

IMPLICACIÓN DEL FICHAJE EN LAS RELACIONES LABORALES



CARMEN JIMÉNEZ.
ASESORA LABORAL DEL
CAF MADRID

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, el registro horario ha sido una obligación para todas las empresas. El fichaje constituye un elemento sustancial a tener en cuenta por sus implicaciones en otros procesos según los criterios jurisprudenciales actuales y no sólo en términos de probar faltas o retrasos injustificados al trabajo.

Comencemos por un caso para entenderlo. Se trataba de un empleado que no había empezado su jornada y se encontraba en los vestuarios; sin embargo, a pesar de situarse en el centro todavía no había fichado, por lo que no se encontraba en tiempo de trabajo. En este sentido, es básico para que se aprecie accidente laboral que este esté vinculado con la actividad laboral o se produzca durante la misma, por lo que subrayamos la importancia del fichaje en este caso ya que representa el punto de inicio de la jornada laboral y antes del mismo no hay actividad laboral, lo que lleva al Tribunal Supremo, en sentencia de 22 de mayo de 2024, a desestimar el accidente laboral. El fichaje representa por tanto la prueba del inicio del trabajo y si no se realiza adecuadamente es causa de despido disciplinario procedente.

Es decir, la empresa debe dar instrucciones claras al trabajador sobre la obligación de realizar su registro de jornada. Su desobediencia como es el caso de no fichar, o bien suplantar la identidad de otro compañero de trabajo y firmar por otra persona, o falsear datos en teletrabajo registrando toda la jornada cuando se han realizado actividades particulares durante la misma, suponen una transgresión de la buena fe contractual y el principio

de lealtad que son constitutivos de despido disciplinario.

En el panorama actual, tendremos que esperar al desarrollo reglamentario del nuevo sistema de registro de jornada que, de aprobarse, implicará la desaparición del registro en papel y se aplicará a todas las empresas, como en la actualidad, sin importar el tamaño de su plantilla, estando obligadas a adoptar un sistema digital de registro horario accesible tanto para los empleados como para la Inspección de Trabajo y los representantes sindicales, permitiendo así una supervisión remota y en tiempo real.

Según el anteproyecto, los trabajadores ficharán de forma personal y directa al inicio y finalización de cada jornada y registrarán todas las interrupciones de la misma que afecten a su cómputo, identificando además si las horas realizadas son ordinarias, extraordinarias o complementarias, tanto en el trabajo presencial como en el trabajo a distancia.

Se establecerá un plazo de adaptación para que las empresas puedan implementar las medidas tecnológicas necesarias, no siendo de inmediato cumplimiento por lo que habrá que estar al tanto de posibles modificaciones del texto definitivo hasta que en su caso se logre su aprobación definitiva.

