



El nuevo Registro Horario: Claves, Obligaciones y Retos para las Empresas

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha aprobado recientemente un Real Decreto, pendiente de publicación, que desarrolla y actualiza la regulación del registro de jornada laboral en las empresas, en línea con los artículos 12.4.c), 34.9 y 35.5 del Estatuto de los Trabajadores. Esta nueva normativa, según el Ministerio responde a la necesidad de garantizar el cumplimiento de la duración máxima de la jornada, asegurar los periodos de descanso y reforzar la protección de los derechos laborales, promoviendo un entorno laboral seguro, equilibrado y conforme a la ley.

La principal novedad es la obligatoriedad que todas las empresas lleven un registro digital de la jornada laboral, utilizando sistemas que sean objetivos, fiables y accesibles. Esto implica que los métodos manuales, como el papel o las hojas de cálculo, quedan obsoletos, y se da a soluciones electrónicas o digitales que permitan un control más preciso y seguro de los horarios.

Los aspectos más relevantes de la nueva regulación son:

- El registro tiene que ser 100% digital, eliminando el uso de papel o Excel.
- Tiene que recoger la identificación del trabajador, tipo de jornada, horarios de inicio y fin, pausas, horas ordinarias, extraordinarias y complementarias, y la totalización diaria y mensual.
- Cualquier modificación del registro tiene que contar con la autorización del trabajador y de la empresa, y quedar registrada con trazabilidad.
- Los registros tienen que conservarse durante al menos cuatro años.
- Los trabajadores pueden consultar y obtener copia de sus registros en cualquier momento. La Inspección de Trabajo tendrá acceso remoto y en tiempo real a los registros.
- Se amplía la obligación a subcontratos y teletrabajo, permitiendo fichajes remotos y verificación de identidad.
- Se regula la desconexión digital.

La entrada en vigor requiere de una **nueva cultura** en la gestión de los registros horarios en las empresas, su control y cumplimiento escrupuloso de los procesos de registro. Los excesos de jornada,

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

incluso los no voluntarios, motivados o a causa de la no escrupulosidad en su control, pueden tener serias consecuencias económicas.

La digitalización del registro horario implica un tratamiento constante de datos personales y laborales de los empleados. Por eso, la normativa exige a las empresas ser especialmente rigurosas en materia de privacidad y seguridad, cumpliendo con los principios del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD): transparencia, minimización de datos, exactitud y limitación del uso.

El uso de **tecnologías biométricas** (como reconocimiento facial o huella dactilar) para el registro horario es especialmente delicado. La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) desaconseja su uso excepto en casos muy justificados, exigiendo una evaluación de impacto previa y una justificación técnica y legal sólida.

Los sistemas digitales tienen que proteger los datos frente a accesos no autorizados, pérdidas o fugas, utilizando canales encriptados y controles de acceso internos. Solo las personas autorizadas podrán consultar o modificar los registros, y todas las acciones tienen que quedar registradas.

Las empresas tienen que **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.

El Real Decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y se espera que sea para principios del 2026.

