

Preguntas y respuestas sobre la nueva obligación de fichar **contenida en el RDLy 8/2019**

¿En qué consiste esta nueva obligación?

A partir del 12 de mayo de 2019 todas las empresas/firmas están obligadas a garantizar el registro diario de la jornada de cada persona empleada, que deberá incluir su horario concreto de inicio y de finalización. Es importante poner énfasis en que la obligación debe cumplirse **diariamente**. En este caso, la normativa española es más exigente que la prevista por la UE, en la que el control obligatorio es mensual.

Es posible que en el futuro el Gobierno desarrolle ésta y otras nuevas obligaciones de carácter laboral mediante instrucción u otro tipo de instrumento legal, pero, de momento, no hay ningún desarrollo normativo que complemente lo aprobado por el RDLy 8/2019

En todo caso, desde la Corporación recomendamos que el sistema que se establezca cumpla **dos requisitos básicos: la fiabilidad y la imposibilidad de que su información pueda ser modificada a posteriori**.

¿Cuál es el objetivo principal que se pretende alcanzar mediante esta novedad normativa?

El control de las horas extras, cuyo **límite anual**, establecido en el Estatuto de los trabajadores, es de **80 horas**.

No hay posibilidad alguna de modificar este límite por acuerdo o convenio, ya que es una limitación establecida por el estatuto de los Trabajadores, que es de rango normativo superior.

¿Quién debe ejecutar el cumplimiento de esta obligación?

Las empresas/firmas son las responsables de la implementación de este sistema de registro diario de horas.

En contraste, de acuerdo con la normativa vigente en estos momentos, la ejecución del registro de horas **lo pueden llevar a cabo las empresas o los trabajadores**. Por ejemplo, en el caso de las empresas, éstas pueden utilizar, mediante algunas adaptaciones, los sistemas de acceso por huella digital a la oficina o de acceso a los ordenadores que ya tienen en funcionamiento por otros motivos. Otro ejemplo de control válido, en este caso que puede ser realizado por los trabajadores, es el registro y firma manual en hojas de papel habilitadas a tales efectos y su posterior entrega a los responsables de su conservación.

¿Cuándo debo tener implementado el sistema de registro de horas?

A partir del **12 de mayo**. En los casos en los que las empresas, por la complejidad que pueda conllevar, no hayan tenido tiempo de implementar en esta fecha el nuevo sistema podría ser importante de cara a posibles inspecciones demostrar que se está trabajando de forma efectiva en la puesta en marcha o en la negociación con los trabajadores del sistema de registro de horas.

¿Hay que poner en marcha un sistema digitalizado de control de horas?

Es válido, pero no es obligatorio. El registro se puede habilitar mediante este tipo de sistemas, pero también mediante otros sistemas que cumplan los requisitos mencionados, como, por ejemplo, la simple firma en hojas de papel. No obstante, teniendo en cuenta las obligaciones previstas en la normativa a la que están sujetos los auditores, el ICJCE entiende que lo aconsejable y razonable es la implementación de mecanismos para llevar una gestión integrada por proyectos, sean o no facturables, de modo que el registro de horas se realice informáticamente y se integre de forma automática en los sistemas de gestión de proyectos, para así llevar adecuadamente la contabilidad analítica y financiera de los auditores y sociedades de auditoría.

¿Quién tiene que aprobar el sistema de registro de horas?

En los casos en los que las relaciones laborales de la firma se rijan por un acuerdo empresa-trabajadores, el nuevo sistema deberá de incluirse en este acuerdo. En los casos en los que las empresas estén sujetos a un convenio colectivo, se atenderán a lo que éste estipule. En el resto de los casos la empresa organizará y documentará, previa consulta con los representantes de los trabajadores, este registro de jornada.

¿Es posible utilizar los sistemas de cargas de horas que se utilizan a menudo en las firmas de auditoría como sistema de registro de horas?

Sí, siempre que se cumplan los requisitos ya mencionados (registro diario, horario de inicio y finalización de jornada, etc.) y los acuerdos empresa-trabajadores o, en su caso, el convenio laboral al que se esté sujeto. En estos casos es fundamental que las horas cargadas que puedan interpretarse como **extras no superen las 80 horas anuales**.

¿Computan todas las horas realizadas fuera de la jornada ordinaria como horas extras?

Sólo computan dentro del límite de las 80 hrs. aquellas horas que no hayan sido compensadas con tiempos de descanso y que, por lo tanto, deben ser remuneradas.

Aquellas firmas que estén dentro del Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (Art. 29.3) pueden, salvo pacto individual en contrario, compensar las horas extraordinarias "por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos con el 75 por 100. Previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada laboral, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente" (la regla general que se aplica en la legislación laboral y en otros convenios es de un plazo de 3 meses para llevar a cabo esta compensación).

¿Cómo se computan las horas si se trabaja en la sede del cliente?

Como norma general se deberá realizar siempre la jornada pactada, tanto en el centro de trabajo como en los desplazamientos que pudieran realizarse. Y consecuentemente, se deberá registrar a diario la jornada realmente realizada. En los casos de las firmas sujetas al Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (Art. 20.6) la jornada del trabajador "se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen".

¿Cómo se computa el teletrabajo, las llamadas a o desde móviles o los mails enviados desde fuera del trabajo?

En situaciones de **teletrabajo** el control del registro debe ajustarse a los mismos requisitos. En este sentido conviene recordar la sentencia del TSJ de Castilla y León, de 3 de febrero de 2016, que pone énfasis en la importancia de proceder al control temporal del teletrabajo, al concluir que, “ante la ausencia de dicho control empresarial y de pautas claras sobre tiempo de trabajo a distancia, el trabajador tiene derecho a cobrar las horas extras realizadas a distancia”. En estos casos pueden ser válidos, por ejemplo, sistemas que de forma automática controlan el encendido y apagado de los ordenadores o de determinados programas informáticos, pero también, lo son los sistemas manuales en los que es el trabajador el que registra sus horarios, incluso si en estos casos la aprobación de las horas extras está sometida a una validación posterior de sus superiores.

¿Afecta la nueva normativa a la flexibilidad de la jornada laboral?

La flexibilidad laboral no ha sido modificada por la nueva legislación por lo que las prácticas que fueran de acuerdo a derecho continuarán en la misma situación. En este sentido cabe recordar que el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública establece que la distribución semanal de la jornada laboral puede pactarse con los trabajadores, pero teniendo en cuenta que, **en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias** de trabajo efectivo. Al mismo tiempo establece que no están permitidas las horas extraordinarias habituales, pero que sí que están permitidas “para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate”

¿Tienen que coincidir las horas que reporto al ICAC con las que se deducirán de este registro horario?

El registro de jornada laboral previsto en el RDLy 8/2019 tiene efectos únicamente en la jurisdicción laboral.

Los auditores y sociedades de auditoría llevan habitualmente un registro de las horas incurridas en los encargos, ya sean o no de auditoría, este registro permitiría dar cumplimiento a las obligaciones impuestas en el RDLy 8/2019 siempre que se indique la hora de inicio y fin de la jornada laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, todos los proyectos realizados por los auditores no son reportables al ICAC puesto que en los modelos 02 y 03 se reportan las horas incurridas en encargos de auditoría y distintos de auditoría realizados a las entidades auditadas. Asimismo, para el personal no auditor y en formación práctica, se han de reportar las horas realizadas distinguiendo si son de auditoría o de otras tareas relacionadas con la auditoría.

Por lo tanto, no necesariamente han de coincidir las horas incurridas según el registro de proyectos con el total de horas reportadas al ICAC en los modelos 02 y 03. No obstante, **lo razonable es que la fuente de la que se obtienen las horas incurridas sea única** y por ello, que los modelos 02 y 03 se nutran de la información del registro horario por proyectos.

El registro de horas ¿tiene que estar en la empresa, a disposición de una posible inspección o puedo pedir un tiempo para presentarlo?

El registro, a partir del 12 de mayo, tiene que estar **actualizado a diario y permanentemente al servicio de la Inspección de trabajo**, sin que pueda pedirse aplazamiento alguno de su presentación si ésta se presenta en la empresa y lo solicita.

¿Cuáles son las consecuencias de no tener el registro?

Conforme al artículo 7.5 de la LISOS (modificada por el RDLy 8/2019) se considera infracción grave el incumplimiento del registro de la jornada y, en general, el tiempo de trabajo. Se sanciona, conforme al artículo 40 de la mencionada Ley, con multa que puede oscilar entre 622 € y 6.250 €.

¿En qué convenio colectivo estarían los auditores?

La mayoría de las firmas de mayor dimensión están acogidas al Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. También son muchos los despachos que están acogidos al Convenio de Oficinas y Despachos.

En el caso de firmas de auditoría que tienen auditores y consultores, ¿a qué convenio están sujetos?

Existe el Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, publicado por el BOE de fecha 6.3.18, en el cual y en su art. 1, Ámbito funcional, señala.... “1. El presente convenio será de obligada observancia en todas las empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, cuyas actividades de servicios de consultoría y selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría y cualesquiera otras de orden similar (ojo a este dato) vinieran rigiéndose por el XVI Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, al que sustituye íntegramente en dicho ámbito.....”

En consecuencia, las empresas de Auditoría y Consultoría, incluso las de Auditoría solo y exclusivamente, podrían acogerse a este Convenio.