

## **REGISTRO HORARIO LABORAL** **RIESGOS Y SOLUCIONES PARA LAS EMPRESAS**

Desde mediados del 2024, una de las medidas en el ámbito laboral que más preocupación ha generado entre empresarios, directivos y entidades patronales, ha sido el proyecto de reducción de jornada a 37,50h/semanales. A nuestro entender, los dos aspectos que más preocupación causan son que dicha modificación se plantea fuera del marco de la negociación colectiva y, al mismo tiempo, tampoco va acompañada de ningún dialogo de mejora de la productividad o de medidas enfocadas a la reducción del absentismo, que tanto afecta a las empresas.

Si bien el proyecto de reducción de jornada fue rechazado finalmente por el Congreso el 10 de septiembre, y el proyecto de ley vuelve al Gobierno, hay otra cuestión, no menos importante, y que el Gobierno puede aprobar sin su paso por el Congreso. Hablamos de la modificación del registro horario. Aunque la reducción de jornada ya contemplaba una modificación del registro horario, ante el fiasco que ha representado su no aprobación, se prevé que la reforma que lleve a cabo el Gobierno sea más estricta que la inicialmente planteada para llevar un control más riguroso de la jornada.

Con la aprobación del Real Decreto Ley 8/2019, que modificó el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, **el registro horario dejó de ser una simple formalidad en muchas empresas**, para convertirse en un **requisito legal obligatorio**. Esta obligación afecta a todas las empresas, sin importar su tamaño o sector, que ahora deben implementar un sistema de control horario fiable y accesible que registre con precisión la jornada de sus trabajadores.

El registro obligatorio de la jornada laboral debe cumplir con los siguientes requisitos:

- ✓ La inclusión de la hora de entrada, salida, pausas durante la jornada, y registrar las horas extras realizadas en su caso.
- ✓ Los registros deben conservarse durante **4 años**.
- ✓ Permitir el acceso a la Inspección de Trabajo, los trabajadores y sus representantes legales, cuando lo soliciten.

Actualmente no se exige que dicho registro se realice por medios digitales y puede por tanto realizarse en papel; debe ser diario, objetivo, fiable y no alterable a posteriori, e incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada trabajador.

No es válido un registro que haga una estimación del final de la jornada, que sea susceptible de alteración por la empresa, que condicione la validez de determinadas horas a la autorización posterior de un superior, o que no indique el horario concreto de inicio y finalización. Tampoco es válido un sistema que no garantice la objetividad y fiabilidad.

Incumplir esta obligación puede acarrear sanciones económicas importantes, al estar calificada como grave en la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**.

Tal y como apunta la **Guía sobre el Registro de Jornada**, elaborada por el **Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social**, *“el registro horario se aplica a la **totalidad de trabajadores**, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el **artículo 1 ET**”*.

Es decir, todas las empresas deben registrar las horas realizadas por sus trabajadores **en cada jornada diaria**, ya sean trabajadores a tiempo parcial, a tiempo completo, de carácter temporal, comerciales o trabajadores a distancia, entre otros.

### **Registro exclusivamente digital**

Tal y como hemos indicado anteriormente, se prevé que el futuro Real Decreto, que tan solo debe contar con la aprobación del Consejo de ministros, endurezca la normativa y exija que se lleve a cabo exclusivamente por medios digitales, con acceso remoto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y aumente de modo sustancial las sanciones administrativas por incumplimiento.

En todo caso se prevé que se establezca un periodo transitorio para que las empresas puedan adaptarse; recomendamos, por lo tanto, a las empresas que empiecen a definir una estrategia para afrontarlo y se preparen para las modificaciones que, probablemente, se aprueben antes de finalizar el año.

El marco legal es este y a raíz del debate institucional que se ha iniciado va a requerir que los agentes implicados le presten una atención específica.

17 de octubre de 2025

