

NUEVA NORMATIVA FICHAJE DE TRABAJADORES OBLIGATORIA PARA TODAS LAS EMPRESAS

El Consejo de Ministros del 8 de marzo de 2019 ha aprobado la obligación para las empresas de llevar un registro horario en consonancia con las conclusiones del Abogado General del TJUE tras la consulta realizada por la Audiencia Nacional sobre la interpretación realizada por el TS sobre la falta obligatoria de registro de jornada laboral en base a la normativa nacional.

- **Materias:** Laboral
- **Fecha:** 08/03/2019
- Mediante la modificación del art. 34 del [Estatuto de los Trabajadores](#), el Consejo de Ministros del 8 de marzo de 2019 ha aprobado la obligación para las empresas de llevar un registro horario. La modificación, realizada mediante Decreto, pretende poner control las horas extra no pagadas o fraudulentas, para lo que **será necesario establecer un sistema de fichaje a la entrada y a la salida del trabajo.**
- La futura norma regulará el registro de jornada por las empresas, por lo adelantado, este registro será **diario y deberá incluir el horario concreto de entrada y salida.**
- La futura norma se ajusta a las [conclusiones previas a la sentencia del TJUE](#), presentadas el 31/01/2019, por el Abogado General Giovanni Pitruzzella donde se había adelantado la **necesidad de imponer a las empresas la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva de los trabajadores** a tiempo completo que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectivamente, a realizar horas extraordinarias y que no tengan la condición de trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios ya que lo contrario se opondría a la Carta y la Directiva 2003/88.
- Entre las novedades de interés se encuentra la de que cada persona trabajadora, de forma individual, y la RLT mediante un informe, deberán recibir la relación de horas ordinarias y extraordinarias mensuales. Igualmente, la forma de compensación de las horas extra realizadas también será comunicada a los representantes de los trabajadores.
- Según las informaciones anticipadas en futuro RDL no modificará la actual redacción del artículo 12 del ET, por la que ya existe obligación de registro de jornada de los trabajadores a tiempo parcial.

No sólo se registrarán los contratos a tiempo parcial	Todas las empresas registren "día a día" la jornada realizada por su plantilla, haciendo constar el horario de entrada y de salida de cada persona trabajadora
Plazo de adaptación	Las empresas dispondrán de dos meses desde la publicación del real decreto en el Boletín Oficial del Estado (BOE) para poner en marcha esta medida
Conservación de esta información	Las empresas tendrán que guardar estos registros durante cuatro años
Disponibilidad de los registros	Permanecerán a disposición del trabajador, sus representantes y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Incumplimientos

Se considerará infracción grave no tener el registro de jornada sancionable con una multa máxima de 6.250 euros.

Con toda probabilidad requerirá en todo caso que las empresas cuenten con sistemas de registro.

Inspección de Trabajo

En caso de inspección de Trabajo será necesario que exista en el centro de trabajo un registro de jornada diario.

Calendario laboral y cuadrantes con horarios

No se consideran un registro de jornada a efectos de cumplir con lo establecido por ley

RLT

Deberán recibir información sobre los registros y ser informados, o, a falta de conocer la letra pequeña de la norma, consultados con los métodos utilizados para la implementación sistema de control horario.

Posibles excepciones en el cumplimiento de la obligación empresarial de registro horario

La norma hará referencia a profesiones como la de comercial, o transportistas dados los problemas para registrar su jornada. En estos casos parece previsible la necesidad de utilización de mecanismos telemáticos

Trabajadores tiempo parcial

Seguirá exigiéndose la información sobre las horas realizadas

Desconexión digital

Se da un refuerzo a las medidas aprobadas en el

Microempresas del sector servicios

Según se ha adelantado, en este tipo de empresas, vinculadas en mayor medida a la restauración, no se recoge el derecho de las y los trabajadores a tener acceso e información de la jornada realizada, ni la obligación de información a la representación legal de las y los trabajadores, remitiendo a la negociación colectiva el establecimiento del propio registro de jornada y en su defecto, dejando en manos exclusivas del empresario organizar y documentar este registro

¿Qué sistema de registro será necesario implementar?

- El tipo de sistema de registro digital responderá a la libre elección de la empresa, siempre que garantice la fiabilidad e invariabilidad de los datos y refleje, como mínimo, cada día de prestación de servicios, la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada.