



## Novedades en el control horario de los trabajadores

La modificación propuesta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, promete introducir cambios significativos en esta materia, aunque no limitados al registro de horas sino que incluye otros elementos directamente relacionados con el tiempo de trabajo. Esta reforma aun en proyecto de Ley se centra en dos aspectos clave: **la reducción de las horas ordinarias máximas de trabajo y la implementación de un sistema más fuerte de registro de horas**.

El nuevo proyecto de ley sobre el control horario de los trabajadores trae consigo nuevas exigencias para las empresas que busca mejorar el control de la jornada laboral mediante sistemas digitales de registro.

A continuación, detallamos la evolución del registro horario en España, los principales puntos de este proyecto de ley y los métodos válidos que las empresas deben quizás implementar para evitar sanciones.

La obligación del registro horario de los trabajadores surgió en 2019 con el Real Decreto-ley 8/2019, que estableció el registro diario de la jornada laboral en todas las empresas, sin importar su tamaño o sector. Esta medida está regulada en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, que especifica la necesidad de registrar el inicio y fin de la jornada de cada empleado, así como el correcto almacenamiento de estos registros durante cuatro años. En los últimos años, han surgido varias actualizaciones, incluida la prohibición de los sistemas de fichaje biométrico en 2023 y la reciente propuesta de que el control horario sea exclusivamente digital.

Actualmente, el registro horario requiere:

- > Registrar diariamente **cada turno** de los empleados de manera individual. Sin olvidar ningún elemento.
- > Aportar los datos identificativos de la **empresa**.
- > Presentar los datos del **empleado**.
- > Especificar la **fecha** a la que corresponde cada jornada.
- > Detallar la **hora exacta** de entrada y de salida.
- > Conservar el registro durante al menos **cuatro años**.
- > Mantener el **registro a disposición** de los trabajadores, sus representantes, e Inspección de trabajo.

Al parecer, el proyecto de ley **obliga a contar con medios digitales registrar y almacenar las horas de trabajo a fin de que la Inspección de Trabajo pueda consultar los datos en tiempo real**.

La historia del registro horario en España ha evolucionado hacia un control más riguroso y detallado de la jornada laboral. Desde 2014, el Estatuto de los Trabajadores obligaba a hacer un registro diario y mensual para las jornadas parciales, y en 2019 se extendió a todos los trabajadores.

El Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional ya habían interpretado la necesidad de registrar todas las horas trabajadas, y el Congreso reforzó esta medida con la reforma del Estatuto de los Trabajadores. Ahora, el nuevo proyecto de ley sobre el control horario digital busca una mayor transparencia y eficiencia en el cumplimiento de las normas laborales.

La nueva norma no solo afectará al registro de trabajadores en oficinas o fábricas, sino también al teletrabajo, ya que exige que los empleados que trabajen de forma remota cuenten con sistemas digitales para registrar sus jornadas. El control horario digital será obligatorio para todos, sin importar el tipo de jornada.

Deberemos, por tanto, estar atentos a los avances en la redacción de este proyecto de ley y a los posibles que se establezcan en los registros horarios en las empresas. Se espera que, antes de que acabe 2024, el control horario digital sea por ley la única opción válida. Las reuniones entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, patronal y sindicatos se han ido sucediendo durante este año, y desde finales de mayo se intensificaron. Así, el Gobierno están dando prioridad para que definitivamente se aprueben y entren en vigor todas las normativas planteadas en materia de la jornada de trabajo.

> El registro de jornada de los empleados al servicio del hogar familiar no es una obligación, aunque trabajen a tiempo completo. (*STSJ CV2389/2024 de 14 de mayo de 2024*).

El artículo 9.3 bis del *Real Decreto 1620/2011* establece que no se aplican las obligaciones de registro de jornada a trabajadores a tiempo parcial en el servicio del hogar familiar, por lo que tampoco deberían aplicarse a los trabajadores a tiempo completo. Esta relación laboral se rige por normas específicas que excluyen dicha obligación. La *Guía del Ministerio de Trabajo* confirma que el registro horario tiene excepciones para relaciones laborales especiales, y al no existir obligación de registro para empleados del hogar, no se pueden deducir horas extraordinarias del incumplimiento de esta obligación, por lo que no se aprecian las infracciones denunciadas.

El registro horario debe realizarse para todos los trabajadores, independientemente de la categoría profesional, del sector de la actividad o del tamaño de la empresa. **Pero sí que existen excepciones muy concretas, unas situaciones que deben estar correctamente justificadas.**

- > Trabajadores que tienen pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo.
- > Relaciones laborales de carácter especial:
  - Personal de alta dirección
  - Servicio del hogar familiar
  - Penados en instituciones penitenciarias
  - Deportistas profesionales
  - Artistas y personal para el desarrollo de esa actividad
  - Trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo
  - Menores en internamiento cumpliendo su responsabilidad penal
  - Residencias para la formación en Ciencias de la Salud
  - Abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos
  - Cualquier trabajo declarado expresamente como de carácter especial
  - Además, existen trabajadores que cuentan con un régimen particular en materia de registro de la jornada, como los profesionales del transporte por carretera, de marina mercante o ferroviario transfronterizo. Así como los socios en cooperativas societarias.

+34 972 413 030 @ admin@laborex.cat Para más información no duden en ponerse en contacto con nosotros.

**BARCELONA**  
Rambla Catalunya, 116 5º 2a  
08008 Barcelona

**GIRONA**  
Bonastruc de Porta, 31 2º 2ª  
17001 Girona

**VIC**  
Santa Maria, 6 Bajos  
08500 Vic

**PALAFRUGELL**  
Carrer Ample, 126  
17200 Palafrugell

[www.laborex.cat](http://www.laborex.cat)