. Y, en consecuencia, que demuestre que se garantizan los descansos del trabajador.

En el caso de la Unión Europea, han de cumplirse los siguientes mínimos: cuatro semanas de vacaciones pagadas al año, 24 horas consecutivas de descanso semanal, un máximo de 48 horas de

trabajo a la semana, incluidas las horas extraordinarias y 11 horas consecutivas de descanso diario.

En España, fue el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, el que estableció la obligación de llevar un registro diario de la jornada laboral, independientemente de si los empleados tenían un contrato a tiempo completo, parcial o temporal. No obstante, algunos sectores y actividades están exentos o tienen ciertas particularidades: bomberos, policías, miembros de

las fuerzas armadas, o sanitarios con regímenes de guardia, por sus horarios irregulares. También los empleados de comercio minorista y de hostelería, que tienen cierta flexibilidad ligada a la demanda; los conductores profesionales por las regulaciones específicas que rigen sus horarios de trabajo; y los trabajadores autónomos sin empleados a su cargo.

La normativa obliga, por otra parte, a guardar la información de estos registros durante cuatro años

y que ésta se encuentre a disposición de los empleados. No cumplir con estos requisitos o no realizar el registro podría desembocar en sanciones económicas.

Para cumplir con la legislación, el Club Excelencia en Gestión recomienda usar alguno de los siguientes sistemas de fichaje horario:

Fichaje manual: un libro de asistencia o una hoja de firmas es el sistema más económico, aunque también es el más propenso al error o al fraude.

Reloj de fichar: analógico o digital, capaces de registrar la entrada y la salida. Aunque son más recomendables los sistemas digitales, conectados a una base de datos que registra de manera automática los datos de los trabajadores.

Tarjetas de proximidad: uno de los más utilizados, dispone de información personal codificada y al acercarla al lector se registra la entrada y la salida.

Aplicaciones móviles: una opción común en aquellas organizaciones que promueven el teletrabajo. En ocasiones esta herramienta utiliza la ubicación GPS para detallarla en el registro.

Combinación de sistemas: son muchas las organizaciones que combinan distintos sistemas de fichaje, y en casi todas está presente el registro en web para facilitar el trabajo en remoto, y proveedores especializados.

«En general, utilizar sistemas de control horario nos puede ayudar a medir la eficiencia laboral y la productividad individual. Es decir, va más allá de lo puramente legal y nos aporta un cálculo preciso de los costos laborales, un seguimiento de las ausencias, una mejor programación de turnos y horarios de trabajo, garantizando una cobertura adecuada y una distribución eficiente, entre otros aspectos», asegura Ignacio Babé, director general y CEO del Club Excelencia en Gestión.