

INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES SOBRE EL TRATAMIENTO DE DATOS CON LA FINALIDAD CONTROL HORARIO

En a de de

Identificación de la empresa (responsable del tratamiento de datos).

Nombre.

CIF.

Dirección.

Teléfono.

Email.

Desde el día 12 de mayo de 2019, la legislación establece una nueva obligación para las empresas que tendrán la obligación de registrar diariamente las jornadas laborales de sus trabajadores según se establece en 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.

Descripción del sistema de control horario utilizado por la empresa desde el día / /

- Sistemas de ficha con tarjeta de empleado.
- Sistemas de fichaje biométricos (lector de huella dactilar). **(firmar este documento el trabajador)**
- Aplicaciones de escritorio.
- Apps para dispositivos móviles (geolocalización). **(firmar este documento el trabajador)**
- Sistema manual: documento a la entrada y a la salida.

Descripción de los datos que se almacenarán necesarios para el control horario:

Se registrará la hora de inicio y de finalización de la jornada, incluirá los descansos preceptivos, se puede determinar los horarios reales de las jornadas de cada trabajador y las horas extraordinarias que pueda realizar.

El registro horario también controlará a los trabajadores incumplidores. El registro de jornada, evidentemente, servirá para controlar a aquellos trabajadores incumplidores, por tanto, si estos no cumplen con sus horarios, y se demuestra, podrán ser sancionados.

Los posibles perjuicios (despidos, suspensiones de empleo y sueldo, etc.), no vienen estipulados en el nuevo decreto ley, sino que ya están previstos en los convenios colectivos acorde a lo que se recoja en la sección "sanciones "por retrasos injustificados y faltas de asistencia".

El responsable dispone del registro de actividades de tratamiento de datos de control horario. La base jurídica del tratamiento de los datos del registro horario es el cumplimiento de una ley. Los datos proporcionados se conservarán el periodo legalmente establecido de 4 años y si se producirse la baja del empleado los datos quedarán bloqueados hasta su plazo de vencimiento. Los datos pueden ser cedidos los sindicatos y a la inspección de la seguridad social. No se realizan transferencias, ni se realizan perfiles. Usted tiene derecho a acceder a sus datos personales, rectificar los datos inexactos o solicitar su supresión cuando los datos ya no sean necesarios, y limitación, acreditando su identidad en la dirección del responsable. Sus datos no serán transferidos a un tercer país. Tiene usted el derecho a presentar una reclamación ante la AEPD (www.aepd.es) en el supuesto de que considere que se infringen sus derechos de protección de datos (Reglamento UE 2016/679, de 27 de abril de 2016).

Nombre y apellidos del trabajador.

DNI

Firmado