



El Registro de Jornada en España: Claves de una obligación vigente

A pesar de los rumores sobre futuras modificaciones o adaptaciones de la obligatoriedad del registro de jornada para este nuevo año 2026, no es una novedad futura, sino que ya está plenamente vigente y es obligatoria para todas las empresas desde 12 de mayo de 2019, tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, que modificó el Estatuto de los Trabajadores para exigir a todas las empresas un control diario y exacto del inicio y fin de la jornada de cada empleado.

Desde su implantación, el registro de jornada diario se ha consolidado como una de las obligaciones empresariales más relevantes en el ámbito laboral español.

¿Qué exige exactamente la normativa vigente?

Se exige una obligación principal clara consistente en que toda empresa, sin importar tamaño o sector, debe garantizar el registro diario de jornada.

Este registro debe cumplir:

- **Contenido mínimo:** Incluir el horario concreto de inicio y finalización del jornada de trabajo de cada persona trabajadora.
- **Organización y documentación:** La forma de implementar el sistema debe ser acordada, mediante negociación colectiva, en su defecto por acuerdo de empresa con representantes legales de los trabajadores y en todo caso, en última opción por decisión unilateral del empresario.
- **Conservación y disponibilidad:** Los registros deben conservarse durante cuatro años y estar a disposición de las personas trabajadoras, sus representantes legales e Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El Sistema de registro: ¿Cómo debe ser?

La normativa no impone un sistema concreto (manual, electrónico, biométrico), pero la jurisprudencia, en línea con la Sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18), ha perfilado sus características. El sistema debe ser objetivo, fiable y accesible.

Es válido el sistema basado en la autodeclaración del trabajador. Se considera que es un sistema legal cuando es el propio trabajador quien introduce sus horas de inicio y fin en una aplicación, siempre que se garantice fiabilidad y trazabilidad, impidiendo su manipulación posterior.

Esto no exime a la empresa de su deber de vigilancia y control, pero valida los sistemas que otorgan responsabilidad al empleado, siempre que existan las garantías técnicas adecuadas.



Borrador de Real Decreto por el que se desarrolla los artículos 12.4 c), 34.9 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, en particular, en materia de registro de jornada

El Gobierno ha aprobado este otoño de 2025 la propuesta de Real Decreto sobre el registro de jornada laboral. El borrador de esta norma, se justifica en la necesidad de endurecer el registro de jornada diario y garantizar el derecho a la desconexión digital.

A pesar de que no se ha aprobado, es importante conocer las claves de dicha propuesta. Dicha norma reglamentaria concreta como deberá organizarse, documentarse y realizarse el registro de jornada diario, el cual como ya viene estableciendo la jurisprudencia debe ser un sistema objetivo, fiable y accesible, y cumplir con unas características concretas:

1. **Obligatoriedad y formato digital.** El registro será obligatoriamente por medios digitales para todas las empresas y deberá garantizarse para cada persona trabajadora.
2. **Contenido mínimo del registro.** Se detalla la información mínima que debe contener el registro, como la hora de inicio y finalización de la jornada con, el fichaje de las pausas que no se consideran tiempo de trabajo efectivo. Se deberá diferenciar entre las personas que teletrabajan con la jornada presencial, identificación de horas ordinarias, extraordinarias o complementarias. Se registrarán todas las modificaciones operadas, con su autoría y autorización.
3. **Reglas de registro y conservación.** Los asientos deberán ser realizados por cada trabajador de forma personal e inmediata al inicio y fin de cada registro. Cualquier modificación necesitará la autorización de la empresa y del trabajador afectado, con conservación de los registros.
4. **Derechos de acceso al registro.** Se regula quién podrá acceder a la información y cómo. Las personas trabajadoras podrán consultar y tener copia de sus registros, teniendo que recibir un resumen mensual junto con su nómina. Los representantes legales de los trabajadores también tendrán acceso a los registros del centro de trabajo, así como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
5. **Protocolo y especialidades.** Las empresas deberán elaborar un protocolo de organización y documentación del registro, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

Conclusiones

El registro de jornada es una obligación consolidada y de obligado cumplimiento desde 2019, buscando garantizar la transparencia en el tiempo de trabajo.



FERNANDEZADVOCATS

Aun así, el borrador propuesto por el Gobierno diseña un marco más estricto y detallado para el registro de jornada, apostando únicamente por la digitalización, la fiabilidad de los datos y la transparencia. Con ello resulta importante resaltar, que en caso de aprobación del mismo en este 2026, el margen de tiempo que tendrán las empresas para implementar un sistema digitalizado y que cumpla con las características de este Real Decreto, será mínimo, porque la norma prevé su entrada en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE.

**El presente artículo es meramente divulgativo y no supone asesoramiento ni compromiso de actualización.*

Para más información o asesoramiento, contacte con info@fernandezadvocats.es.