

REGISTRO DE JORNADA

En España, el registro de la jornada laboral es obligatorio para todas las empresas desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, que modificó el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores

En España, el registro de la jornada laboral es obligatorio para todas las empresas

desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, que modificó el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. Esta normativa establece que las empresas deben garantizar el registro diario de la jornada laboral de cada trabajador, incluyendo la hora de inicio y finalización de la jornada.

Los registros deben conservarse durante cuatro años y estar disponibles para los trabajadores, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo.

En 2025, se han introducido actualizaciones significativas en esta normativa para reforzar el control horario y adaptarse a las nuevas formas de trabajo. A continuación, se detallan los principales cambios:

1. Digitalización obligatoria del registro horario: Todas las empresas, independientemente de su tamaño o sector, están obligadas a implementar sistemas digitales para el registro de la jornada laboral. Esto incluye a autónomos con empleados y a trabajadores en modalidad remota o híbrida. Los métodos manuales, como hojas en papel o registros en Excel, ya no son válidos.
2. Registro en tiempo real y detallado: Los sistemas deben permitir el registro en tiempo real de las horas de entrada y salida, así como de las pausas y descansos durante la jornada. Esto busca garantizar la precisión y evitar manipulaciones.



3. Accesibilidad y conservación de los registros: Los registros deben estar accesibles para los trabajadores, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo. Además, deben conservarse durante un período mínimo de cuatro años.

4. Sanciones por incumplimiento: El incumplimiento de la normativa puede conllevar sanciones económicas que varían según la gravedad de la infracción. Las multas pueden oscilar entre 751 y 187.515 euros.



USO DE DATOS BIOMÉTRICOS PARA EL REGISTRO DE JORNADA

La prohibición del uso de datos biométricos para el registro de la jornada laboral en España se fundamenta en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y en la interpretación que de este realiza la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

Normativa aplicable

- **Artículo 9.1 del RGPD:** Establece que el tratamiento de datos biométricos dirigidos a identificar de manera inequívoca a una persona física está prohibido, salvo que se aplique alguna de las excepciones previstas en el artículo 9.2 del mismo reglamento.
- **Guía de la AEPD sobre tratamientos de control de presencia mediante sistemas biométricos (noviembre de 2023):** La AEPD, en esta guía, aclara que no existe en la normativa española una autorización específica que permita el uso de datos biométricos para el control horario laboral. Además, señala que el consentimiento del trabajador no puede considerarse válido debido al desequilibrio inherente en la relación laboral.

En resumen, no es legal utilizar sistemas de fichaje basados en datos biométricos para el control horario de los trabajadores en España, a menos que exista una norma con rango de ley que lo autorice específicamente, lo cual no ocurre en la actualidad.

Las empresas deben optar por métodos alternativos que no impliquen el tratamiento de datos biométricos, como tarjetas de identificación o aplicaciones móviles, para cumplir con la normativa de protección de datos.



Estas medidas buscan garantizar una mayor transparencia en las relaciones laborales y adaptarse a las nuevas realidades del mundo del trabajo, como el teletrabajo y la flexibilidad horaria. Las actualizaciones de 2025 sobre el registro de jornada laboral en España se encuentran en el Anteproyecto de Ley de Reforma del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Consejo de Ministros el 6 de mayo de 2025. Este anteproyecto introduce modificaciones significativas en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo la reducción de la jornada laboral máxima a 37,5 horas semanales y la implementación obligatoria de un sistema de registro horario digital.

Aunque el anteproyecto aún debe ser aprobado por el Parlamento, se espera que entre en vigor antes de finales de 2025. Las empresas deben prepararse para adaptarse a estos cambios y evitar posibles sanciones.

CCOO dispone de la asesoría legal necesaria, que resolverá cualquier duda o problema que se plantee. En el sindicato, también puedes realizar cursos de formación sindical, jurídicos, de salud laboral y sobre cualquier otro tema que resulte necesario. Los delegados y delegadas cuentan con el apoyo directo y constante de toda la organización de CCOO.