

Sesión del 13/10/25
FORMACIÓN

FICHAJE DIGITAL OBLIGATORIO
TODO LO QUE DEBES SABER PARA EVITAR SANCIONES

Rubén Jaén González



00:00:23

Tiempo total hoy:
Sin tiempo registrado hoy.

Pausar

Terminar

Registros horarios de hoy



10:31h - Activo

0 segundos Trabajando



FICHAJE DIGITAL OBLIGATORIO

Todo lo que debes saber



Introducción y nueva ley de fichaje digital obligatorio



¿Qué vamos a ver hoy?

1. Contexto legal: qué es el fichaje laboral obligatorio en España.
2. ¿Qué cambia con la futura nueva ley? (*digital, obligatorio, no modificable*).
3. Riesgos y sanciones por incumplimiento.
4. Cómo 7dias.es ayuda a cumplir fácilmente con la normativa.

¿Qué es el fichaje digital obligatorio?

Antecedentes

El Real Decreto-ley 8/2019

- Obliga todavía a las empresas a registrar la jornada de sus trabajadores.
- Diferentes medios: por ejemplo en hojas de papel o plantillas en Excel.
- Esta normativa a ido cambiando.

1- Contexto legal

¿Cómo se ficha ahora?



Listado Resumen mensual del registro de jornada (detalle horario)			
Empresa:	Nombre de la empresa, S.L.	Trabajador:	
C.I.F./N.I.F.:	B12345678	N.I.F.:	
Centro de Trabajo:	CL del centro de trabajo	Nº Afiliación:	
C.C.C.:	01234567890	Mes y Año: 00/202X	

DIA	MAÑANAS		TARDES		FIRMA DEL TRABAJADOR / A
	ENTRADA	SALIDA	ENTRADA	SALIDA	
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
TOTAL HRAS.					

Firma de la empresa:

Firma del trabajador:

En Mi ciudad de trabajo ,a de de

Registro realizado en cumplimiento del Art. 10 del Real Decreto-ley 8/2018, de 8 de marzo por el que se modifica el artículo 34.7 y 34.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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.

¿Cómo es una inspección ahora?

En la actualidad una inspección de trabajo supone el desplazamiento de un inspector o subinspector al centro de trabajo de la empresa o negocio.

Pueden personarse en la empresa acompañados por agentes de la Policía o de la Guardia Civil; algo muy habitual en las inspecciones donde se pretenda comprobar, por ejemplo, la prestación de servicios de trabajadores extranjeros.

¿Cómo es una inspección ahora?

El Inspector o Subinspector de Trabajo, al igual que los inspectores de Hacienda, puede entrar libremente, en cualquier momento y sin previo aviso, en el centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y puede permanecer en el mismo.

¿Cómo es una inspección ahora?

Por tanto, el empresario no puede negarse a que el Inspector realice la inspección, salvo que el centro de trabajo sometido a inspección coincida con el domicilio de una persona física. Si es así el inspector debe obtener su expreso consentimiento y, en caso de que no sea así, obtener la oportuna autorización judicial.

Todo esto cambia con la ley de fichaje digital obligatorio.

Resultados

- Ineficacia por su fácil manipulación.
- Los registros no se realizan en tiempo real.
- No existe trazabilidad.
- Exige inspección en persona (mayor gasto y mayor ineficiencia).

REAL DECRETO LEY ¡TUMBADO!

Entonces.... ¿Entra en vigor el fichaje digital o no?

¿Cuándo entrará en vigor?

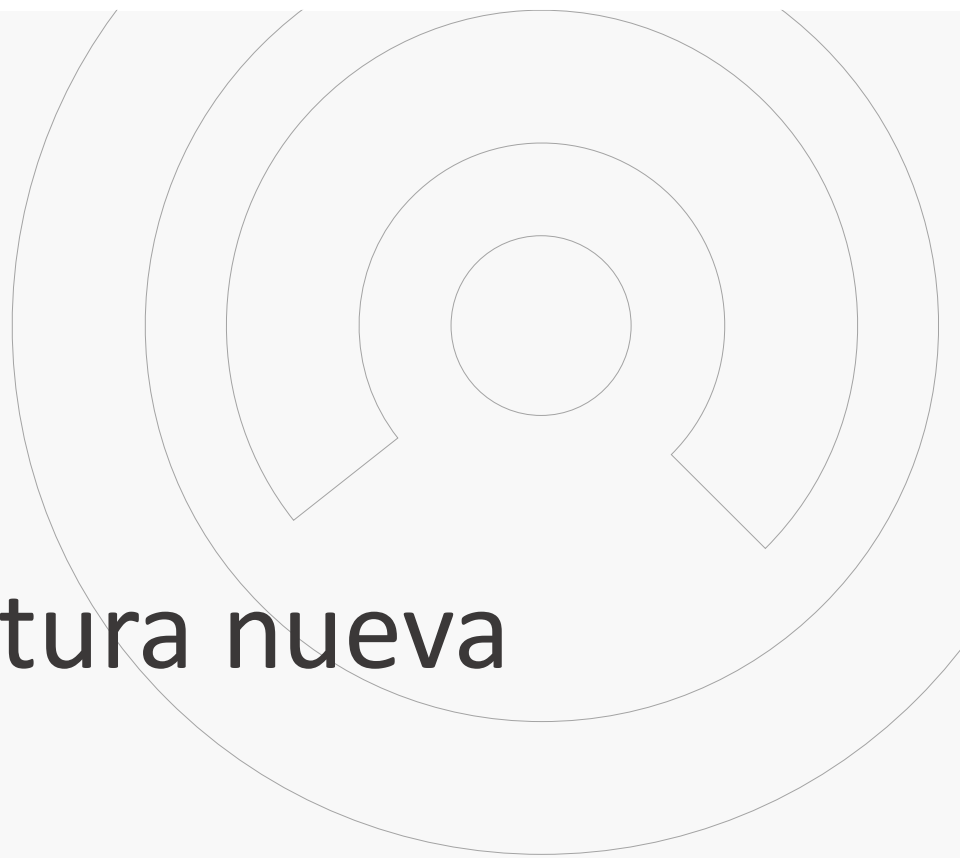
Se estima que entrará en vigor entre 5/6 meses tras el anuncio de Yolanda Díaz el 1 de Octubre de 2025

El nuevo sistema aún debe recorrer varias fases antes de ser obligatorio:

1. Redacción y debate del proyecto de Real Decreto, con los requisitos técnicos y jurídicos.
2. Informes consultivos y dictámenes (por ejemplo, del Consejo de Estado), aunque en este caso **se ha suprimido el trámite de consulta pública para acelerar el proceso.**
3. Aprobación definitiva en el Consejo de Ministros.
4. Publicación en el BOE, lo que da a la norma fuerza legal.
5. Plazo de adaptación para las empresas

¿Quién tiene obligación de cumplirlo?

- Todas las empresas o autónomos, con independencia de su tamaño o sector, con empleados a su cargo.
- Todos los trabajadores por cuenta ajena: a tiempo completo o parcial, en teletrabajo o en movilidad como comerciales o camioneros.
- Excepciones: Para relaciones laborales de carácter especial, como empleados de alta dirección, los servicios del hogar, los artistas, deportistas profesionales o colectivos con regulación específica.
- Revisa el Estatuto de los Trabajadores y el convenio aplicable a tu sector para estar seguro de si debes o no usar fichaje digital obligatorio.



¿Qué cambia con la futura nueva
ley?

2- Cambios con la nueva ley

1. Aplicación a todo tipo de contratos y todo tipo de registros.
2. Registros siempre de forma digital, inalterables y trackeables.
3. Prohibición de guardar datos personales (adiós al reconocimiento facial y la huella dactilar).
4. Prohibición de uso de tarjetas y dudas con la geolocalización.
5. Acceso a registros en tiempo real para empleados e inspección de trabajo.
6. Exigencia de mayor detalle en los registros.
7. Validación de modificaciones por parte del trabajador.
8. Futura integración automática con Seguridad Social.

2- Cambios con la nueva ley

1. Aplicación a todo tipo de contratos y todo tipo de registros.

Con el Real Decreto de 2019:

- Jornadas completas
- Jornadas Partidas (posteriormente)

Con el Real Decreto de 2019:

- Sumatorio de horas por días.
- Sumatorio de horas totales
- No es posible contrastar fácilmente con la nómina.

2- Cambios con la nueva ley

2. Registros siempre de forma digital, inalterables y trackeables.

De forma digital:

- A través de software digital siempre accesible y actualizado.

Inalterable:

- No se podrán borrar datos.
- Se podrán modificar previa aprobación y anotando el motivo.

Trackeable:

- Inspección de trabajo podrá consultar todos los datos, quién, como, cuando y qué.

2- Cambios con la nueva ley

3. Prohibición de guardar datos personales (adiós al reconocimiento facial y la huella dactilar).

No se podrán almacenar datos privados de los empleados para cumplir con la LOPD / RGPD, por tanto...

No podrán almacenarse huellas digitales o datos sobre el iris o la cara.

2- Cambios con la nueva ley

4. Prohibición de uso de tarjetas y dudas con la geolocalización

Para evitar la suplantación de identidad no se podrán utilizar tarjetas de fichaje. Ya que estas pueden ser entregadas a otro empleado y fichar por él.

La geolocalización requiere de una APP. Las empresas podrán instalar Apps en los móviles de empresa pero la geolocalización estará limitada (por concretar) para salvaguardar la privacidad del empleado.

No es posible obligar a un empleado a instalarse una app en su teléfono privado.

2- Cambios con la nueva ley

5. Acceso a registros en tiempo real para empleados e inspección de trabajo

La empresa facilitará un panel al empleado para la consulta y/o modificación de los registros.

Estos registros serán accesibles durante al menos 4 años.

Inspección de trabajo tendrá acceso a todos los datos de registro, así como a todas las modificaciones durante 4 años.

- Inicios de jornada, finalizaciones de jornada, pausas, modificaciones, etc.

2- Cambios con la nueva ley

6. Exigencia de mayor detalle en los registros

En la actualidad los registros constaban de:

- Hora de inicio y fin por la mañana.
- Hora de inicio y fin por la tarde.

Ahora se deberán registrar todos los inicios y finales de jornada, así como las pausas.

Dudas sobre pausas computables o no computables.

2- Cambios con la nueva ley

7. Validación de modificaciones por parte del trabajador.

Esto es una novedad a partir del anuncio de Yolanda Díaz del 1 de Octubre.

Toda modificación de los registros realizados por el empresario deberán ser validados por el trabajador.

Esto está por confirmar y genera múltiples dudas

Por ejemplo...

2- Cambios con la nueva ley

¿Va a poder el empleado modificar sus registros o estará limitado al empresario?

En caso de realizarse al contrario, es decir, que el empleado sea quien modifique los registros...

¿Requerirá validación del empresario?

¿Cuál será el mecanismo en caso de que el empleado rellene mal los registros y luego no apruebe la modificación por parte del empresario?

¿Cómo se deberá actuar en casos de mala fe, en cualquiera de las dos partes?

2- Cambios con la nueva ley

8. Futura integración con Seguridad Social.

Esto es solo es el primer paso.

Objetivo: Poder cruzar los datos con nóminas y cotizaciones.

Nóminas y cotizaciones en función de las horas reales trabajadas.



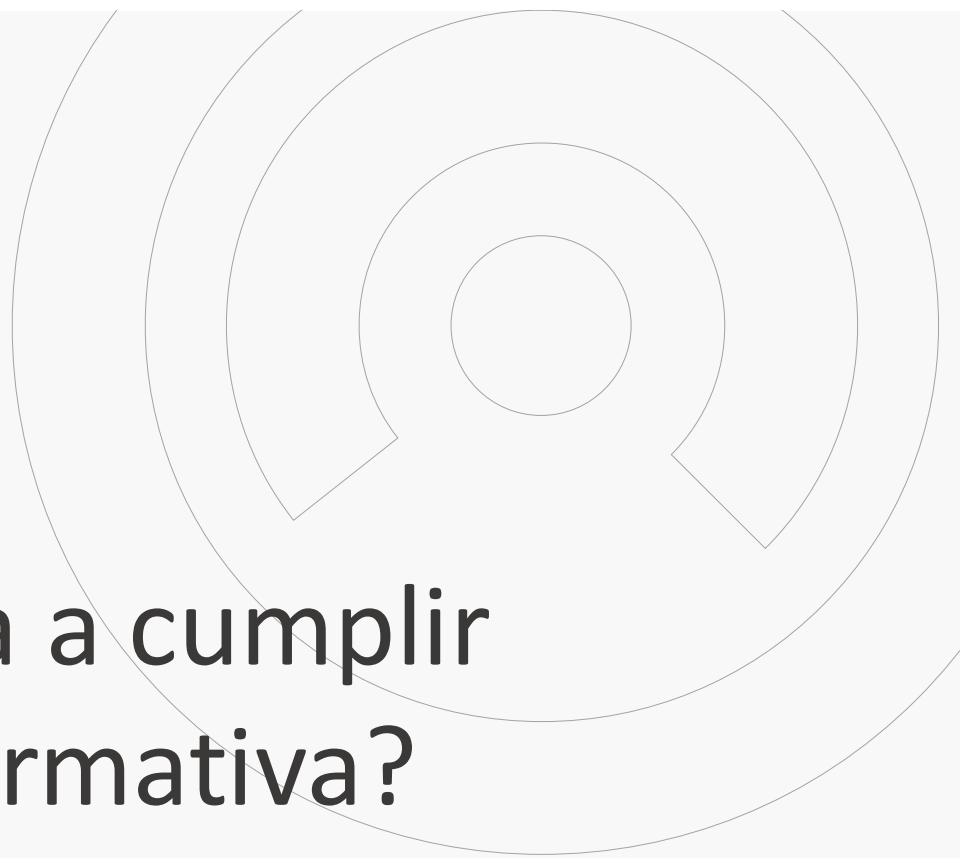
Riesgos y Sanciones por incumplimiento

3- Riesgos y Sanciones

En este momento las sanciones por incumplimiento están entre **751 y 10.000 euros por trabajador afectado**.

Concretamente:

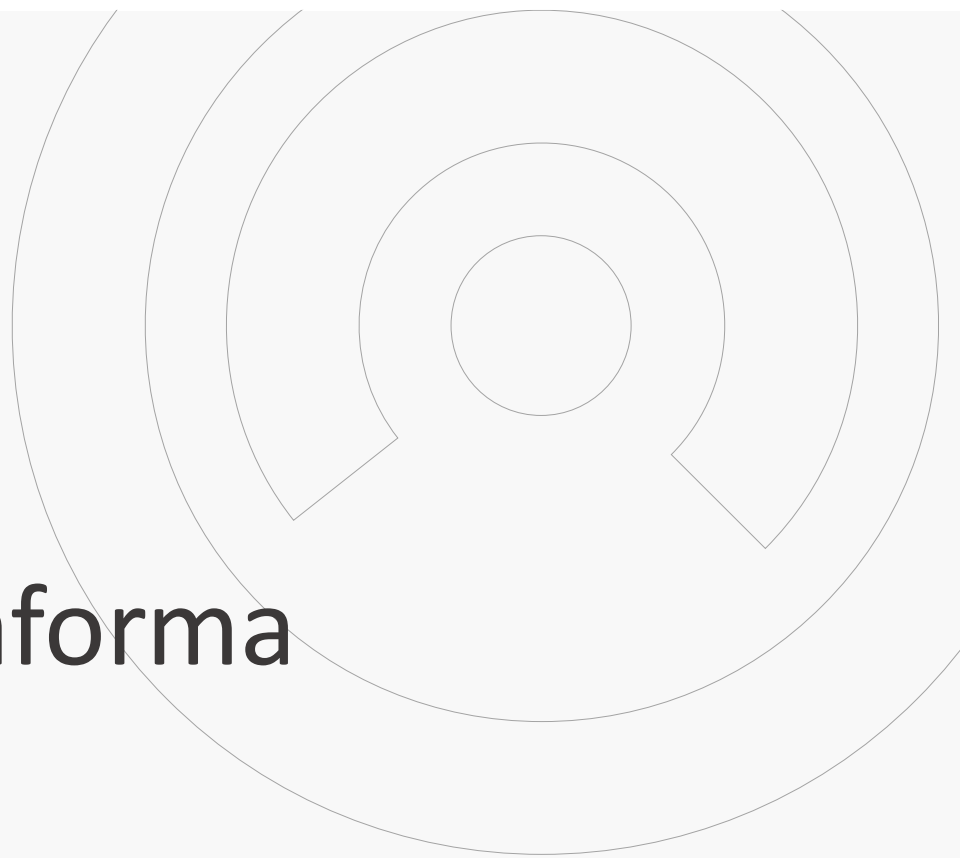
- **Leve** (errores menores): hasta **750 euros**.
- **Grave** (no tener registro o llevarlo mal): **751 – 7.500 euros**.
- **Muy grave** (falsear el registro horario o fraude): hasta **10.000 euros por trabajador**.



¿Cómo 7días.es ayuda a cumplir
fácilmente con la normativa?

4- ¿Cómo 7días.es ayuda a cumplir la nueva ley?

1. Aplicación a todo tipo de contratos y todo tipo de registros.
2. Registros siempre de forma digital, inalterables y trackeables.
3. No guardamos datos personales, no instalamos nada en los teléfonos de los empleados, sí facilitamos un sistema de fichaje rápido y sencillo.
4. No geolocalizamos, sí podemos limitar los accesos por IP para centros de trabajo.
5. Acceso a registros en tiempo real para empleados e inspección de trabajo.
6. Total detalle en los registros según marca la nueva ley.
7. Validación de modificaciones por parte del trabajador (se adaptará si la ley finalmente lo exige).
8. Futura integración automática con Seguridad Social – Ya disponible panel de asesores.



Te enseño la plataforma

GRACIAS

