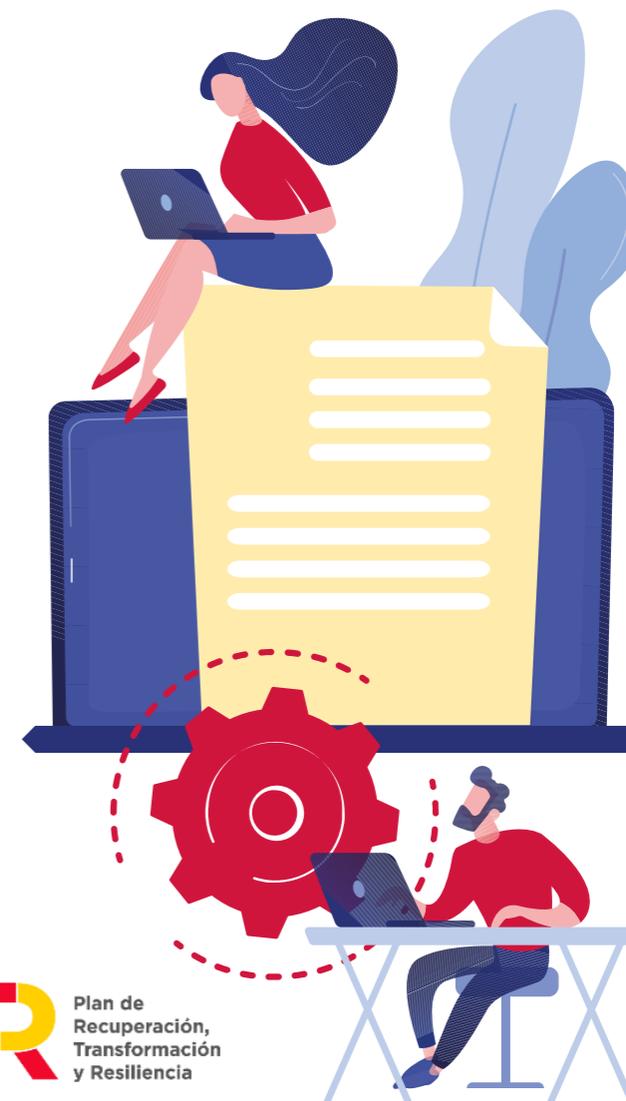


Soluciones tecnológicas para la digitalización del registro de jornada

16 de enero de 2024



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE DIGITALIZACIÓN
E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

red.es



Plan de
Recuperación,
Transformación
y Resiliencia

- ✓ Obligaciones
- ✓ Novedades
- ✓ Objetivos de Empresa
- ✓ Soluciones



Obligaciones

RD Ley 8/2019 de 12 marzo de 2019. Art. 34 del ET

La empresa garantizará el registro diario de la jornada, incluyendo el horario de inicio y finalización de la jornada de trabajo de la persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

Real Decreto-ley 10/2021 de 9 de julio de 2021

Trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)

ART. 88.3 El empleador elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.



- Para cualquier tipo de contratos de trabajo: artículo 34.9 ET (RDL 8/2019):

“9. La Empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

Aspectos clave del registro de la jornada

Medios o sistemas para cumplir la obligación de registro

- No existe una modalidad específica o predeterminada.
- Debe proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por la empresa o por la persona trabajadora.
- La información de la jornada debe documentarse en algún instrumento que garantice la trazabilidad y el rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez registrada.

- Horas extraordinarias (artículo 35.5 ET):

“5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.”



ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

COMUNICACIÓN

El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha puesto en marcha un Plan de Choque contra el fraude en la contratación temporal, en virtud del cual han sido detectadas potenciales irregularidades en la utilización de estas modalidades contractuales. En el ejercicio de sus competencias, este Organismo realiza una labor orientada a determinar la realidad de las causas que habilitan la contratación temporal, con el fin de prevenir el uso abusivo de la misma por parte de las empresas.

La sucesiva concatenación de contratos temporales bajo el formal amparo de diferentes modalidades contractuales para atender necesidades que en realidad no tienen carácter temporal, sino muy al contrario permanente y duradero, implica una actuación en fraude de ley, tal y como ha quedado reflejado en la jurisprudencia del TS (STS 2419/2017) y de tribunales autonómicos como el TSJ de Cataluña (STSJ CAT 3062/2017, 2 de mayo 2017; y STSJ GAL 453/2018, 25 de enero de 2018), que señala el abuso de derecho que constituye la creación de una plantilla paralela de sustitutos para cubrir necesidades estructurales perfectamente previstas.

Si se trata una actividad normal y permanente de la empresa, realizada en las mismas condiciones, la relación laboral entre las partes es única, incluso cuando la relación presente interrupciones que traten de enmascarar artificialmente la contratación temporal fraudulenta continuada. (STS 1069/2020).

Del examen de las relaciones laborales, se comprueba que, actualmente, la empresa xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx mantiene en alta a personas trabajadoras que han sido contratadas mediante el uso combinado o reiterado de las diferentes modalidades de contratación temporal (obra o servicio, eventual, interinidad, prácticas, formación, relevo, etc...), alcanzando un periodo de alta superior a dos años en la empresa en los últimos cuatro y con una vinculación superior al 65% durante el tiempo transcurrido desde la primera contratación realizada en dicha ventana temporal.

La conducta descrita sólo se observa en un 3,6% del total de empresas que tienen personas trabajadoras en alta en la actualidad, entre las cuales se encuentra esta empresa.

De acuerdo con lo anterior, el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ha consultado a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, la relación de personas trabajadoras que se encuentran en este supuesto. Por lo que procedería la conversión como fijo de plantilla en la empresa xxxxxxxxxxxxxx con NIF xxxxxxxxxxxx de los siguientes trabajadores/as:

CÓDIGO DE CUENTA DE CITACIÓN	NAF	NOMBRE TRABAJADOR/A	MODALIDAD DE CONTRATO	NÚMERO DE CONTRATOS EN EL PERIODO	NÚMERO DE DÍAS EN ALTA EN VINCULACIÓN* EN EL PERIODO	PORCENTAJE DE VINCULACIÓN EN EL PERIODO

*Porcentaje de Vinculación: valor que calcula el porcentaje que supone el número de días en alta en la empresa respecto al número máximo posible de días en alta desde la primera contratación en el periodo de los últimos 4 años, descontando los días en suspensión total por ERTE Covid.

Se informa a la empresa que aquellos contratos que no sean transformados serán objeto de la correspondiente actuación inspectora por la respectiva Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 23/2015 de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de verificar el cumplimiento de la normativa del orden social, una vez transcurrido un mes desde la recepción de esta comunicación.

Se advierte así mismo que, los incumplimientos empresariales relativos a la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales se encuentran tipificados como infracción grave en el artículo 7.2 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE EMPREGO E SEGURIDADE SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE PONTEVEDRA

N/Ref.:

ASUNTO: CITACIÓN

En virtud de lo dispuesto en el artículo 13.3 b) y demás disposiciones concordantes de la ley 23/2015 de 21 de julio, ordenadora del sistema de inspección de trabajo y seguridad social, se requiere a la empresa para que el próximo día 07/0/2020, aporte a esta Inspección Provincial, mediante correo electrónico ante la actuante D^a Subinspectora Laboral y de Seguridad Social (xxxxx@mitramiss.es), los documentos abajo señalados.

El incumplimiento de este requerimiento constituye un acto de obstrucción, de acuerdo con el artículo 50.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE del 8), sancionable con multa de hasta 6.250 euros (artículos 39 y 40 de la citada Ley), y dará lugar a levantar las actas correspondientes y practicar las liquidaciones que procedan por estimación.

1. Documentación del ERTE (Memoria, Resolución, comunicaciones a la Xunta y al SEPE, Excel de bases de cotización comunicadas al SEPE, comunicaciones de salidas del ERTE así como ayudas solicitadas por los autónomos, en su caso).
2. Copias de los contratos de los trabajadores.
3. Registro de jornada de la plantilla del periodo 16/03/20 a 25/06/2020.

Vigo, 02 de July de 2020
E/ LA SUBINSPECTOR/A LABORAL DE EMPLEO Y S. SOCIAL

Fdo.: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

ECONOMÍA

Las sanciones de la Inspección de Trabajo se incrementan un 20 % desde hoy

LA VOZ REDACCIÓN



Martina Miser

Las empresas que no formalicen sus acuerdos de teletrabajo podrán ser multadas desde hoy

01 oct 2021 . Actualizado a las 05:00 h.

- Posibles consecuencias derivadas del incumplimiento del sistema de registro:
- Posible sanción por infracción grave (artículo 7.5 LISOS). Multa de 751 a 7.500 euros.
 - Riesgos económicos en caso de reclamación de horas extraordinarias.
 - Riesgos de conversión a jornada completa en contratos a tiempo parcial.
 - Incorrecto tratamiento de datos personales en el marco del registro de la jornada.

ACTUALIDAD * ARTÍCULOS PREMIUM ESTILO DE VIDA WEBINARS * HEMEROT

REPORTAJES

Las empresas se pierden en el laberinto legal del registro de jornada mientras crecen las sanciones de la inspección

El no tener el registro de jornada ayuda al trabajador en vía judicial a conseguir que se reconozcan sus horas extras realizadas de forma automática



(Foto: E&J)

Las últimas declaraciones de la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Seguridad Social, Yolanda Díaz, aludiendo a que “no hay ninguna empresa que esté al margen de la inspección realizada hace unos meses en las *big four* y filtrada por la comunicación recientemente ha puesto sobre la mesa dos problemas

Expansión Mercados Ahorro Empresas Economía E&Empleo Jurídico Fiscal Más

Premio A con A de emprendedora

Puedes ser la ganadora de 6.000€

Trabajo aprieta con el registro horario: más presión para empresa y trabajador

JUANDE PORTILLO @JuandePortillo 10 FEB. 2023 - 03:00

El registro horario puede establecerse en formato digital, electrónico o incluso en papel. DREAMSTIME/EXPANSION

- El Supremo protege el derecho del empleado a registrar la jornada laboral real
- La Inspección de Trabajo abre tres expedientes a Deutsche Bank España por el registro horario

Premio A con A de emprendedora

Puedes ser la ganadora de 6.000€

Inscríbete ya >>

CAMPAÑAS PARA LOS PRÓXIMOS MESES

Inspección de Trabajo centra su 2023 en los falsos autónomos y el registro de jornada

El organismo prevé trabajar de forma estrecha con la Fiscalía para trasladarle las infracciones con responsabilidad penal que detecte



Por Irene Cortés
20/02/2023 - 05:00

EC EXCLUSIVO Artículo solo para suscriptores

La lucha contra la precariedad y la mejora de los **objetivos principales que se han fijado para este 2023**. Para ello, el organismo depende de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Díaz se ha fijado una serie de campañas para 2023 en las empresas españolas. Las materias que se van a tratar son algunas que destacan como grandes infracciones: contratación en fraude de ley –especialmente en el sector de la construcción– y el registro de jornada.

Avisos legales

INSPECCIÓN SORPRESA

Macroinspección de Trabajo en las 'Big Four' para controlar sus horarios laborales

El ministerio liderado por Yolanda Díaz lanzó una inspección simultánea a Deloitte, PwC, EY y KPMG a finales de noviembre que dejó descolocadas a las auditoras



Sedes de PwC (i) y KPMG (c), en Madrid. (EFE/Mariscal)

Por Jorge Zuloaga | Marcos Lema
16/01/2023 - 05:00

La Inspección de **Trabajo y Seguridad Social** pone el foco en las Big Four. El organismo dependiente del Ministerio que lidera **Yolanda Díaz** (Trabajo y Economía Social) lanzó una *macroredada* simultánea a los rascacielos de Deloitte, PwC, EY y KPMG a mediados del pasado mes de noviembre, según ha



Comunicación de marketing

HASTA 7.500 EUROS POR ENVIAR UN WHATSAPP O UN CORREO

La Inspección de Trabajo está sancionando a autónomos por llamar a sus empleados fuera del horario laboral

Los autónomos que llamen o envíen Whatsapps o correos a sus empleados fuera de su jornada laboral exigiéndoles algún trabajo se enfrentan a sanciones. La Inspección ya lo está haciendo con multas de hasta 7.500 euros.



La Inspección de Trabajo está sancionando a autónomos por llamar a sus empleados fuera del horario laboral

Díaz endurece las inspecciones de Trabajo de cara a las elecciones

La patronal rechaza la criminalización de las empresas por parte del Gobierno

Javier Esteban MADRID.

El año 2023 verá un incremento sin precedentes las inspecciones de trabajo, impulsadas por el uso de las nuevas tecnologías y por una serie de cambios legales que elevan tanto el margen de actuación como la cuantía de las sanciones. Las empresas denuncian la indefensión ante lo que consideran una "criminalización" de su actividad impulsada por la cercanía de las elecciones.

El último Comité Ejecutivo de la CEOE sirvió para poner negro sobre blanco el malestar de los patronal por la deriva tomada por el Ejecutivo de coalición y los partidos que la conforman, que iniciaron la precampaña con un redoblado ataque a los empresarios. En esa línea se interpretan también movimientos como acompañar la rebaja del delito de sedición pactada con ERC con el endurecimiento del castigo para los empresarios que vulneren la legislación laboral, lo que abre la puerta a penas de cárcel.



La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz. EP

en la plantilla que ha hecho Díaz.

En este sentido, la idea de utilizar algoritmos y *Big Data* puede ser una forma de multiplicar el alcance de la Inspección sin incrementar la plantilla puede convertirse en un arma de doble filo a medio plazo, en forma de recursos y anulaciones de sanciones con errores.

También supondrá más trabajo la novedad de que la Inspección entre a valorar la causalidad de los despidos colectivos, introducida a través de una enmienda pactada por el Gobierno y Bildu en la Ley de Empleo. Mientras continúa el debate sobre si equivale a una autorización administrativa previa como la suprimida por la reforma laboral del Gobierno de Mariano Rajoy en 2012, todos los laboristas dan por hecho que estos informes contribuirán a judicializar aún más los despidos.

Además, el Ejecutivo está introduciendo de rondón numerosos cambios legales que adquieren el carácter de casi una nueva reforma laboral pero no reciben publicidad

Las compañías denuncian su indefensión ante la opacidad de las actuaciones

NEGOCIOS

EMPRENDORES · INVERSIÓN · FINANCIACIÓN · VIVIENDA · ÚLTIMAS NOTICIAS

TRABAJO >

El agujero negro del registro horario obligatorio en el trabajo

2022 fue el año con más infracciones detectadas sobre el control de la jornada desde su entrada en vigor

IRENE RUIZ DE VALBUENA

Madrid - 14 MAY 2023 - 05:45 CEST

Novedades

Sentencia Audiencia Nacional Marzo 2022

El registro de la jornada firmado por el trabajador en un papel no es válido: lo sentencia la Audiencia Nacional

La Audiencia Nacional condena a Renfe por no contar con un registro de la jornada fiable y objetivo puesto a disposición de la totalidad de los 1.200 trabajadores A Bordo.

¿Cómo llenar el registro diario de la jornada laboral?

Aquí viene el otro quid de la cuestión. La Magistrada de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional precisa que la normativa no aclara cuál debe ser el soporte en el que deben conservarse estos registros, esto es, si debe llevarse a cabo en papel o con la ayuda de aplicaciones informáticas. Recordemos que la legislación indica que la empresa debe conservar las firmas de entrada y de salida durante 4 años.

Pero aclara que: "la lógica de los tiempos actuales inclina el parecer de los juzgados de lo Social decantados por esta segunda opción, dado que esos datos han de estar a disposición de los trabajadores, de sus representantes y de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social". Esto confirma que lo aconsejable para todas las compañías es que el registro de la jornada sea accesible para la totalidad de los empleados mediante el uso de los medios informáticos que así lo garanticen y acrediten.

Novedades : Registro en papel

BUSINESS INSIDER
Economía Política Tecnología Desarrollo profesional Lo último
Newsletter

La empresa no puede hacerte firmar el registro de jornada en un papel al empezar el trabajo: así debes fichar, según una sentencia de la Audiencia Nacional

Enrique Fernández 5 mar. 2022 8:45h.

- Hacer el registro de la jornada laboral en una hoja de papel al empezar el trabajo es inválido, según una sentencia de la Audiencia Nacional.
- Así se debe fichar en el trabajo, tal y como explica el fallo.

Novedades : Registro con huella



Obligué a mis empleados a fichar con huella dactilar y ahora tengo una multa de protección de datos



12 Noviembre 2021

1 Comentario

Expediente: PS/00050/2021
Sanción: 16.000 euros

aepd
agencia
española
protección
datos



9/14

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”.

Y en el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su artículo 54 en relación con los principios de conducta de los empleados públicos señala: “El desempleo de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos”

Es innegable la posibilidad de utilización de sistemas basados en datos biométricos para llevar a cabo el control de acceso y horario, aunque tampoco parece que sea o deba ser el único sistema que puede ser usado: así el uso de tarjetas personales, la utilización de códigos personales, la visualización directa del punto de marcaje, etc., que pueden constituir, por sí mismos o en combinación con alguno de los otros sistemas disponibles, medidas igualmente eficaces para llevar a cabo el control.

En cualquier caso, con carácter previo a la decisión sobre la puesta en marcha de un sistema de control de este tipo y teniendo en cuenta sus implicaciones, tratamiento de datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, sería preceptivo llevar a cabo una Evaluación de impacto relativa a la protección de datos de carácter personal para evaluar tanto la legitimidad del tratamiento y su proporcionalidad como la determinación de los riesgos existentes y las medidas para mitigarlos de conformidad con lo señalado en el artículo 35 RGPD.

Novedades : Registro con facial

La Voz de Galicia

RED GALICIA DIGITAL

TECNOLOGIA TRANSFORMACIÓN TENDENCIAS EMPL

RED

Multa a una empresa por instalar un sistema de reconocimiento facial sin informar a los empleados

PAVENDAÑO



Una cámara de videovigilancia

La Agencia Española de Protección de Datos ha impuesto una sanción de 20.000 euros a un fábrica española por fotografiar sin permiso a 470 trabajadores

12 jun 2023 . Actualizado a las 15:43 h.

Expediente: **PS/00597/2022**
Sanción: **20.000 euros**

Juzgado de lo Social N.º. 2 de Alicante/Alacant, Sentencia 190/2023 de 15 Sep. 2023, Rec. 489/2023

Ponente: Redondo López, Isabel.

Nº de Sentencia: 190/2023

declarando la existencia de vulneración del derecho a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, condenando al cese de la conducta empresarial y al abono de la indemnización en la suma de una indemnización por daños morales en la suma de 6.251 euros.

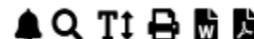
Las empresas que establezcan el reconocimiento facial para fichar deben hacer una evaluación de impacto

DERECHO A LA INTIMIDAD Y A LA PROPIA IMAGEN DEL TRABAJADOR. Reconocimiento facial con objeto de control laboral. El trabajador no dio consentimiento para que su imagen fuera empleada para fichar a la entrada y salida del puesto de trabajo. Los datos biométricos solo pueden utilizarse si son

Considerado nulo el despido efectuado tras denunciar la manipulación del registro horario por parte de la empresa.



TIEMPO DE LECTURA: 8 min



Texto Legislación Voces

Demostrado que la persona trabajadora denunciante fue despidida como represalia por su denuncia del falseamiento de los cuadrantes de horarios por la empresa, el TSJ Murcia considera el despido nulo por la vulneración de derechos fundamentales. A pesar de absolver a la empresa del pago de una indemnización de daños y perjuicios, se le condena al pago de una multa de 6.251 €.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

Jurisprudencia

Considerado nulo el despido efectuado tras denunciar la manipulación del registro horario.

Materias: Laboral



Legal LA LEY

SENTENCIA >

Las empresas que no registran el horario de sus trabajadores deben pagar la jornada completa a empleados a tiempo parcial

Una reciente sentencia aplica la presunción legal para estos casos y recuerda que es la compañía la que debe probar la jornada reducida

VÍCTOR BORREGUERO FUSTER
Madrid - 14 abr 2023 - 08:24 | Actualizado: 14 ABR 2023 - 08:55 CEST

[WhatsApp](#) [Facebook](#) [Twitter](#) [LinkedIn](#) [Open Graph](#)

Novedades : Carga de la prueba

SERIAL TV Sánchez comparece tras el anuncio del plan económico para afrontar las consecuencias de la guerra

ENCUESTA La agresión de Will Smith, ¿crees que estaba preparada o ha sido espontánea?

Una empresa es condenada a pagar 144 horas extra que hizo un trabajador en cinco semanas

f | t

20MINUTOS

El exmpleado trabajaba como socorrista en una piscina privada de Sevilla.



Imagen de archivo de un socorrista en una piscina. EFE

Un juzgado de Sevilla ha condenado a una empresa a pagar a un exmpleado las **144 horas extra** que hizo en tan solo cinco semanas, y que corresponden a

BLOGS DE 20MINUTOS

YA ESTÁ EL LISTO QUE TODO LO SA
¿De dónde proviene la expresión 'Estar de cháchara'?

LO QUE NO NOS CUENTAN
La agresión de Will Smith en 'Decor', ¿real o fingida?

QUÉ FUE DE... TODOS LOS DEMÁS
Cyndi Lauper: de cantante «estrabótica» a tener un patrimonio de 50 millones de dólares en 2022.

XX SIGLOS
Patricia Cerdá novela el mestizaje en la América española del siglo XVII: «Es hora de mirar al pasado sin hipocresía»

- Cambio de doctrina a raíz de la STJUE de 14/05/2019. El trabajador ya no está obligado a acreditar las horas extraordinarias, sino únicamente a aportar indicios de haber trabajado por encima de la jornada máxima legal o convencionalmente establecida.
- Si la empresa no dispone de ningún sistema de registro de la jornada y no puede acreditar la jornada efectivamente realizada, riesgo de que la reclamación del trabajador se estime.

Una directiva europea declara que ya no es legal fichar con la huella dactilar.

En abril de 2023, el Comité Europeo de Protección de Datos confirmó unas directrices que contradicen las instrucciones del Tribunal Supremo y de la Agencia Española de Protección de Datos, y esta se ha visto forzada a cambiar sus directivas y ha publicado una Guía sobre tratamientos de control de presencia mediante sistemas biométricos.

Deja patente que es imposible superar el requisito de necesidad establecido, aun contando con el consentimiento de los trabajadores. Al no poder cumplir estos criterios, el reconocimiento de huella dactilar o facial queda declarado prohibido con carácter general, salvo en los escasos supuestos recogidos en el artículo 9 del RGPD (interés público, sanitario, de seguridad pública, etc.).

Su aplicación es inmediata, por lo que cualquier empresa que utilice este sistema de reconocimiento biométrico en 2023 puede ser sancionada por la AEPD, sin importar que cuando se instalara dicho sistema fuera legal.



Cambio de criterio : Biometría



GUÍA SOBRE TRATAMIENTOS DE CONTROL DE PRESENCIA MEDIANTE SISTEMAS BIOMÉTRICOS

v. noviembre de 2023

Conclusiones:

- El tratamiento de datos biométricos, tanto para identificación como para autenticación, se considera un tratamiento de alto riesgo. Tal y como establece el RGPD, para poder tratar esas categorías es necesario que exista una circunstancia que levante la prohibición de su tratamiento y, además, una condición que lo legitime.
- En el caso de registro de jornada y control de acceso con fines laborales, el responsable debe contar con una norma con rango de ley que autorice específicamente utilizar datos biométricos para dicha finalidad.
- La Agencia especifica que, en el marco de estos tratamientos, el consentimiento no puede levantar la prohibición o ser una base para determinar la licitud de este, al existir un desequilibrio entre la persona a la que se somete al tratamiento y quien lo está llevando a cabo.
- En caso de pretender captar datos biométricos, de forma previa al inicio del tratamiento, será obligatoria la realización de una Evaluación de Impacto para la Protección de Datos en la que, entre otros aspectos, se acredite la superación del triple análisis de idoneidad, necesidad y proporcionalidad del tratamiento

Cambio de criterio : Declaración jornada

Sentencia Tribunal Supremo Enero 2023

TÍTULO

LA AUDIENCIA NACIONAL DECLARA VÁLIDO EL REGISTRO DE JORNADA
MEDIANTE DECLARACIÓN UNILATERAL DEL TRABAJADOR

RESUMEN

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha dictado una sentencia mediante la cual declara que el hecho de que un sistema de registro horario de una empresa se funde en datos declarados unilateralmente por el trabajador resulta ajustado a Derecho, pues no contraviene ni el art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, que únicamente prevé que el sistema se fijará por negociación colectiva, acuerdo de empresa o decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, ni la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

CONTENIDO

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional nº 116/2020 de 9 de diciembre de 2020, ha sido dictada en el caso de la impugnación, por parte de la FEDERACION ESTATAL DE SINDICATOS FESIBAC-CGT, del Convenio Colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, sobre el que se alcanzó un acuerdo en fecha 30 de septiembre de 2020.

En concreto, el aspecto impugnado era el relativo al modelo de registro de jornada, por el cual se establecía que las empresas pondrían a disposición de las personas trabajadoras una aplicación, a descargarse en las herramientas tecnológicas propiedad de la entidad utilizadas habitualmente por la persona trabajadora, con el fin de que ésta pudiera registrar su propia jornada diaria de trabajo, contabilizando el tiempo de trabajo efectivo prestado bien en el centro de trabajo, bien fuera del mismo, así como las horas extraordinarias, que, sin embargo, podrían realizarse solo mediante aprobación previa de la empresa.

Conclusiones:

- Admite la legalidad de un sistema basado en la declaración del trabajador sobre su jornada diaria a través de la aplicación que la empresa pone a su disposición.
- Cada trabajador incorpora de manera veraz, cada día de trabajo y de forma obligatoria, la hora de inicio del trabajo, la hora de finalización y el número de horas trabajadas durante el día, descontando tiempos de descanso o cualquier interrupción que no pueda ser tiempo de trabajo efectivo.
- Justifica que es "difícil imaginar" un sistema de registro horario que no exija al trabajador la realización de una determinada acción al inicio y finalización de su jornada, en el momento de tomarse un tiempo para el descanso o las comidas, al entrar o salir del centro de trabajo.
- En este caso se ha pactado que el trabajador incorpore esos datos al sistema facilitado por la empresa, lo que en realidad no exige una actuación muy diferente a cualesquiera de otros posibles sistemas de control horario que igualmente requieren que sea el propio trabajador el que active cada uno de esos controles.

Objetivos de Empresa

Objetivo : Gestionar Negocio



Gestionar Negocio

- ✓ Planificación
- ✓ Información
- ✓ Tiempo Real
- ✓ Mejora de Procesos
- ✓ Costes
- ✓ Eficiencia
- ✓ Competitividad

Objetivo : Gestionar Personas

El absentismo laboral es del 5,6%. (4,3% por Incapacidad Temporal).

Cada 1.000 horas laborables, cada trabajador deja de trabajar 56.

1.153.109 personas no acudieron a su puesto de trabajo cada día. 865.550 (75,8%) con baja médica.

92.075 M€ Coste de las prestaciones por baja más el coste de oportunidad (bienes y servicios que se dejaron de producir).
Significa más de nueve puntos de PIB.

Gráfico 1.1

Top 12 sectores con menor absentismo. Niveles de absentismo. (2022T3)



«El absentismo en un sentido amplio, incluye tanto las ausencias al puesto de trabajo debidas a la existencia de una baja médica (situaciones de incapacidad temporal, IT) como el resto de ausencias»

Encuesta Trimestral de Coste Laboral

Coste : 2.648,87 Euros/trabajador/mes.

Jornada pactada: 35,1 horas/semana.

Jornada efectiva: 27,8 horas/semana.

Coste hora efectiva : 21,98 Euros.

CheckJC Solutions



Time
Gestión Jornadas



Contact
Mensajería Segura



Portal
Comunicación



Task
Gestión Tareas



Journal
Diario Actividades



Connect
Conectividad



Información

”En la obligación y en la digitalización hay una oportunidad para la toma de decisiones en tiempo real y la gestión de Personas y Negocio”

Soluciones

“La Tecnología convierte
la Obligación en una Oportunidad”

Soluciones : Análisis de Situación



Necesidades

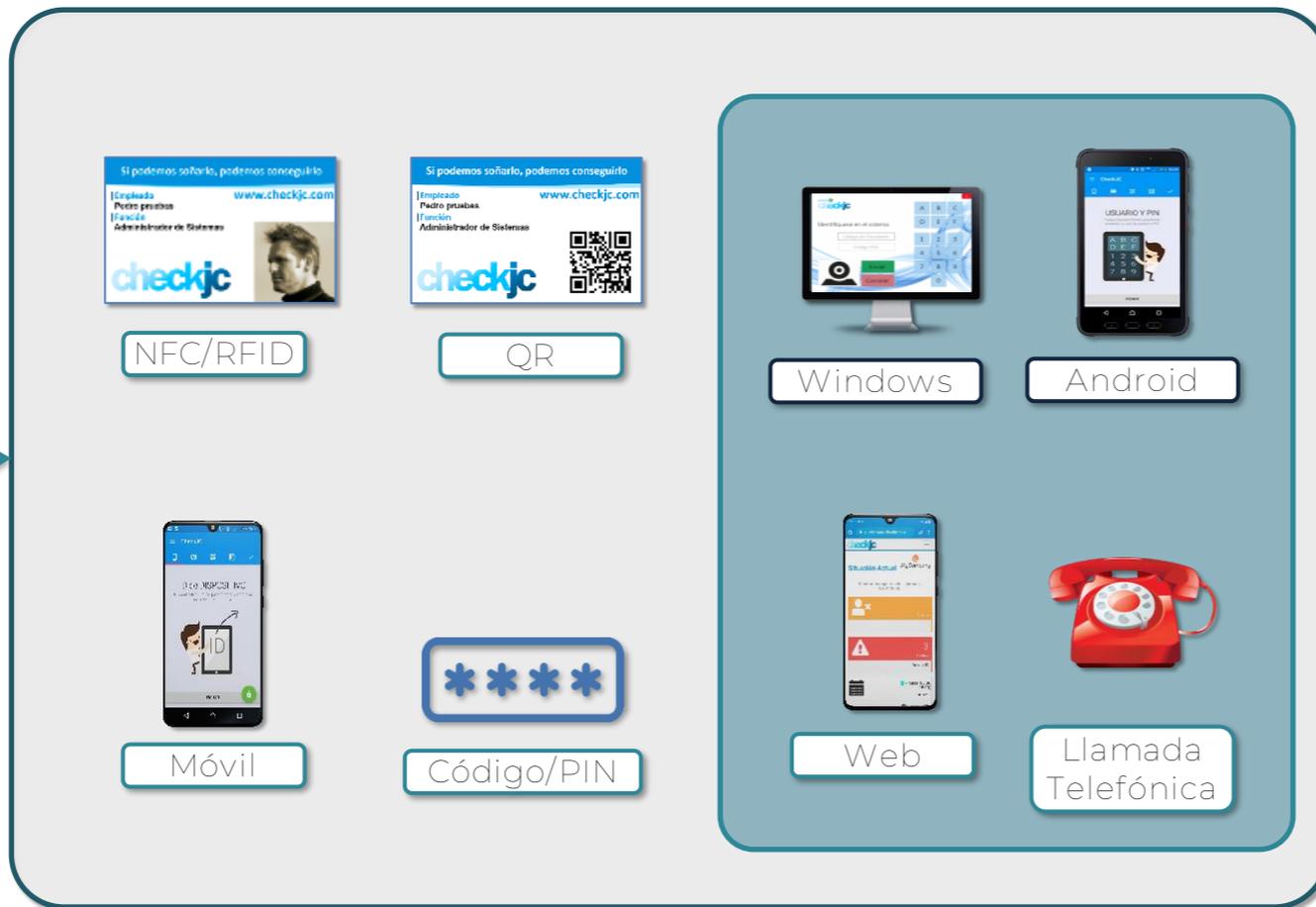
1. Cumplir con las obligaciones laborales y evitar posibles sanciones o multas.
2. Gestión eficiente del tiempo dedicado a diferentes tareas y proyectos, para identificar áreas de mejora en la productividad y la asignación adecuada de recursos.
3. Control de costes laborales al hacer un seguimiento preciso de las horas trabajadas.
4. Gestionar la flexibilidad, la movilidad y el teletrabajo, registrando los tiempos de trabajo efectivo incluso cuando los empleados trabajen desde ubicaciones remotas.
5. Automatización de los procesos de generación de informes y el cálculo automático de horas extras, reduciendo la carga administrativa y minimizando los errores manuales.
6. Mejorar la toma de decisiones basadas en la información recopilada, analizando patrones de trabajo y ajustando estrategias en función de la eficiencia laboral.
7. Sistemas de registro de jornada que se integren con otras herramientas de gestión empresarial, como sistemas de nómina, recursos humanos y ERP. Con la integración se facilita la fluidez de los procesos y la coherencia de los datos.
8. Mejorar la comunicación entre empresa y trabajadores con portales del empleado que permitan acceder a sus propios datos, lo que fomenta la transparencia y la confianza.



Problemas

1. La empresa tiene jornadas y horarios muy irregulares.
2. Hay muchos perfiles laborales y será difícil encontrar una solución para todos.
3. Será complicado de utilizar, no hay personal técnico y tendrá un coste elevado.
4. La empresa es pequeña y un sistema de este tipo es excesivo. Con el registro en papel es suficiente.
5. La carga de trabajo administrativo aumentará.
6. Los empleados pueden resistirse a abandonar los actuales métodos de registro de jornada y adaptarse a nuevas tecnologías.
7. Se desconocen los beneficios que aporta un sistema de registro de jornada.
8. Preocupación sobre la seguridad de almacenar la información de registro de jornada, en la nube. Temen posibles brechas de seguridad, accesos no autorizados o pérdida de datos.
9. Será complejo integrar con los sistemas existentes de la empresa, como software de nómina, ERP o recursos humanos.
10. Percepción de que un sistema en la nube puede limitar la flexibilidad en comparación con métodos tradicionales de registro de jornada.

Soluciones : CheckJC Solutions



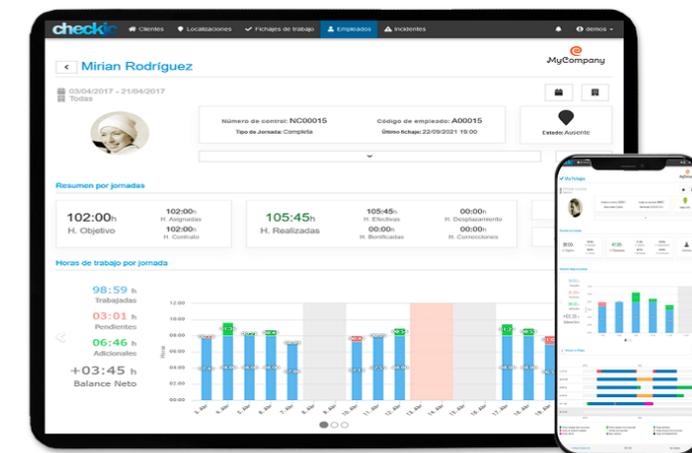
Envío de datos al Cloud CheckJC



Acceso a la información en tiempo real

Beneficios

- Múltiples tecnologías
- Adaptable a todas las necesidades
- Permite múltiples escenarios de fichaje



CheckJC Time Gestión de Horarios y Jornadas

Solución

Completo gestor de horarios y jornadas de trabajo unido a un potente gestor de privilegios que permite la organización y gestión distribuida de los RR.HH.

Beneficios

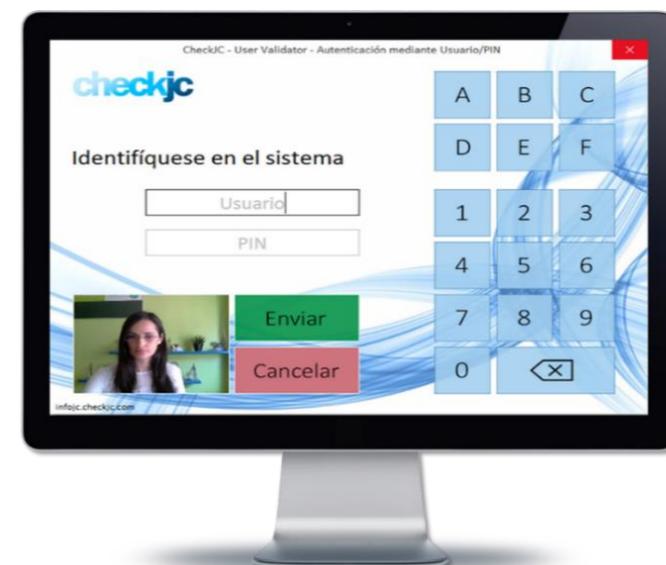
- Controlar tiempos efectivos de trabajo, vacaciones, compensaciones, turnos, permisos, bajas y ausencias.
- Eliminar el papel y los errores asociados.
- Períodos de exclusión automatizado.
- Alertas de incidentes en tiempo real.
- Gestión de correcciones de tiempos de trabajo.
- Informes con incidentes y cierres mensuales personalizados por trabajador.
- Envío automático de documentos y recogida de firmas.
- Índices de absentismo y productividad.



CheckJC Time Teletrabajo y Movilidad

Beneficios

- Los empleados puedan fichar desde su móvil a través de una App, un Agente Web o desde su propio Portal de empleado.
- Usando CheckJC Call los empleados pueden fichar realizando una llamada telefónica, sin coste y sin necesidad de conexión a internet.
- Los empleados en teletrabajo pueden fichar desde sus ordenadores.
- Todos los sistemas se pueden compaginar con los implantados en las instalaciones de la empresa.

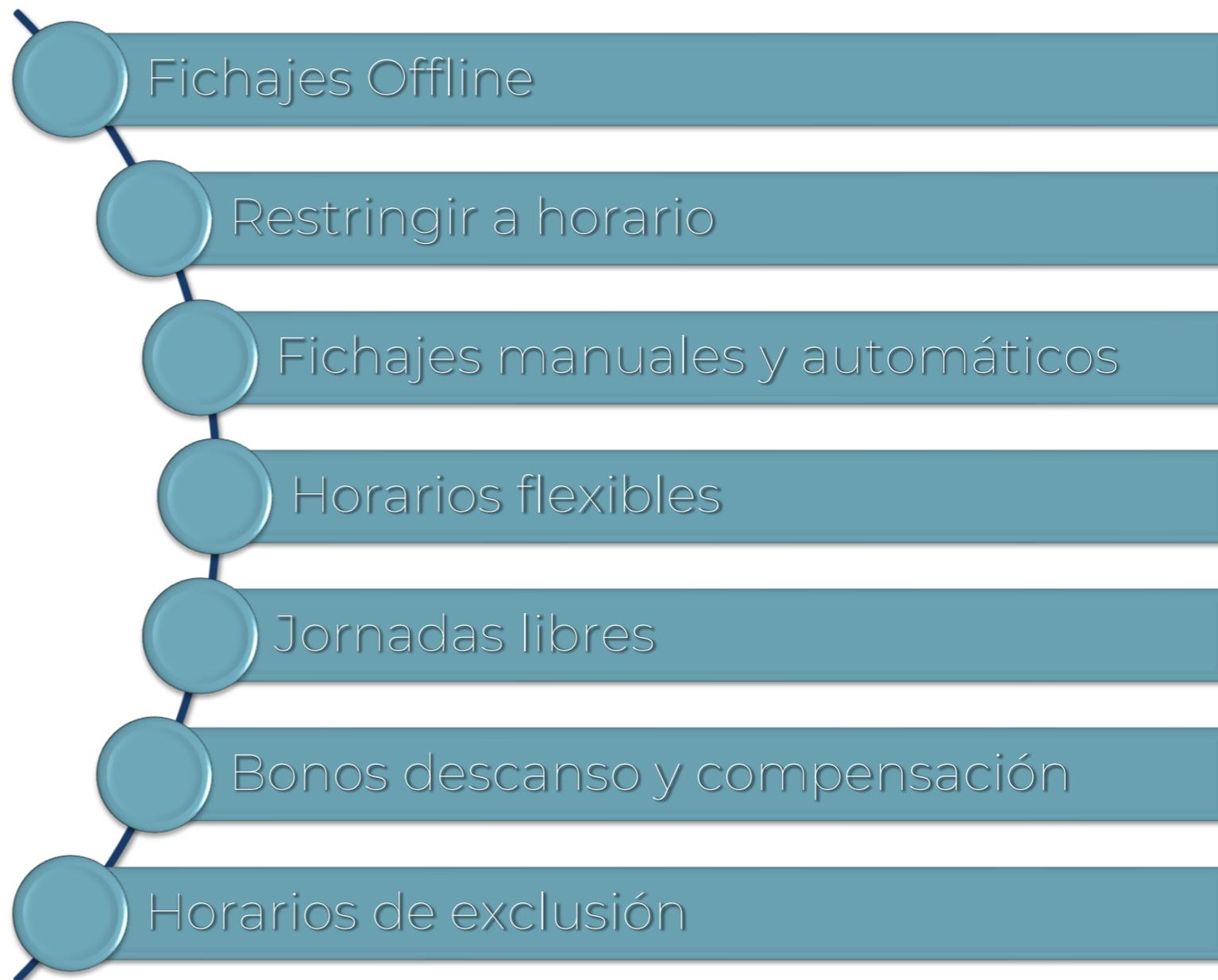


CheckJC Time

Reglas Inteligentes

Beneficios

- Control de incidencias, errores y olvidos involuntarios
- Reglas configurables para generar incidentes tras x minutos trabajados de más en cada jornada.
- Notificaciones a los supervisores y/o empleados vía SMS, correo electrónico o mensajería interna.
- Restricciones horarias para que sólo puedan fichar en su horario asignado más x minutos.
- Programación semanal para que los sistemas de fichaje sólo funcionen en unos intervalos de tiempo cada día cada día de la semana.



Observatory
moz://a
Home FAQ Statistics About ▾

HTTP Observatory
TLS Observatory
SSH Observatory
Third-party Tests

Scan Summary

A⁺

Host:	infojc.checkjc.com
Scan ID #:	46325549
Start Time:	January 10, 2024 6:08 PM
Duration:	5 seconds
Score:	130/100
Tests Passed:	11/11

Recommendation

Initiate Rescan

👉👉👉 We don't have any! 👉👉👉

Make sure to check back occasionally to ensure that your website is keeping up with the latest in web security standards.

In the meantime, thanks for everything you're doing to keep the internet a safe, secure, and private place!

Test Scores

Test	Pass	Score	Reason	Info
Content Security Policy	✓	+10	Content Security Policy (CSP) implemented with <code>default-src 'none'</code> and no <code>'unsafe'</code>	(i)
Cookies	✓	+5	All cookies use the <code>Secure</code> flag, session cookies use the <code>HttpOnly</code> flag, and cross-origin restrictions are in place via the <code>SameSite</code> flag	(i)

Grade History

Date	Score	Grade
November 22, 2023 12:56 PM	130	A+
April 5, 2018 9:53 AM	115	A+
March 23, 2017 4:33 PM	110	A+
March 22, 2017 6:51 PM	80	B+

Observatory
moz://a
Home FAQ Statistics About ▾

HTTP Observatory
TLS Observatory
SSH Observatory
Third-party Tests

Scan Summary

B

Host:	sede.agenciatributaria.gob.es
Scan ID #:	42269070 (unlisted)
Start Time:	September 18, 2023 1:05 PM
Duration:	137 seconds
Score:	75/100
Tests Passed:	9/11

Recommendation

Initiate Rescan

You're halfway finished! Nice job!

The `X-Content-Type-Options` header tells browsers to stop automatically detecting the contents of files. This protects against attacks where they're tricked into incorrectly interpreting files as JavaScript.

- [Mozilla Web Security Guidelines \(X-Content-Type-Options\)](#)

Once you've successfully completed your change, click Initiate Rescan for the next piece of advice.

Test Scores

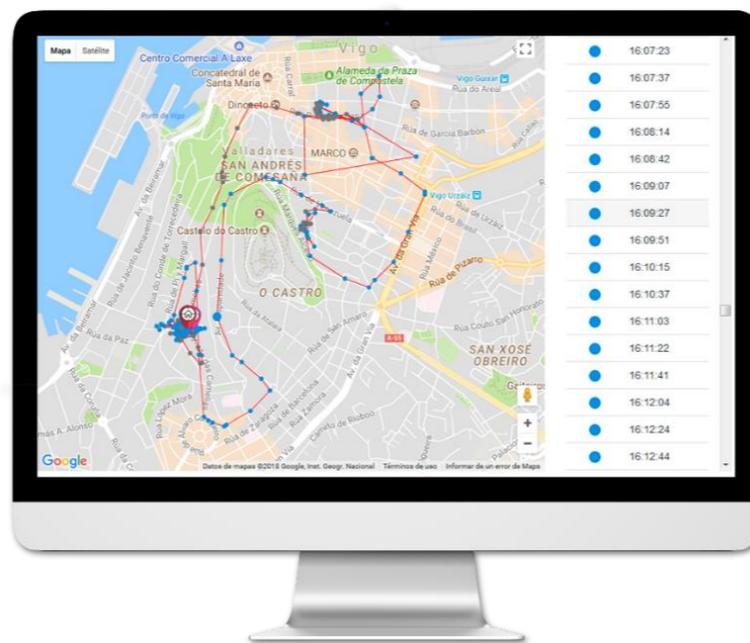
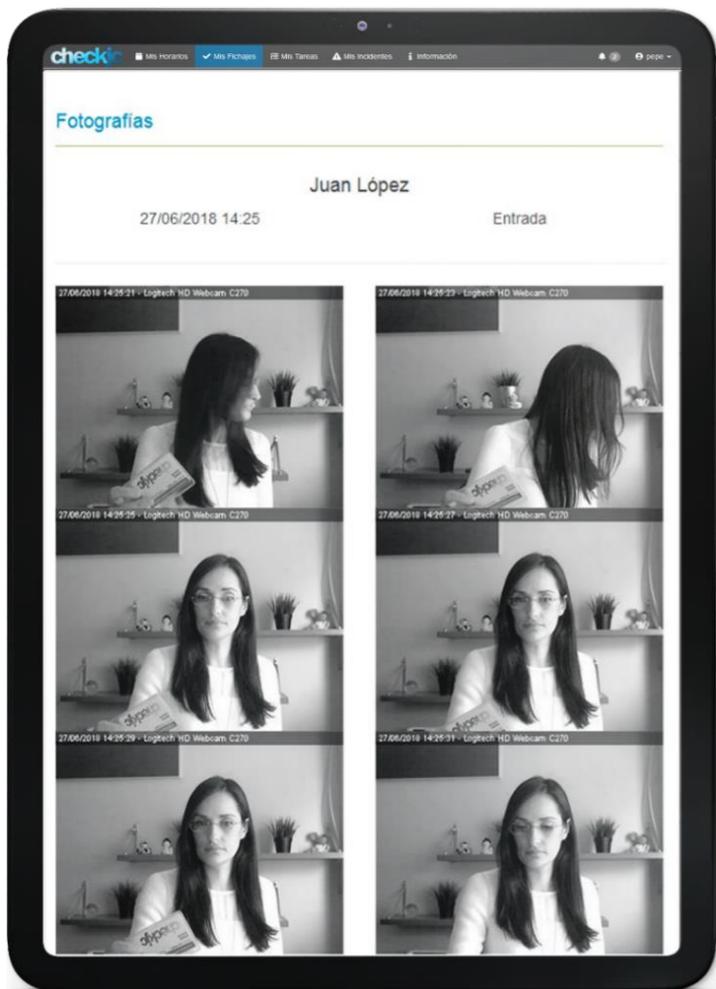
Test	Pass	Score	Reason	Info
Content Security Policy	✗	-20	This includes <code>'unsafe-inline'</code> or <code>data:</code> inside <code>script-src</code> , overly broad sources such as <code>https:</code> inside <code>object-src</code> or <code>script-src</code> , or not restricting the sources for <code>object-src</code> or <code>script-src</code> .	(i)



CheckJC Time Control

Beneficios

- Permite evitar errores, suplantaciones de identidad o comprobar que los empleados portan el uniforme reglamentario.
- Controlar en tiempo real los fichajes y rutas de los trabajadores en movilidad mediante trazabilidad GPS de los dispositivos móviles.
- Controlar los tiempos de desplazamientos.

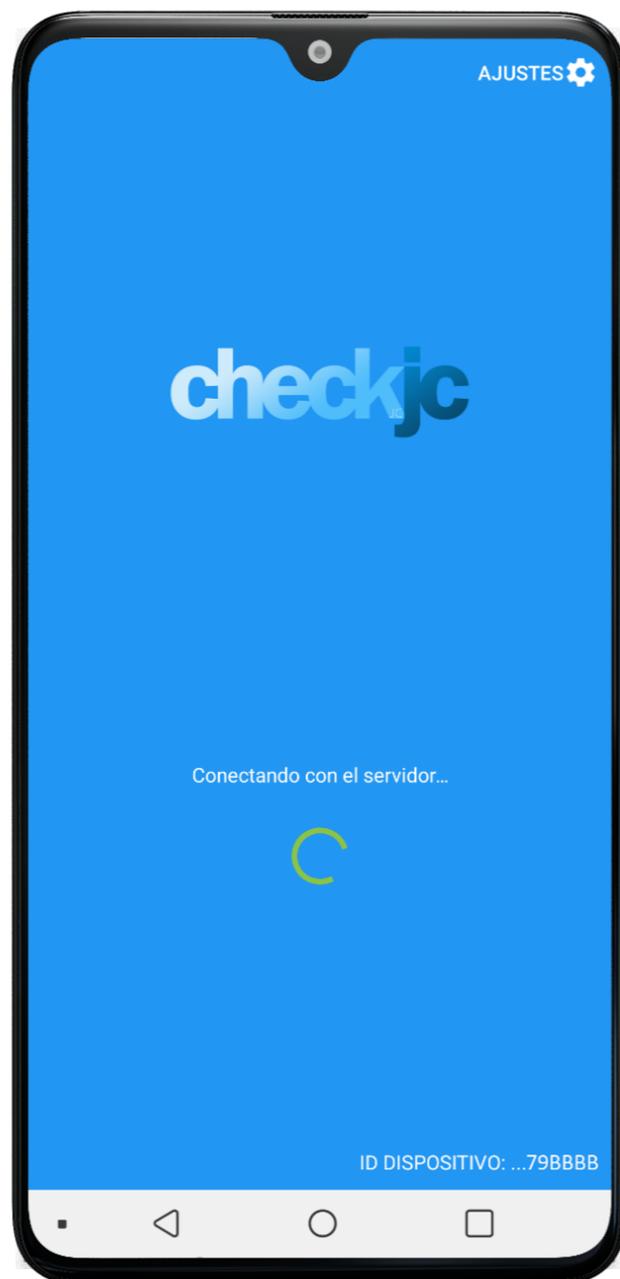


CheckJC Time Sencillo



Solución

El *Validador de Jornada* permite que el trabajador, tras finalizar su jornada, tan solo tenga que validar la jornada teórica que tenía asignada.



Con este sencillo método de *Fichaje Libre*, el trabajador, al finalizar su jornada, introduce la hora de inicio, la hora de fin y las horas trabajadas. Así se registra la jornada efectiva, dejando constancia de los descansos realizados y evitando los problemas de olvidos o de ausencia de cobertura.

- ✓ El trabajador introduce su login y password.
- ✓ El sistema le informa de su situación, los registros de la jornada, su horario y las horas objetivo.
- ✓ Se le presenta la opción para fichar.
- ✓ Selecciona fácilmente la hora de entrada y de salida.
- ✓ Se calculan las horas realizadas para que el trabajador valide el fichaje.
- ✓ El sistema le informa que el fichaje ha sido registrado correctamente y le presenta los últimos fichajes.

CheckJC Portal Comunicación

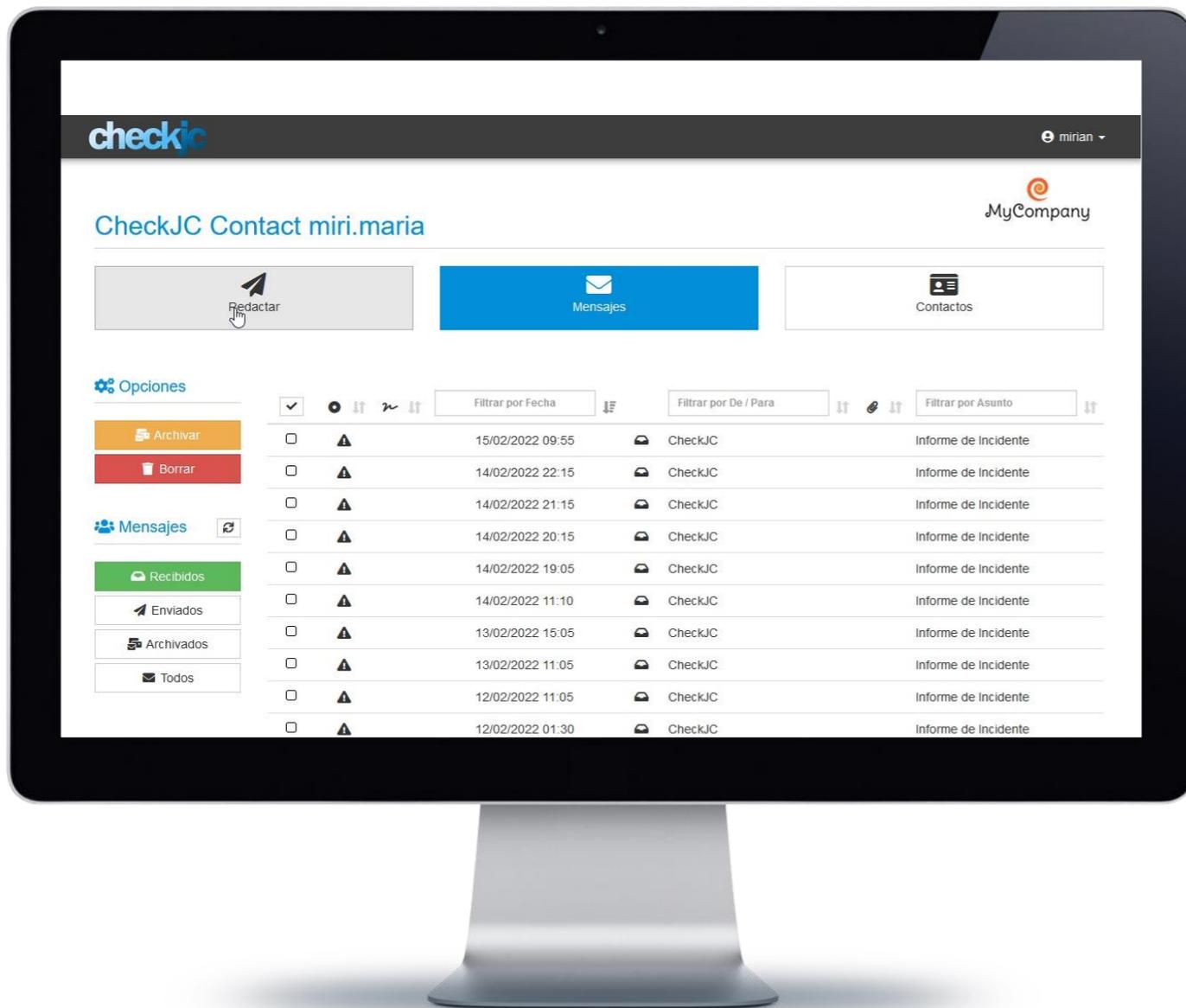


Beneficios

Los empleados pueden fichar y tener acceso a toda la información de sus fichajes y horarios en tiempo real, disponiendo de acceso al sistema de mensajería interna [CheckJC Contact](#).



CheckJC Contact Mensajería Interna



Solución

Completa comunicación, entre supervisores y empleados, incluyendo mensajes automáticos con la información de incidentes. Ayuda a cumplir con la ley de desconexión digital siendo un canal de comunicación confidencial y plenamente seguro.

Los empleados pueden solicitar permisos, vacaciones o bajas a sus supervisores para que estos las aprueben.

Beneficios

- Trazabilidad de mensajes
- Adjuntar archivos
- Eliminar Spam
- Evitar la suplantación de identidad.

CheckJC Task

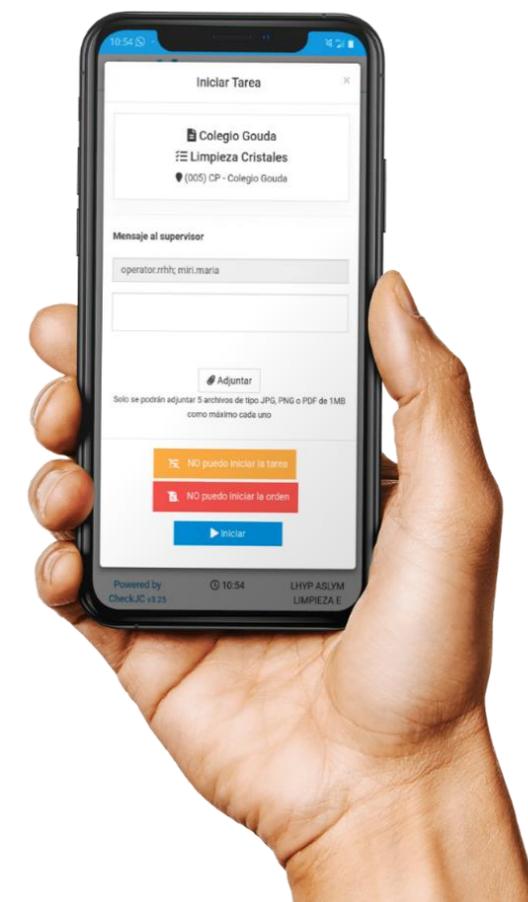
Gestión de Tareas

Solución

Los empleados registran en tiempo real las tareas que realizan, permitiendo la gestión de las órdenes de trabajo.

Beneficios

- Reducir los tiempos y los errores del registro manual de partes de trabajo permitiendo proporcionar información instantánea a los supervisores.
- El cliente, a través del Portal del Cliente, puede consultar y analizar la información de estos trabajos
- El trabajador puede acceder a las tareas planificadas.
- Puede iniciar una Orden de Trabajo escaneando un código QR seleccionando la tarea a realizar e iniciarla con una pulsación.
- Permite el envío de mensajes.
- Permite finalizar la orden de trabajo o la tarea en concreto.



Solución

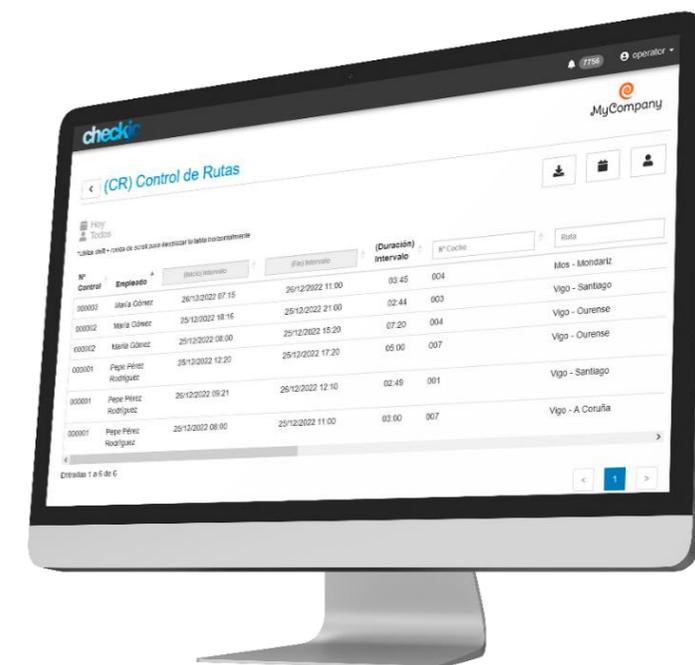
Desde este módulo de [CheckJC Portal](#) el trabajador puede llevar un Diario registro de las actividades realizadas.

Los campos son totalmente configurables por los supervisores; pudiendo ser numéricos, texto, fecha, hora, intervalos o incluso enumerados, que juntos componen una plantilla, pudiendo crear cualquier tipo de plantilla para diferentes perfiles y que un mismo empleado pueda tener asignadas diferentes plantillas y así cumplimentar informaciones diferentes.

Beneficios

- Rutas: Matrícula, Ruta, fechas/horas de inicio y fin, Kilómetros iniciales y finales, comentarios.
- Repostajes: Fecha/hora, código vehículo, litros repostados, importe, kilómetros.
- Gastos/dietas: Fecha/hora, Tipo (Transporte, Alojamiento, Alimentación), Importe.
- Proyectos: Código, Actividad, fechas y horas de inicio y fin, situación, comentarios.

CheckJC Journal Diario de Actividades



CheckJC Journal

Diario de Actividades

Intervalo

Inicio

17/05/2023 08:40

Fin

17/05/2023 14:00

Nº Coche

001

Semirremolque

NINGUNO

Ruta

Vigo - Lugo

Km inicio

158963

Km fin

159200

001

Fecha y Hora

18/05/2023 09:39

Nº Coche

002

Importe

154.25

Litros

200

Tipo de producto

GASOIL

Km

158963

Comentarios

abc

Guardar

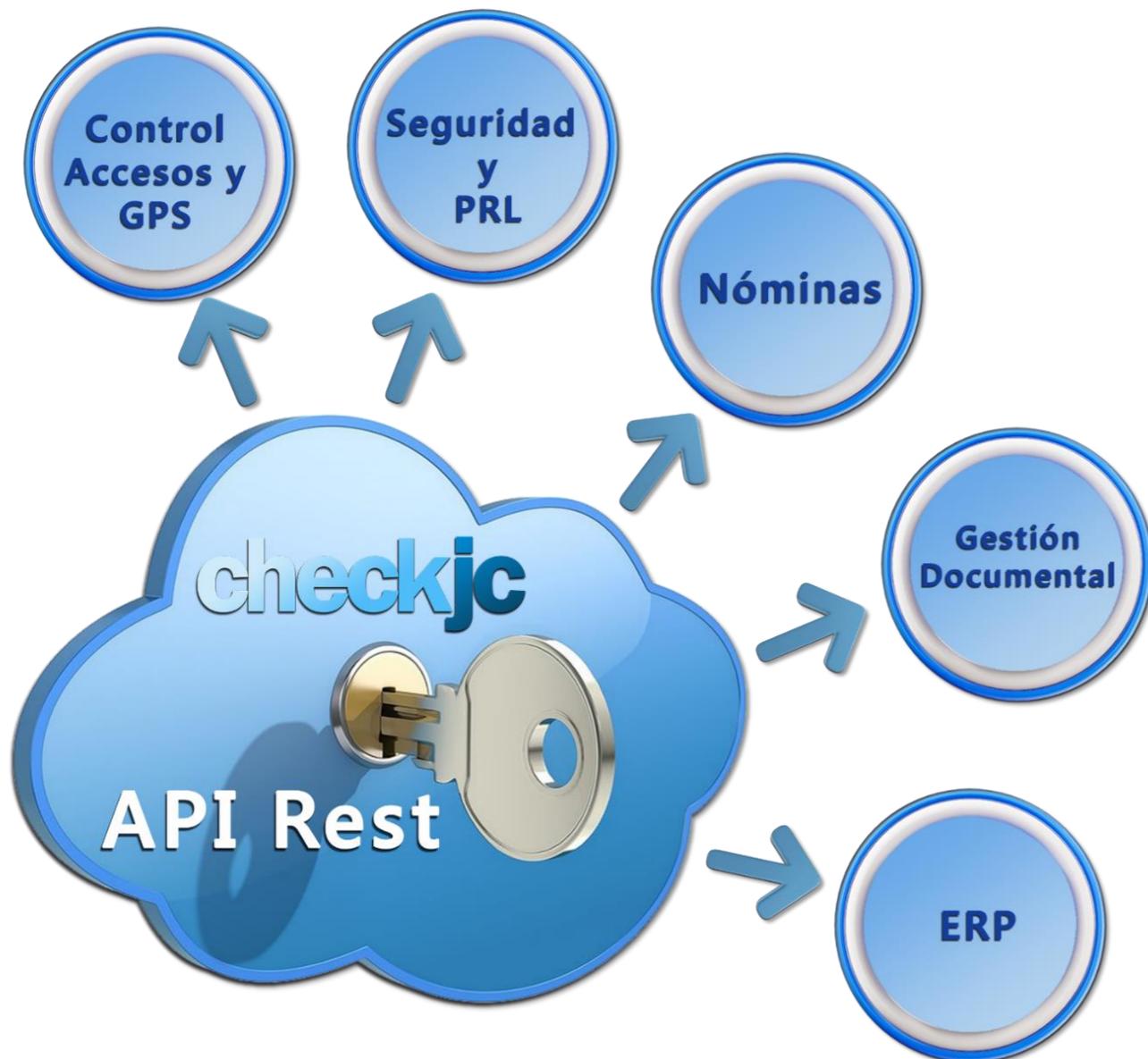
Importe del repostaje

154.25

Caso de Uso



CheckJC Connect Interoperabilidad



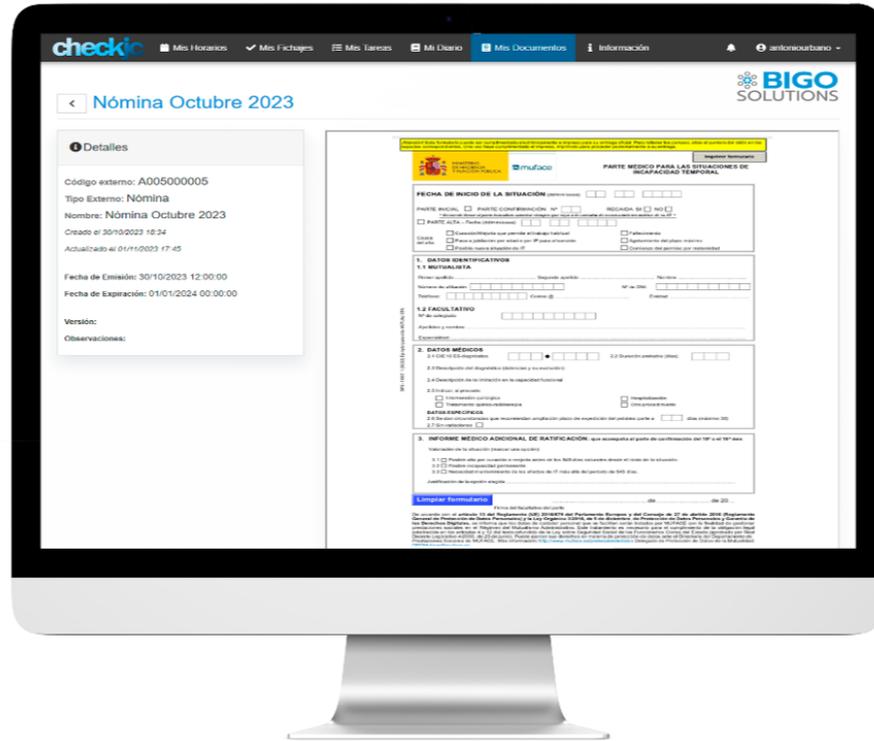
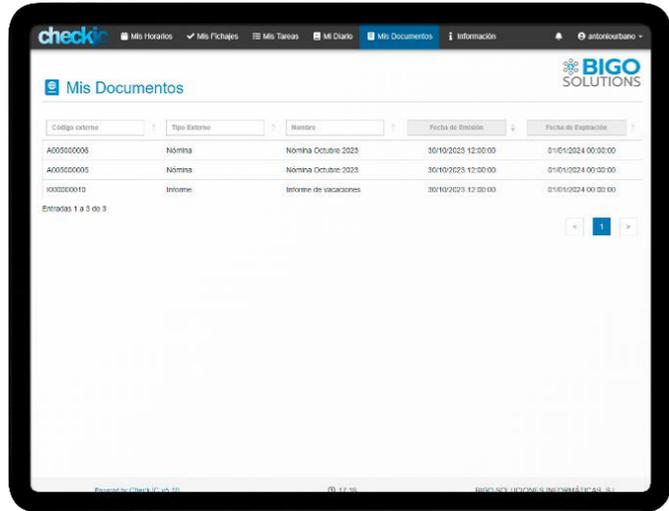
Solución

CheckJC Connect permite intercambiar información entre el Cloud y los sistemas de información existentes en la empresa.

Beneficios

- Categorización de horas trabajadas (festivos, nocturnas, fin de semana, etc.) para el cálculo de Nóminas
- Control de tareas y órdenes de trabajo y fabricación.
- Aforos y nivel de riesgo
- Control de asistentes y visitantes
- Índices de absentismo

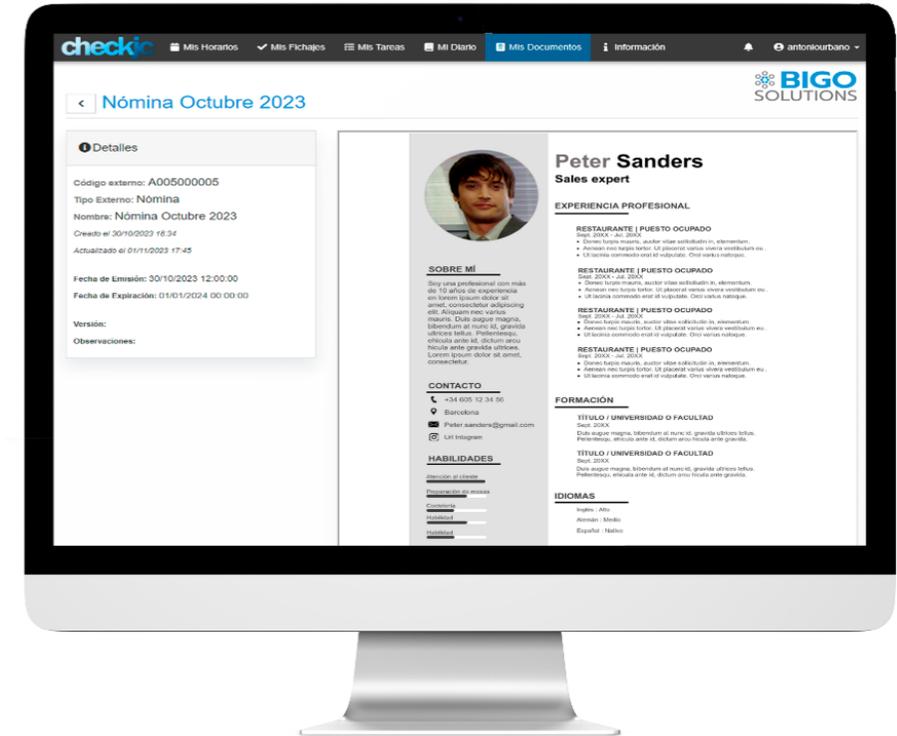
Gestión de expedientes



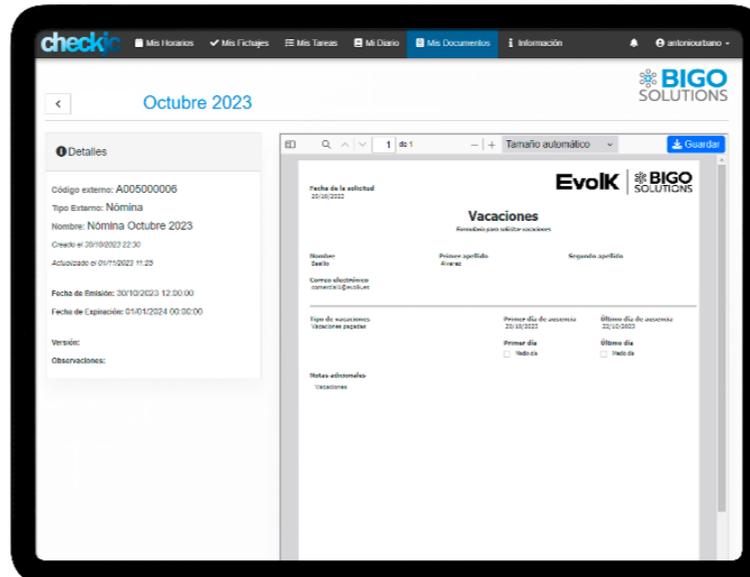
CheckJC Connect Gestión documental

Digitalización de los documentos de recursos humanos

Asociación automática de documentos y búsqueda avanzada de información



Gestión de todo el proceso de selección de personal



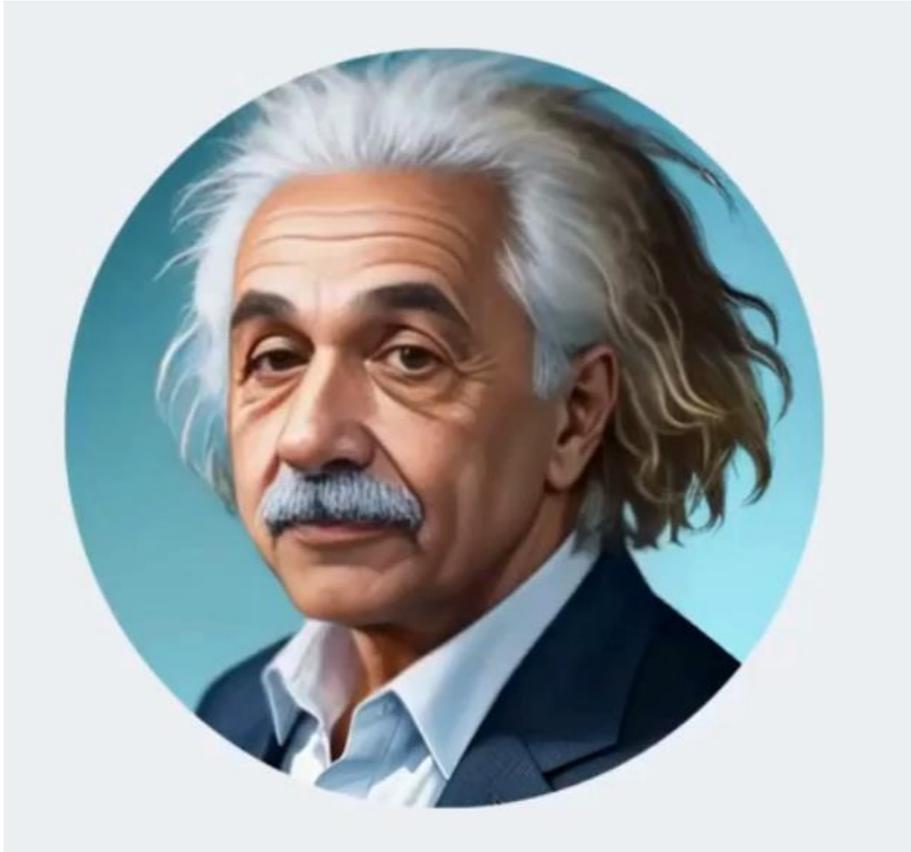
CheckJC
Casos de Éxito



Universidade de Vigo

BIMBA Y LOLA





OFICINA
Acelera
pyme

España | digital ²⁰₂₆ ↩

Jorge Cebreiros Arce
Socio Director
661 53 56 36
direccion@infojc.com

Rúa Areal, 54 – 1º Oficinas A y B
36201 Vigo (Pontevedra) – España
+34 986 446 476

checkjc@infojc.com checkjc.com



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



red.es  Plan de
Recuperación,
Transformación
y Resiliencia