



Nuevo registro horario digital en España: qué cambios se esperan y cómo afectará a las empresas

En los últimos años, el registro horario se ha convertido en una de las obligaciones laborales más vigiladas por la Inspección de Trabajo en España. Desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, todas las empresas deben llevar un control diario de la jornada de sus trabajadores.

Ahora, el Gobierno prepara una **reforma normativa que modificará el modelo actual de registro horario**, reforzando especialmente la digitalización de los sistemas utilizados por las empresas.

El nuevo reglamento, que sustituirá al actual marco regulador, **ya se encuentra en el Consejo de Estado**, lo que supone uno de los últimos pasos antes de su aprobación definitiva y publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Aunque todavía no se ha publicado el texto definitivo, los borradores conocidos permiten anticipar algunos de los cambios más relevantes que deberán tener en cuenta empresas y departamentos de recursos humanos.

TE INFORMAMOS DE...

NUEVO REGISTRO HORARIO DIGITAL EN ESPAÑA: QUÉ CAMBIOS SE ESPERAN Y CÓMO AFECTARÁ A LAS EMPRESAS

RECONOCIMIENTO FACIAL Y DATOS BIOMÉTRICOS: PRIVACIDAD, RIESGOS Y PROTECCIÓN DE DATOS

CONVOCATORIAS PÚBLICAS EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

El nuevo reglamento de registro horario ya está en su fase final

El pasado 3 de marzo, el Ministerio de Trabajo confirmó que el proyecto normativo que regulará el nuevo sistema de registro horario ya ha sido remitido al Consejo de Estado para su dictamen previo.

Este paso suele ser uno de los últimos trámites antes de la aprobación definitiva de una norma, por lo que todo apunta a que su publicación podría producirse en los próximos meses.

No obstante, la experiencia reciente con otras normas laborales y regulatorias aconseja cierta prudencia en los plazos. En algunos casos, proyectos legislativos que parecían inminentes han terminado retrasándose durante meses.

Aun así, el consenso en el ámbito laboral es claro: **las empresas deberán avanzar hacia sistemas de registro horario completamente digitales, con mayores garantías de control y trazabilidad.**

Fin del registro horario en papel: la digitalización será obligatoria

Uno de los cambios más relevantes que introduce la reforma es el refuerzo del **registro horario digital como único sistema válido para cumplir con la normativa laboral.**

Aunque el Real Decreto-ley 8/2019 ya obligaba a registrar la jornada laboral, en la práctica **muchas empresas han seguido utilizando sistemas manuales como hojas en papel o plantillas de Excel.**

El nuevo reglamento pretende eliminar definitivamente estas prácticas, estableciendo que el control horario deberá realizarse mediante **sistemas digitales que garanticen la integridad de los datos y su trazabilidad.**



Esta digitalización permitirá, además, mejorar la supervisión por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Modificaciones en los registros: qué cambios introducen los borradores

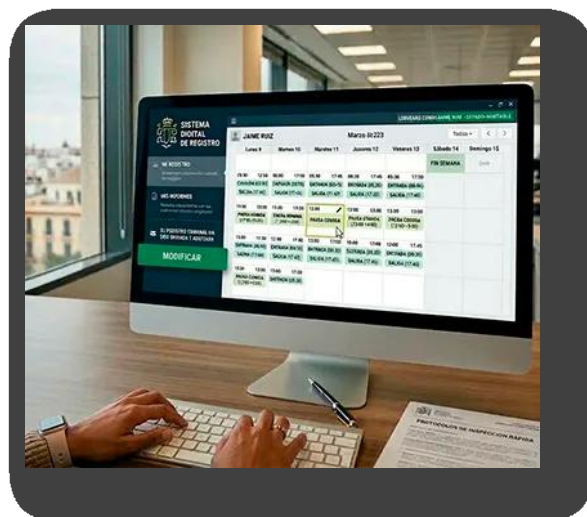
Uno de los aspectos que más **debate** generó en los primeros borradores del proyecto fue la **posibilidad de modificar registros ya realizados.**

Las primeras versiones de la norma indicaban que los registros realizados por los trabajadores no podrían modificarse bajo ningún concepto, lo que generaba problemas evidentes en situaciones habituales.

Por ejemplo, si un trabajador registraba su entrada pero olvidaba marcar la salida, el sistema podía reflejar jornadas de trabajo irreales.

En los borradores posteriores, este punto se ha matizado. Actualmente, se contempla que **los registros sí puedan modificarse por un perfil administrador,** siempre que quede constancia clara de:

- Quién ha realizado la modificación.
- La fecha en la que se ha producido.
- El motivo de la corrección.



Este sistema permitiría corregir errores sin comprometer la trazabilidad del registro.

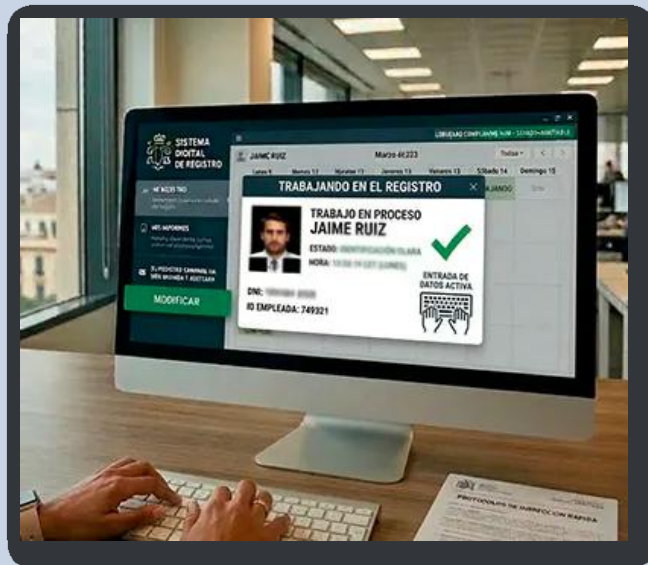
Identificación inequívoca del trabajador

Otro de los elementos clave de la futura regulación será la **identificación clara del trabajador que realiza el fichaje**.

El **acceso** al sistema de registro horario **deberá ser individualizado y personal**, utilizando mecanismos de autenticación mínimos como usuario y contraseña.

Durante distintas reuniones y seminarios en los que han participado inspectores de trabajo se ha señalado, además, que existe una creciente **preocupación por los fraudes asociados a determinados sistemas de fichaje**.

Un ejemplo frecuente es el uso de tarjetas de radiofrecuencia (RF o RFID), que permiten que un trabajador pueda fichar utilizando la tarjeta de otro compañero.



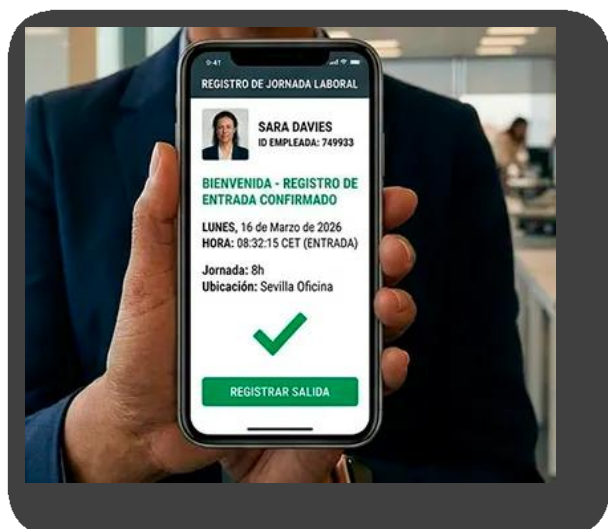
Aunque actualmente no existe ninguna indicación de que estos sistemas vayan a prohibirse, sí es previsible que la Inspección de Trabajo preste una mayor atención a los patrones de fichaje y posibles irregularidades.

Qué deberían empezar a hacer las empresas con el nuevo control horario

Aunque el texto definitivo aún no ha sido aprobado, la dirección de la normativa parece clara: **el registro horario será cada vez más digital, trazable y auditable**.

Por ello, muchas empresas están empezando a revisar sus sistemas actuales para asegurarse de que cumplen con los requisitos que previsiblemente exigirá la nueva normativa.

Adoptar soluciones digitales de registro horario no solo facilita el cumplimiento legal, sino que también permite mejorar la gestión interna de la jornada laboral, las horas extraordinarias y los turnos de trabajo



Prepararse para el nuevo registro horario

El refuerzo del registro horario digital es una tendencia clara dentro de la política laboral europea y española. Todo indica que las empresas deberán adaptarse a sistemas cada vez más transparentes y tecnológicamente avanzados.

Prepararse con antelación permitirá evitar sanciones y facilitar la adaptación cuando la normativa entre definitivamente en vigor.

En este contexto, **contar con herramientas que permitan registrar la jornada de forma digital**, segura y con trazabilidad completa será clave para garantizar el cumplimiento normativo en los próximos años.

MÁS INFO >





Reconocimiento facial y datos biométricos: privacidad, riesgos y protección de datos

La proliferación de tecnologías que identifican o reconocen a las personas mediante características físicas - como el rostro - ha puesto de manifiesto un debate social, legal y tecnológico en torno a la protección de datos personales.

En España, el uso de sistemas de reconocimiento facial y otros procedimientos biométricos está sujeto a un marco normativo muy estricto, especialmente cuando se trata de identificar a personas de forma única.

Aquí analizamos :

- cómo se regula el reconocimiento facial,
- qué significa tratar datos biométricos,
- los criterios de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD)
- y, en particular, por qué su uso para el control horario de empleados presenta desafíos legales significativos.

Qué aporta el Real Decreto 1189/2025: marco común y refuerzo

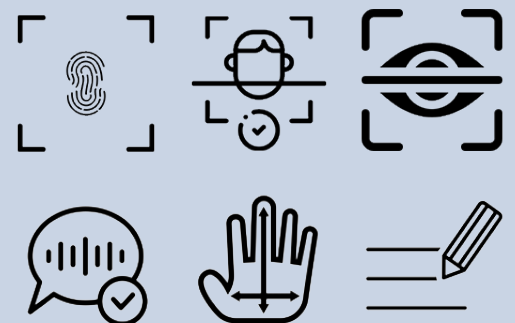
El Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) considera los datos biométricos como datos personales de categoría especial cuando se utilizan para identificar de manera unívoca a una persona física a través de características físicas, fisiológicas o conductuales.

Los datos biométricos son especialmente sensibles porque:

- **Identifican** de forma única a una persona.
- **No pueden modificarse** si se filtran (a diferencia de una contraseña).
- **Su uso puede implicar riesgos significativos** para los derechos fundamentales si no se justifica debidamente.

Ejemplos de datos biométricos

- Huellas dactilares
- Reconocimiento facial
- Escaneo del iris o retina
- Reconocimiento de voz
- Geometría de la mano
- Forma de escribir o teclear (biometría conductual)



El reconocimiento facial bajo la lupa normativa

Tratamiento de datos biométricos: prohibición general y excepciones

Según el artículo 9 del RGPD, el tratamiento de datos biométricos está prohibido por defecto salvo que exista una base legal clara y una de las excepciones legales del propio reglamento.

El tratamiento solo será lícito si concurre alguna de las excepciones del artículo 9.2 RGPD:

Consentimiento explícito

Debe ser libre, informado, específico e inequívoco

Cumplimiento de obligaciones legales o interés público esencial

Cuando una norma con rango de ley lo autorice, por ejemplo: Seguridad pública, Control de fronteras.

Intereses vitales

Para proteger la vida o integridad física de una persona en situaciones de emergencia.

Ámbito laboral y seguridad social

Solo cuando: Lo autorice una norma, sea necesario y se respeten garantías reforzadas



En España, la AEPD ha sido muy clara sobre este punto en su guía sobre tratamientos de control de presencia mediante sistemas biométricos:

Los datos biométricos utilizados para identificar o autenticar a una persona personal son de alto riesgo y requieren justificación reforzada.

La mera obtención del consentimiento de la persona no suele ser suficiente para legitimar un sistema automatizado de reconocimiento facial, porque en contextos laborales dicho consentimiento puede no ser verdaderamente libre.

Sanciones y ejemplos en España

Sanciones relevantes de la AEPD

Uno de los casos más significativos ha sido la multa de más de 10 millones de euros impuesta a Aena por la implantación de sistemas de reconocimiento facial para el embarque de pasajeros en aeropuertos, sin contar con un análisis de impacto acorde con el RGPD, ni demostrar que su uso era estrictamente necesario frente a alternativas menos intrusivas.

Además, la AEPD ordenó la suspensión temporal del tratamiento de datos biométricos hasta que se realicen evaluaciones y medidas correctoras.

SEGUIR LEYENDO >





Convocatorias públicas en el marco de las Políticas Activas de Empleo: oportunidades para los centros de formación

Las Políticas Activas de Empleo (PAE) constituyen uno de los principales instrumentos para mejorar la empleabilidad y adaptar la cualificación profesional a las necesidades del mercado laboral.

Sin embargo, más allá de su impacto en las personas desempleadas y trabajadoras, estas políticas representan también una importante vía de desarrollo para los centros de formación acreditados.

En España, las líneas estratégicas se coordinan a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en colaboración con las comunidades autónomas, dentro del marco del Sistema Nacional de Empleo.

A partir de esta estructura, se publican periódicamente convocatorias de subvención dirigidas a entidades formativas que deseen impartir acciones vinculadas al empleo.

A continuación, revisamos las principales tipologías de convocatorias y lo que suponen para los centros privados.

Convocatorias para formación dirigida a personas desempleadas

Se trata de una de las líneas más consolidadas dentro de las PAE.

Estas convocatorias financian acciones formativas orientadas a mejorar la empleabilidad de personas inscritas como demandantes de empleo.

Suelen **incluir**:

- Certificados de profesionalidad.
- Especialidades formativas del catálogo oficial.
- Programas sectoriales estratégicos.
- Acciones con compromiso de contratación (en algunos casos).

Para los centros de formación, esta línea supone:

- Acceso a financiación pública directa.
- Volumen estable de alumnado.
- Fortalecimiento del posicionamiento institucional.
- Oportunidad de ampliar red empresarial a través de prácticas no laborales.

En muchos casos, estas convocatorias exigen capacidad organizativa y experiencia en gestión administrativa, lo que favorece la profesionalización interna de los centros.

Formación para trabajadores ocupados

Otra línea relevante son las convocatorias dirigidas a personas trabajadoras en activo, tanto en modalidad sectorial como transversal.

Estas subvenciones permiten impartir formación para:

- Actualización de competencias digitales.
- Recualificación profesional.
- Adaptación a cambios normativos o tecnológicos.
- Mejora de habilidades transversales (liderazgo, gestión, comunicación, etc.).

Para los centros privados, esta línea implica:

- Diversificación del perfil de alumnado.
- Mayor vinculación con empresas.
- Posibilidad de detectar nuevas necesidades formativas que puedan derivar en oferta privada complementaria.

En muchos casos, estas convocatorias exigen capacidad organizativa y experiencia en gestión administrativa, lo que favorece la profesionalización interna de los centros.

Programas de recualificación y reorientación profesional

Periódicamente se publican **convocatorias específicas para colectivos concretos**, como:

- Personas mayores de 45 años.
- Parados de larga duración.
- Jóvenes en búsqueda de primera experiencia profesional.
- Personas afectadas por procesos de reestructuración sectorial.

Estas acciones **suelen combinar formación técnica con orientación laboral y acompañamiento personalizado**.

Para los centros formativos, suponen una **oportunidad de:**

- Especializarse en itinerarios integrales.
- Desarrollar metodologías adaptadas a colectivos vulnerables.
- Consolidar su papel como agente social en el territorio.

Programas vinculados a sectores estratégicos

En los últimos años, las convocatorias han priorizado áreas alineadas con las transformaciones económicas actuales, como:

- Digitalización y competencias TIC.
- Energías renovables y transición ecológica.
- Economía circular.
- Atención sociosanitaria.
- Industria 4.0 y logística avanzada.

Este enfoque estratégico implica que los centros que apuesten por acreditarse en estas especialidades aumentan sus posibilidades de acceder a financiación pública.

Además, la inversión en equipamiento e instalaciones para estos sectores puede convertirse en una ventaja competitiva también en la formación privada.

Proyectos de innovación y experimentación

En determinados ejercicios presupuestarios, se lanzan convocatorias para proyectos piloto o iniciativas innovadoras en el ámbito de la formación para el empleo.

Estas líneas suelen valorar:

- Metodologías innovadoras.
- Digitalización de procesos formativos.
- Colaboraciones público-privadas.
- Impacto medible en la inserción laboral.

Aunque requieren mayor capacidad técnica y de gestión, permiten a los centros posicionarse como entidades de referencia y acceder a financiación diferencial.

SEGUIR LEYENDO >





Formación en Vanguardia

**TE MANTENDREMOS INFORMADO DE TODAS LAS
NOTICIAS DE INTERÉS**

SÍGUENOS EN LAS REDES SOCIALES



system

www.systemformacion.com