TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES – REGISTRO JORNADA

## REGISTRO ACTIVIDAD DE TRATAMIENTO

De conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 Del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, le informamos de que los datos de carácter personal facilitados en el presente serán incorporados en un fichero titularidad y responsabilidad de ${razon}

|  |  |
| --- | --- |
| RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE DTAOS PERSONALES | ${razon} |
| ${domicilio} |
| ${email} |
| FINALIDAD DEL TRATAMIENTO | Ejecutar el contrato laboral  Registrar la jornada laboral  Cumplimiento de los deberes del empresario en materia de prevención de riesgos laborales  Atender y tramitar las solicitudes de los interesados en materia de ejercicio de derechos de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos personales  Evaluación de las competencias profesionales (productividad y capacidad del empleado).  Ejercer funciones de control, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores |
| CATEGORÍA DE INTERESADOS | Empleados. Personal que presta servicios en la organización, para lo cual, cede sus datos personales. |
| CATEGORÍA DE DATOS | Los necesarios para el mantenimiento de la relación.  Se tratarán datos como: la huella dactilar, el propio reconocimiento facial del empleado, así como también su nombre, apellidos, número de Seguridad Social, dirección, teléfono de contacto, correo electrónico. Datos profesionales y académicos. |
| DESTINATARIOS | Administración Tributaria. Cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado. Bancos y entidades financieras. Otros destinatarios. |
| TRANSFERENCIAS DE DATOS CON CARÁCTER INTERNACIONAL | ${trans}. |
| PLAZO DE CONSERVACIÓN | Se conservarán los datos durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron.  Una vez desaparezcan las finalidades para las que han sido recabados los datos inicialmente, estos se conservarán los términos previstos en la legislación para el cumplimiento necesario respecto a la prescripción de responsabilidades |
| MÉTODO REGISTRO DE JORNADA EMPLEADO | ${biometrico} |

MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN LOS REGISTROS DE JORNADA

## REGISTRO DE JORNADA

El registro horario se aplica a la totalidad de los trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el articulo 1 ET. Así, las empresas quedan obligadas al registro diario de jornada también respecto de trabajadores “móviles”, comerciales, temporales, trabajadores a distancia o cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelve, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa.

Las únicas peculiaridades o excepciones son las siguientes:

* Relación laboral de carácter especial de personal de alta dirección.
* Trabajadores que tengan pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo
* Trabajadores que cuenten con un régimen específico o particular en materia de registro de jornada, como los de la marina mercante y que presten servicios de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario.
* Socio trabajadores de cooperativas y trabajadores autónomos.

La finalidad de regular el registro de la jornada diaria de trabajo no es otro que crear un marco de seguridad jurídica en las recíprocas relaciones de trabajadores y empresarios, así como posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se trata de una parte, de facilitar el conocimiento de la jornada real realizada por el trabajador evitando la exigencia de jornadas superiores a la legal o convencionalmente establecidas. De otra, de constatarse jornadas extraordinarias, asegurar su compensación en salario o descansos en los términos aplicables, permitiendo dar garantía de abono y cotización de las horas extraordinarias no compensadas con descansos equivalentes.

El registro diario de la jornada de trabajo deberá contener, por expresa mención legal, “el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora”. Es conveniente igualmente que sea objeto de llevanza todo aquello que forme parte de la misma, en especial lo relativo a pausas diarias obligatorias legal o convencionalmente previstas, o voluntarias, para permitir eludir la presunción de que todo el tiempo que media entre el inicio y finalización de jornada registrada constituye tiempo de trabajo efectivo.

La norma no establece una modalidad específica o predeterminada para el registro diario de la jornada, limitándose a señalar que se debe llevar a cabo día a día e incluir el momento de inicio y finalización de la jornada. Para ello, y sobre el resto de elementos configuradores, llama a la autorregulación, mediante la negación colectiva o acuerdo de empresa.

Así, será válido cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, apto para cumplir el objetivo legal, esto es, proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por el propio trabajador. Para ello, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o en sistemas mixtos, en su caso, que garanticen la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez registrada.

### TRATAMIENTO DATOS BIOMETRICOS

Los sistemas biométricos, y el tratamiento de los datos obtenidos a partir de ellos, están evolucionando muy rápidamente. Permiten la posibilidad de recoger información sin cooperación de la persona, a veces sin ser consciente de ello. A través de información disponible a en la red y a mayores distancias es posible tratar información biométrica. Los datos biométricos se pueden recoger y usar de forma transversal entre múltiples servicios físicos y de Internet.

Como consecuencia de ello, se han producido cambios en el contexto normativo, social y tecnológico, incluso en un período corto y cercano, que hacen necesario plantearse los límites al tratamiento de datos biométricos y las medidas que han de establecerse para que un tratamiento de datos personales que decida utilizar sistemas biométricos garantice el cumplimiento del RGPD.

**Sistemas de datos biométricos**

Los sistemas de procesamiento de datos biométricos se basan en recoger y procesar datos personales relativos a las características físicas, fisiológicas o conductuales de las personas físicas, entre las que cabe incluir, como se ha puesto de manifiesto recientemente, las características neuronales de estas, que posibilitan la identificación, seguimiento o perfilado de dichas personas.

El RGPD define el art.4 .14 datos biométricos como “datos personales obtenidos a partir de un tratamiento técnico específico, relativos a las características físicas, fisiológicas o conductuales de una persona física que permitan o confirmen la identificación única de dicha persona, como imágenes faciales o datos dactiloscópicos;”1. En la definición se establece que son datos biométricos todos aquellos que permitan la identificación o autenticación de una persona.

Una plantilla biométrica es una forma de escritura de una característica biométrica humana, como un rostro o una huella dactilar, de manera que sea interpretable por una máquina de forma eficiente y eficaz para un propósito o propósitos determinados.

Por lo tanto, una plantilla biométrica con propósito de identificación o autenticación es un dato personal per se y un identificador único.

**Tratamiento de control de presencia**

El registro de jornada es un tratamiento de control de presencia que se encontraría enmarcado dentro de una relación laboral, con la finalidad de controlar el desenvolvimiento de la misma. Por otro, el control de acceso es un tratamiento de control de presencia que se encontraría vinculado a la finalidad de supervisar la entrada y/o salida a determinados recintos. Ambos, en cuanto tratamiento de datos personales, tiene que cumplir en todo caso con los principios, derechos y obligaciones establecidos en el RGPD. El hecho de implementarlos mediante un sistema biométrico implica, además, consideraciones adicionales para el cumplimiento del RGPD.

**Control de acceso con fines laborales**

En relación con el control de acceso con fines laborales, éste se suele fundamentar en la previsión contenida en el art. 20.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que establece que:

“3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”.

**Principio de minimización de datos**

Uno de los principios del RGPD es el principio de minimización que establece en el art. 5 apartado 1 letra c que los datos serán: “adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados («minimización de datos»);”

El considerando 39 explica muy claramente que unos datos que no son necesarios para cumplir con la finalidad del tratamiento no deben ser tratados: “…Los datos personales solo deben tratarse si la finalidad del tratamiento no pudiera lograrse razonablemente por otros medios…”

Los datos que se traten han de ser limitados a lo necesario para conseguir los fines del tratamiento. En el caso que nos ocupa, la finalidad de un tratamiento de control de presencia no es tratar datos biométricos.

Atendiendo a lo establecido en los artículos 5.1.c y 25.1, en un tratamiento de control de presencia deben tratarse exclusivamente los datos necesarios para la consecución de dichos fines y no más de los necesarios.

Por lo tanto, hay que justificar la necesidad de un tratamiento adicional de datos cuando las mismas finalidades se han estado alcanzando y se pueden alcanzar con otro tipo de implementación del tratamiento de registro de jornada equivalente y menos intrusivo.

**Categorías especiales de datos**

El art. 9, apartado 1, del RGPD establece una regla general consistente en prohibir el tratamiento de datos personales que revelen lo que denomina “categorías especiales de datos personales”.

Este mismo artículo prevé que dentro de dichos datos de categorías especiales, se encuentran los *“datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física”*.

Por lo que, se ha de considerar que, al igual que en el caso de identificación, la autenticación biométrica es un proceso que implica el tratamiento de categorías especiales de datos personales.

**Levantamiento de la prohibición de tratar categorías especiales de datos**

La especial protección que establece el RGPD en su art. 9 a determinadas categorías de datos deriva del impacto que el tratamiento de estos datos puede tener en los derechos fundamentales y libertades de las personas.

Únicamente cabe excepcionar la prohibición de tratamiento de los datos de categoría especial cuando concurra alguna de las circunstancias que se especifican en el apartado 2 del art. 9 del RGPD. El responsable tiene la obligación de valorar muy seriamente y con diligencia si tiene una razón sólida para tratar categorías especiales que aparezca enumerada en dicho art. 9.2 del RGPD. Entre las circunstancias enumeradas no se encuentra el interés legítimo, la ejecución de un contrato o medidas precontractuales.

Requisitos:

* Existencia de una norma de rango legal
* Necesidad. El art. 9.2.b) del RGPD, con relación al tratamiento en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social, no solo exige que exista una habilitación legal -o convenio colectivo-, sino que impone en primer término el requisito de que el tratamiento sea “necesario”.
* Idoneidad

**Decisiones automatizadas**

El art. 22 del RGPD establece restricciones y garantías cuando un proceso automatizado sin intervención humana produce efectos jurídicos sobre el interesado o le afecte significativamente de modo similar.

Un tratamiento de control de presencia se podría implementar por parte del responsable como un proceso automatizado basado en un sistema biométrico sin intervención humana que produzca efectos jurídicos sobre el interesado o le afecte significativamente de modo similar.

Al no aplicar el art. 9.2.a del RGPD, ni el art. 9.2.g del RGPD, en el caso de que se plantee el control de presencia como un tratamiento en el que hay decisiones automatizadas sin una intervención humana con la competencia para revertir la decisión no se podrá utilizar un proceso de identificación o autenticación biométrica.

**Gestión de riesgo y Evaluación de impacto para la protección de datos (EIPD)**

Es indispensable que, con carácter previo a cualquier decisión de implantación de un sistema de control de presencia a través de sistemas biométricos, se realice una gestión del riesgo (art. 24.1 RGPD) y desde el diseño y por defecto (art. 25 RGPD) se apliquen las medidas técnicas y organizativas apropiadas a fin de garantizar y poder demostrar que el tratamiento es conforme con el RGPD. En particular, en caso de alto riesgo, deberá superar favorablemente una Evaluación de Impacto para la Protección de Datos (EIPD) que incluya y también supere el triple juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta establecido en el art. 35.7.b y también previsto por la doctrina del Tribunal Constitucional.

## CONCLUSIONES

Con relación al tratamiento de control de presencia mediante técnicas biométricas de identificación o autenticación, los responsables del tratamiento han de tener en cuenta que:

* La utilización de tecnologías biométricas de identificación y autenticación en el control de presencia supone un tratamiento de alto riesgo que incluye categorías especiales de datos.
* En la implementación del tratamiento de control de presencia hay que cumplir los principios de minimización y de protección de datos desde el diseño y por defecto, utilizando las medidas alternativas equivalentes, menos intrusivas, y que traten los menos datos adicionales.
* Es necesario que exista una circunstancia para levantar la prohibición de tratar las categorías especiales de datos y, además, una condición que legitime el tratamiento.
* En el tratamiento de control de presencia, no se pueden tomar decisiones automatizadas sin intervención humana que tengan efectos jurídicos sobre el interesado.
* En cualquier caso, será obligatoria la superación favorable, previamente al inicio del tratamiento, de una Evaluación de Impacto para la Protección de Datos en la que, entre otros, se encuentre documentada la acreditación de la superación del triple análisis de idoneidad, necesidad y proporcionalidad del tratamiento de datos biométricos.
* Superados todos los requisitos de cumplimiento de los principios generales del RGPD, en la implementación práctica del tratamiento de control de presencia con técnicas biométricas de identificación o autenticación, deben implementarse garantías organizativas, técnicas y jurídicas.
* Finalmente, todas las acciones y las medidas implementadas se revisarán y actualizarán cuando sea necesario.