

PROTECCIÓN DE DATOS

REGISTRO DE JORNADA: PROTEGER LOS DATOS ES OBLIGATORIO DESDE EL PRIMER FICHAJE

La responsabilidad existe con cualquier soporte

Consejo Español para el Registro de Jornada
Análisis · Criterio · Cumplimiento

REGISTRO DE JORNADA Y PROTECCIÓN DE DATOS

Consejo Español para el Registro de Jornada · 7 de septiembre de 2026

IDEA CENTRAL

Recoger un dato personal para registrar la jornada ya es tratarlo. La empresa es responsable desde el primer fichaje, utilice papel, Excel o una plataforma digital y gestione el sistema directamente o mediante terceros.

Registro de jornada: proteger los datos es obligatorio desde el primer fichaje

La responsabilidad no nace al contratar una aplicación: existe desde que se recoge el primer dato.

EN UNA FRASE

Todo registro de jornada trata datos personales. La empresa debe informar, limitar accesos, proteger la información y poder demostrar que cumple, incluso cuando un proveedor gestiona por completo el sistema.

El tratamiento empieza cuando se recoge el dato

No hace falta una aplicación compleja para que exista tratamiento de datos. Anotar la hora de entrada y salida en una hoja de papel, una tabla de Excel, un terminal o una plataforma ya implica recoger y utilizar información vinculada a una persona.

Los fichajes permiten conocer rutinas, retrasos, ausencias, pausas y otras circunstancias de la jornada. Al digitalizarlos resulta más fácil consultarlos, copiarlos, relacionarlos y difundirlos. Esa facilidad aumenta el riesgo de accesos indebidos y hace imprescindible controlar quién puede ver cada dato y para qué.

La empresa es siempre la responsable del tratamiento porque decide que se registre la jornada, con qué finalidad y mediante qué sistema. La digitalización no crea esa responsabilidad ni la traslada al proveedor: exige prestar más atención a los permisos, la seguridad, el alojamiento y las empresas que intervienen.

Ser responsable significa cumplir y demostrarlo

La empresa debe recoger solo los datos necesarios, utilizarlos para una finalidad legítima, conservarlos durante el tiempo exigible, restringir el acceso y aplicar medidas de seguridad adecuadas. También debe poder acreditar esas decisiones y controles. No basta con afirmar que el sistema cumple el RGPD.

La responsabilidad se mantiene aunque los datos estén alojados fuera de la empresa o el proveedor administre toda la plataforma. Elegir un servicio externo es una decisión empresarial y exige comprobar previamente que ofrece garantías suficientes.

El proveedor —y también el gestor— puede ser encargado del tratamiento

Cuando una empresa externa guarda o gestiona los fichajes por cuenta del empresario actúa como encargada del tratamiento. Si el gestor lleva las nóminas y además administra el registro de jornada por cuenta de la empresa, también es encargado respecto de esos tratamientos.

La empresa debe comprobar sus garantías y formalizar por escrito el correspondiente contrato. El encargado debe seguir instrucciones legítimas, mantener la confidencialidad, aplicar seguridad, comunicar incidentes y colaborar en el ejercicio de los derechos. Responde de sus propios incumplimientos, pero su intervención no elimina las obligaciones del empresario.

Quién puede acceder hoy y qué prevé el registro digital

En la actualidad, cada trabajador tiene derecho a acceder a sus propios datos. El registro también debe estar a disposición de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dentro de sus atribuciones. La empresa debe impedir que accedan terceros sin necesidad y habilitación legítimas. Poder consultar el propio registro no autoriza a consultar el de los compañeros.

El proyecto de real decreto en tramitación refuerza notablemente esos accesos. Su artículo 6 prevé que la persona trabajadora pueda consultar y obtener copia de sus asientos y modificaciones en cualquier momento y de forma inmediata, al menos en el lugar de trabajo. También prevé consulta y copia inmediata para la representación legal en el centro de trabajo, aplicando minimización y proporcionalidad y excluyendo los datos innecesarios.

Para la Inspección de Trabajo, el proyecto prevé acceso en cualquier momento y de forma inmediata, tanto presencial como remotamente. Esa disponibilidad permanente aumenta la importancia de identificar

usuarios, asignar permisos por función, registrar los accesos y evitar que el sistema muestre información que no sea necesaria.

IMPORTANTE

Estas previsiones pertenecen a un proyecto normativo todavía en tramitación. No deben presentarse como obligaciones definitivamente aprobadas. Su redacción final puede cambiar.

Informar es obligatorio; pedir consentimiento, con carácter general, no

La obligación legal de registrar la jornada permite tratar los datos necesarios sin solicitar, con carácter general, el consentimiento del trabajador. Esto no elimina el deber de información.

Antes de comenzar la recogida, la empresa debe explicar de forma comprensible quién es el responsable, cómo contactar con él, qué datos se registran, para qué se utilizan, cuál es la base jurídica, quiénes pueden recibirlos y cuánto tiempo se conservan. También debe informar sobre los derechos, el modo de ejercerlos y las transferencias internacionales o decisiones automatizadas cuando existan.

Un botón de «acepto», una cláusula genérica o la política de privacidad del proveedor no sustituyen esa información. El aviso debe describir el registro que utiliza esa empresa y estar realmente al alcance de su plantilla.

Qué revisar antes de contratar

La comprobación debe realizarse antes de entregar datos. La empresa tiene que identificar quién suministra la solución, quién aloja la información, quién la administra y qué subcontratistas pueden acceder.

- Qué datos recoge el sistema y si todos son necesarios para registrar la jornada.
- Dónde se almacenan, quién puede consultarlos y qué transferencias internacionales existen.
- Qué medidas protegen la confidencialidad, integridad, disponibilidad y recuperación de la información.
- Cómo se notifican y gestionan los incidentes de seguridad.
- Cómo se exportarán los registros y se eliminarán o devolverán las copias al finalizar el servicio.

Si el proveedor no acredita garantías suficientes, la empresa no debe confiarle los datos de sus trabajadores. El precio, la facilidad de uso o una frase comercial sobre cumplimiento no son prueba de conformidad legal.

El contrato de encargo debe reflejar el servicio real

La relación debe regularse por escrito mediante un contrato de encargo de tratamiento. Puede integrarse en el contrato principal y firmarse electrónicamente, pero debe cubrir las exigencias del artículo 28 del RGPD. Una factura o un simple compromiso de confidencialidad no lo sustituyen.

El contrato debe concretar el objeto, la duración, la finalidad, los tipos de datos y las personas afectadas; las instrucciones; las medidas de seguridad y confidencialidad; la subcontratación; la asistencia para atender derechos e incidentes; las auditorías; y la devolución o eliminación de los datos al terminar, salvo que exista una obligación legal de conservación.

Firmar el contrato tampoco cierra la tarea. La empresa debe supervisar el servicio, revisar los cambios relevantes y conservar pruebas de las comprobaciones. Puede recurrir a especialistas técnicos y jurídicos, pero encargar esa revisión no elimina su responsabilidad.

La salida del proveedor debe estar prevista desde el principio

Si cambia de plataforma, la empresa necesita recuperar los registros en un formato utilizable y mantenerlos disponibles. La obligación de conservación durante cuatro años continúa aunque finalice el contrato. La entrega de la información, la continuidad del acceso y el destino de las copias deben quedar definidos antes de contratar.

Qué debe hacer ahora una empresa

1. Identificar todos los datos que recoge el registro, las finalidades y las personas que acceden.
2. Entregar a la plantilla una información clara, específica y accesible.
3. Revisar proveedores, alojamiento, subencargados, transferencias y medidas de seguridad.
4. Formalizar un contrato de encargo ajustado al servicio real y supervisar su cumplimiento.
5. Configurar permisos mínimos, trazabilidad de accesos y una exportación viable para el cambio de proveedor.

La posición del CERJ

Elegir un sistema de registro compromete directamente al empresario. Las garantías deben estar verificadas, los accesos correctamente limitados, la relación contractual bien regulada y los trabajadores informados antes del primer fichaje. La protección de datos no es un añadido de la plataforma: forma parte del registro desde el momento en que se recoge la información.

CONCLUSIÓN

El tratamiento existe desde la primera recogida de datos y la responsabilidad empresarial existe siempre. La intervención de una aplicación, una asesoría o cualquier otro proveedor añade obligaciones de control y contratación; nunca sustituye las de la empresa.

Fuentes oficiales

[AEPD · Consentimiento e información en el registro horario](#)

[AEPD · Directrices para contratos entre responsables y encargados](#)

[RGPD · Reglamento \(UE\) 2016/679](#)

[Estatuto de los Trabajadores · artículo 34.9](#)

[Ministerio de Trabajo · Proyecto de real decreto sobre registro de jornada](#)

Información revisada a 7 de septiembre de 2026.