



Real Decreto por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de registro de jornada

El **Ministerio de Trabajo y Economía Social** ha aprobado un **Real Decreto** que desarrolla los artículos 12.4.c), 34.9 y 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de establecer una regulación más precisa del registro de jornada laboral en las empresas.

La normativa tiene como objetivo garantizar el cumplimiento de **la duración máxima de la jornada**, asegurar los **periodos de descanso** y reforzar la **protección de los derechos laborales** de los trabajadores, promoviendo un **entorno laboral seguro, equilibrado y conforme a la ley**.

Aspectos clave del Real Decreto

Todas las empresas tienen la obligación de llevar un registro digital de la jornada laboral mediante sistemas que sean objetivos, fiables y accesibles. La objetividad implica imparcialidad, la fiabilidad garantiza que los datos no puedan ser modificados sin autorización, y la accesibilidad asegura que el sistema sea fácil de usar para todos los trabajadores.

El contenido mínimo del registro debe incluir la identificación del trabajador, el régimen de jornada, los horarios de inicio y fin de la jornada, las pausas, la naturaleza de las horas trabajadas (ordinarias, extraordinarias, etc.) y la totalización diaria y mensual de la jornada. Cada trabajador debe registrar su jornada de forma personal, directa e inmediata, y cualquier modificación requiere la autorización de la empresa y del trabajador, debiendo reflejarse con trazabilidad. Los registros deben conservarse durante cuatro años.

Las empresas pueden optar por sistemas de registro que cumplan los requisitos técnicos establecidos o por sistemas alternativos, siempre que se asegure el cumplimiento de los principios de objetividad, fiabilidad y accesibilidad. Los trabajadores tienen derecho a consultar y obtener copia de sus registros en cualquier momento, mientras que la representación legal de los trabajadores y la Inspección de Trabajo pueden acceder a la información respetando la protección de datos.

Asimismo, las empresas deben elaborar un protocolo interno que regule el procedimiento de registro, las modificaciones y la evaluación periódica del sistema, garantizando la participación de la representación legal de los trabajadores y proporcionando formación adecuada sobre el manejo del sistema. En casos de subcontratación o trabajo temporal, la empresa principal o usuaria es responsable de garantizar el registro de jornada, y la normativa se aplica también a relaciones laborales especiales y a jornadas reguladas por normativa específica, adaptándose a sus particularidades.

Modificaciones Normativas

El Real Decreto introduce cambios en diversas áreas de la legislación laboral, incluyendo el cálculo de prestaciones por desempleo, ajustando criterios y procedimientos, las facultades de la Inspección de Trabajo, reforzando su capacidad de supervisión y control, y el registro de jornada en el servicio del hogar familiar, extendiendo las obligaciones de control horario a este sector. Estas medidas buscan armonizar la normativa laboral y garantizar una mayor protección de los derechos de los trabajadores.

Impacto y Objetivos

El Real Decreto tiene como finalidad mejorar las condiciones laborales, reduciendo el estrés y la fatiga, fomentando la conciliación entre la vida personal y profesional, incrementando la productividad y promoviendo un entorno laboral equilibrado. Además, contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, especialmente en lo relativo a trabajo decente y crecimiento económico.

Entrada en Vigor

El Real Decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, reforzando la seguridad jurídica y la eficiencia en la gestión laboral, alineándose con las exigencias de la Unión Europea y con los objetivos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Adjuntamos enlace al Real decreto Aprobado: [texto del Real Decreto](#)

