

# Se aprueba el Real Decreto que hará fichar a todos los trabajadores

El Gobierno aprobó el pasado viernes 8 de marzo el Decreto Ley que **obliga a las empresas a tener un control del registro horario de los trabajadores**. Esta medida era una de las ramas de la reforma laboral se quería implementar, pero sólo parte del control horario contaba con el apoyo de la Diputación Permanente, por lo que su aprobación se ha publicado el martes 12 de marzo en el Boletín Oficial del Estado.



El RD-Ley 8/2019 acoge en el capítulo III (artículo. 10) que se modifica el artículo 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el noveno apartado con el siguiente texto:

*«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.»*

Se puede visualizar el Boletín Oficial del Estado del día 12 Marzo de 2019 en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/12/pdfs/BOE-A-2019-3481.pdf>

Obliga a **establecer un control horario en todas las empresas españolas en un plazo de 2 meses** desde su publicación en el BOE. Además, la Ley expone que las empresas **deben tener guardado los registros de sus trabajadores durante los siguientes 4 años**, así como sus respectivos horarios, ya que estos podrán ser requeridos en cualquier inspección de trabajo. Dado el tiempo de guardado y los condicionantes que establece el gobierno de los reportes, parece indispensable que se haga a través de un sistema digital.

Con esta propuesta y aprobación, el Gobierno pretende realizar un control más intenso mediante las inspecciones de trabajo sobre el registro de las horas extraordinarias, tratando de garantizar los derechos de los trabajadores, intensificando las sanciones en esta materia, que serán aplicadas de forma individual por cada trabajador afectado.

Actualmente, el Estado no controla las horas extraordinarias, por lo que, si estas son compensadas al trabajador, suele ser con días adicionales de vacaciones o pagándolas sin que figuren en nómina, de cualquiera de las maneras, las empresas deberían cotizar a la seguridad social con un porcentaje superior al de las horas laborables. Por lo que se pretende recaudar toda esta cotización que estaba sin controlar para las arcas del estado.

**La reforma de Ley se aplica también a las personas con una jornada laboral flexible**, esto figurará en su contrato y deberá registrar su entrada y salida de su puesto de trabajo. Posteriormente se podrá evaluar las horas trabajadas mensuales y que según convenio se pueda decidir si se han realizado o no horas extras que se deban cotizar de forma independiente.

Además, **los sindicatos también han afirmado que existen mecanismos telemáticos para controlar a aquellos trabajadores que no se encuentran siempre en el mismo lugar de trabajo**, como pueden ser trabajadores agrarios, comerciales, conductores profesionales, transportistas o cualquier profesión que se necesite controlar la hora de una forma fácil. Existen nuevas formas de fichar, por ejemplo, desde aplicación móvil con geolocalización y servicios en la nube, a los ya conocidos sistemas de control de presencia, por contraseña, tarjeta o algún elemento biométrico como huella dactilar, iris o reconocimiento facial.

En definitiva, parece que nadie estará exento de esta nueva normativa, por lo que se avecinan cambios en la forma de trabajar en las personas, que ahora con la jornada laboral controlada y la imposición de horarios, podrán cambiar las negociaciones entre empresa y trabajador.