

# Los cambios (previstos) en el registro de la jornada

Fracasada la tramitación de la ley que proyectaba la reducción máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Economía Social materializará su plan B, consistente en el desarrollo reglamentario del registro de la jornada a fin de resolver las insuficiencias detectadas en la regulación vigente.

---

## LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria  
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. En el proyecto de ley sobre reducción de la jornada (Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión), rechazado por el Congreso el pasado 10 de septiembre, se recogían dos regulaciones adicionales, la del registro de la jornada y la de la desconexión digital. El Ministerio de Trabajo y Economía Social anunció como plan B, si su pretensión principal fracasaba, el impulso del resto de las medidas, especialmente, la referida al desarrollo reglamentario del registro de la jornada. Ahora, el Ministerio permite la consulta pública de su proyecto, con las líneas generales de su propuesta, aunque sin contenido reglamentario aún, a fin de «resolver las insuficiencias que la actual regulación del registro horario contiene y que lastran su eficacia sin impedir adecuadamente los incumplimientos normativos y los perniciosos excesos de jornada, tan graves para la salud de las personas trabajadoras y para la competencia leal entre las empresas».

Se trata de garantizar la «objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad exigidas» en la determinación del tiempo efectivo de trabajo. Se pretende reforzar la regulación legal para mejorar el control eficaz del tiempo de trabajo de modo que se garanticen los tiempos máximos de trabajo y los descansos mínimos «evitando la realización de horas extraordinarias ilegales

## ***Cualquier sistema de registro de la jornada es válido siempre que sea objetivo, fiable y accesible***

y asegurando con ello el más efectivo cumplimiento de la normativa europea en la materia». Persigue esta nueva intervención normativa que el sistema de registro refleje los datos de manera «totalmente imparcial e indiscutible» para evitar que la persona trabajadora, en su condición de parte débil de la relación laboral, se vea abocada a la inseguridad de enfrentarse a la empresa con la activación de reclamaciones de tan difícil probanza, permitiendo a la autoridad laboral y a la representación unitaria de los trabajadores tener conocimiento del registro de la jornada. Y se reprocha, en fin, la lenta adopción de los protocolos empresariales sobre desconexión digital, lo que requiere la introducción de algunas disposiciones reglamentarias para paliar algunas de estas insuficiencias. Con esta disposición reglamentaria, el Ministerio persigue dos objetivos: uno, el fortalecimiento de las garantías tanto del procedimiento y funcionamiento del registro como de los contenidos mínimos que ha de tener dicho registro y, dos, conseguir

un control adecuado por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de estas obligaciones.

2. El contenido de la norma propuesta como proyecto de ley, rechazada en su tramitación, era más específico y suponía la introducción de un nuevo artículo 34 bis en el Estatuto de los Trabajadores. Establecía una obligación de registro diario de la jornada por medios digitales, exigía que la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se debía totalizar mensualmente, con el detalle de las horas ordinarias y de las complementarias cada mes, y requería un control específico diario de las horas extraordinarias.

Todo ello se conseguiría a través de una serie de obligaciones no exentas de interés. Así, la exigencia de que las personas trabajadoras practicasen los asientos de forma personal y directa, inmediatamente al inicio y finalización de cada jornada, de forma que la empresa no pudiera condicionar su contenido. Igualmente, registrarían todas las interrupciones de dicha jornada que afectaran a su cómputo. De la misma forma, los asientos identificarían de manera desagregada si las horas realizadas eran ordinarias, extraordinarias o complementarias. Para garantizar la autenticidad y la trazabilidad de los datos reflejados en el registro, este último debería permitir identificar inequívocamente a la persona trabajadora que lo realizara, así como las eventuales modificaciones de los asientos efectuados. Toda esta información debería figurar en un formato

tratable, legible y compatible con los de uso generalizado tanto para la empresa como para las personas trabajadoras y las autoridades competentes que permitiera su documentación y la obtención de copias. Tanto las personas trabajadoras como sus representantes o la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social podrían acceder al registro de la jornada en cualquier momento, siendo accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la representación de los trabajadores en la empresa, debiendo ésta conservar la documentación durante cuatro años.

Por lo demás, la previsión por incumplimiento en esta proyectada norma resultaba determinante. Por una parte, porque en ella se presumía realizada la jornada ordinaria de trabajo, así como las horas extraordinarias y complementarias manifestadas por la persona trabajadora, salvo prueba en contrario. Por otro lado, porque también se presumía celebrado a jornada completa el contrato de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, salvo prueba en contrario que acreditara el carácter parcial de los servicios. Por lo demás, la totalidad del periodo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada reflejados en el registro sería considerado tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y el tiempo que excediera de la jornada ordinaria tendría la consideración, según procediera, de horas extraordinarias o complementarias. Las personas trabajadoras no podrían resultar perjudicadas por practicar adecuadamente los asientos en el registro o por ejercer cualesquiera otros derechos vinculados al registro de su jornada. Y sería la

negociación colectiva o, en su defecto, la empresa, previa información y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, quien estableciera el régimen de organización y funcionamiento del registro de la jornada.

Y recogía la norma, ahora ya rechazada, una reforma de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social para fijar, entre otras consecuencias, que, en caso de incumplimiento de las obligaciones en materia del registro de jornada, se consideraría la comisión de una infracción por cada persona trabajadora afectada en los supuestos de ausencia de registro o de falseamiento de los datos registrados. Del mismo modo, se precisaba la calificación de infracción grave para los incumplimientos en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo que generaran riesgo grave para la seguridad y salud de las personas trabajadoras por afectar al disfrute de los periodos mínimos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales, duración máxima de la jornada de trabajo y pausas durante la jornada, así como a la regulación del trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo, salvo que procediera su calificación como infracción muy grave, esto es, cuando implicaran un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

3. La negativa a la tramitación como proyecto de ley de esta reforma obliga a aparcarse algunas pretensiones, en concreto, todas aquellas que suponían una modificación legal y no pudieran justificarse como desarrollo reglamentario. Se debilita considerablemente la pretensión inicial porque, por ejemplo, las infracciones no podrán evaluarse por trabajador, sino que deberán

valorarse por empresa; no podrá alterarse el catálogo de infracciones ya establecido en la normativa especial y no cabrá incrementar el importe de la sanción para estos incumplimientos, entre otras consecuencias.

Sin perjuicio de la prudencia que exige cualquier consideración sobre una propuesta aún no materializada, si parece advertirse el interés de la titular del Ministerio en que el Consejo de Ministros apruebe estas medidas en forma de real decreto. De ser así y si se mantuviera en los términos expuestos sin modificación, se exigiría el registro electrónico en todo caso; la realización personal y directa de cada registro por la persona trabajadora, incluida cualquier interrupción y siempre con un sistema de verificación de identidad en cada caso y con garantías informáticas de autenticidad; la obligación de acceso inmediato y acceso remoto en los registros electrónicos; la precisión del registro de toda la jornada, previendo si se trata de un tiempo de trabajo efectivo o de mera disponibilidad y precisando si son horas ordinarias y extraordinarias; la participación de los representantes de los trabajadores en el conocimiento del cumplimiento de esta obligación empresarial mediante la obtención de la debida copia del registro con una periodicidad por establecer o, en caso de modificación de los asientos del registro, debiendo estar presentes para su control; o, en fin, el mantenimiento de los registros individuales a disposición de las personas trabajadoras y del conjunto de los registros a disposición de su representación y de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad

## ***El registro de la jornada deberá ser electrónico, con posibilidad de acceso en remoto por parte de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social***

Social, incluyendo las debidas fórmulas de acceso en remoto para garantizar un acceso inmediato.

4. Con estas exigencias se intenta minimizar algunas de las deficiencias detectadas desde la aprobación del registro diario de la jornada en el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo (BOE de 12 de marzo). Añadir un nuevo artículo 34.9 al Estatuto de los Trabajadores supuso la obligación de la empresa de garantizar el registro diario de la jornada, incluido el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora sin perjuicio de la flexibilidad horaria recogida legal o convencionalmente.

La práctica ha demostrado que, pese a la intención del legislador, sigue existiendo, en algunos casos, una diferencia ostensible entre la jornada registrada formalmente y el servicio prestado efectivamente. Es cierto que, desde que se implantó esta obligación legal, su materialización ha sido libre y, por ende, variada. Una hoja de firmas es válida, un sistema de fichaje manual o digital también, y los más sofisticados métodos de registro a través de aplicaciones o control de parámetros físicos se admiten sin reparo. Tampoco ha generado especial problema quién incluya la anotación, aceptándose que lo haga el propio trabajador con un gesto automático como el de iniciar el ordenador con clave personal o con una anotación manual o en el móvil sobre el horario de inicio, de

finalización y, en su caso, de interrupción intrajornada.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea sólo requiere a tal efecto que se trate de un sistema «objetivo, fiable y accesible» (STJUE de 14 de mayo del 2019, as. C-55/18, *Deutsche Bank SAE*) y el Tribunal Supremo entiende que, si se tuvieran que invalidar todos los registros en los que interviene directamente el trabajador por presumir que se producen presiones o manipulaciones del empleador, habría que anular prácticamente todos los existentes, pues la mayor parte de ellos exigen una acción del trabajador con tarjeta, clave, huella o cualquier otro mecanismo disponible al efecto. «Es difícil imaginar un sistema de registro horario que no exija al trabajador la realización de una determinada acción al inicio y finalización de su jornada, en el momento de tomarse un tiempo para el descanso o las comidas, al entrar o salir del centro de trabajo, en fin, para dejar constancia de cualquier posible interrupción de la actividad laboral que no deba calificarse como tiempo efectivo de trabajo según las normas legales o convencionales aplicables» (STS de 18 de enero del 2023, Ar. 491, FJ 5).

Con todo, no se oculta que una de las principales finalidades de esta nueva regulación ha sido —y sigue siendo— el control en el abuso de las horas extraordinarias

realizadas no declaradas. El registro presume la veracidad de los datos, debiendo el trabajador discrepante probar la verdadera jornada efectuada; por el contrario, si es el empresario el que incumple su obligación de registrar debidamente la jornada, será la empresa la que deba probar que no se ha realizado el exceso de jornada.

Al residir en la negociación colectiva la principal fuente de regulación de este registro, siendo residual, en defecto de pacto, la intervención unilateral del legislador, todos los reproches que se efectúan por el incumplimiento de esta obligación legal y, por ende, la necesidad de reforzar el control para su cumplimiento bien pudieran dirigirse también a los agentes negociadores. El desarrollo reglamentario propuesto no parece que pretenda modificar esta orientación convencional, si bien intentará endurecer el control por parte de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. Para ello, y obviando la rémora de la falta de personal en este cuerpo de fiscalización, introducirá mecanismos de control digital que faciliten la labor de los inspectores. Pero eso supone añadir más exigencias a las empresas, al menos en la tenencia y uso de herramientas digitales, en un entorno empresarial que, como el español, está conformado mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas, difícilmente accesibles en remoto.