

TIEMPO DE TRABAJO Y CAMBIO CLIMÁTICO

Comunicaciones del XXXV Congreso Anual
de la Asociación Española de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social

Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025



INFORMES
Y ESTUDIOS
EMPLEO



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es>



Esta obra se edita bajo Licencia Creative Commons by-nc 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>



Edita y distribuye:
Ministerio de Trabajo y Economía Social
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid
Correo electrónico: sgpublic@mites.gob.es
Internet: www.mites.gob.es

NIPO PDF:117-26-010-6

5. DATOS BIOMÉTRICOS Y CONTROL HORARIO: ¿LA REFORMA PROPUESTA POR EL ANTEPROYECTO DE LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, EL REGISTRO DE JORNADA Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN PUEDE SUPONER UN CAMBIO EN EL CRITERIO SOSTENIDO POR LA AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS?	
<i>Alba Navalón Arnal</i>	953
6. LA SOSTENIBILIDAD SOCIAL EN EL TRANSPORTE POR CARRETERA: A VUELTAS CON LOS TIEMPOS DE TRABAJO Y EL DESCANSO DE LOS CONDUCTORES	
<i>Eder Niño Bravo</i>	973
7. REGISTRO DE JORNADA Y RELACIONES LABORALES ESPECIALES	
<i>Rubén Parres Miralles</i>	995
8. REGISTRO DE JORNADA: VISIÓN ACTUAL Y PROPUESTAS DE FUTURO	
<i>José Enrique Ruiz Saura</i>	1009
9. LA FUNCIÓN REGULADORA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL REGISTRO DE JORNADA DIARIA	
<i>Noemí Serrano Argüello</i>	1037
10. EL TIEMPO DE ACOMPAÑAMIENTO DE UN VEHÍCULO EN UN TRANSBORDADOR: ¿TIEMPO DE TRABAJO O DESCANSO?	
<i>Francisco Trujillo Pons</i>	1057
11. LA FUNCIÓN POTENCIAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA EFECTIVIDAD DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	
<i>Sara Viña Cruz</i>	1077
12. EL REGISTRO HORARIO COMO MEDIDA DE GARANTÍA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	
<i>Raquel Poquet Catalá</i>	1111

LA FUNCIÓN REGULADORA
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN EL REGISTRO DE JORNADA DIARIA

NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO
PTUN de *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de Valladolid
noemi.serrano@uva.es

1. REGISTRO DE JORNADA Y PARTICIPACIÓN
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

SUMARIO

1. REGISTRO DE JORNADA Y PARTICIPACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SU ORGANIZACIÓN, DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL. 2. DELIMITACIÓN DEL REGISTRO POR LA AUTONOMÍA NEGOCIAL. 3. ASPECTOS DESTACADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 4. CONFLICTIVIDAD SOBRE EL REGISTRO DIARIO DE JORNADA. 5. A MODO DE CONCLUSIÓN.

1. REGISTRO DE JORNADA Y PARTICIPACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SU ORGANIZACIÓN, DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL

La jornada ordinaria de trabajo presenta límites legales en su realización (no superación en general 9 horas diarias¹, ni superar 40 horas semanales en promedio anual o el máximo de la jornada anual de las 1826 h. con 27 minutos) conjugadas junto con los descansos establecidos, por ejemplo, el diario o entre jornadas (de 12 horas) o el semanal (de día y medio). Se suman a esas reglas legales las particularidades de protección de la salud para los menores, gracias a la reducción de su tiempo de trabajo diario y el correlativo aumento de determinados periodos de descansos. Sin embargo, no es la norma estatal el instrumento regulador del tiempo de trabajo; normalmente, la delimitación de la jornada se establece a través del convenio colectivo que mejora los límites legales (máximos o de derecho necesario) y, en su caso, su concreción se completa mediante contrato de trabajo marcando la jornada ordinaria de cada trabajador, con posibilidad asimismo de mejora contractual.

En la esfera convencional se delimita la jornada ordinaria para la mayoría de los trabajadores asalariados, siendo, normalmente, como se ha anticipado, inferior a la jornada anual máxima legal. La media de la jornada anual negociada en España está en torno a las 1742-1750 horas anuales, descendiendo en la negociación colectiva de empresa a las 1.700 horas anuales².

Al empresario se le va a exigir el registro diario de jornada, siendo el obligado de su llevanza; si bien, la organización y documentación del registro se encarga a la negociación colectiva y sólo en su ausencia la delimitará el propio empresario. El deber empresarial implica un registro diario, registro que con ese elemento temporal del día deberá conservar durante el periodo legalmente marcado (4 años), registros o controles que deben estar a disposición de los trabajadores, de la representación laboral de los trabajadores y de la ITSS. El registro de jornada debe ser

¹ Salvo que otra cosa se fije convencionalmente, delimitando otra distribución diaria.

² Datos del Boletín CCNCC nº 92 de marzo de 2025, pág. 15.

compatible con los derechos ejercitados por los trabajadores, ya sea en términos de reducción de jornada, ya lo sea de adaptación de la duración y distribución de la jornada en relación con la conciliación de la vida familiar y personal con la laboral.

Para el control de la jornada laboral pueden fijarse diversos instrumentos, uno de ellos, muy tardío en su incorporación normativa, ha sido la obligación empresarial del registro de jornada. Se encuentra regulado actualmente en el art. 34.9 ET como una garantía³. En todo caso con anterioridad a la exigencia legal del requisito de registro del tiempo de trabajo debía existir un modo (sin determinar cuál) de conocer la jornada ejecutada por cada trabajador, aun sin obligación empresarial del registro. Sin duda, el calendario laboral ha delimitado siempre la concreción de la jornada realizada (los calendarios determinan horarios y son estos horarios diarios los que a fin de cuentas se contabilizan en el registro de jornada⁴), admitiendo incluso su flexibilización y cambios que redundaban (y redundan) en jornadas irregulares. Flexibilidad que asimismo se mantiene al introducirse en 2019 la obligación empresarial del registro de jornada, “*sin perjuicio de la flexibilidad horaria*” reza el primer párrafo del art. 34.9 ET.

Por otro lado, la obligación de registro que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de jornada. El deber empresarial del art. 34.9 ET no puede ser leído sin recalcar en su correspondencia sobre la forma de computar el tiempo de trabajo del art. 34.5 ET, computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada esté en

³ La exposición de motivos del RD-ley 8/2019 fijaba el espíritu de la implantación del registro de jornada como mecanismo para combatir la precariedad laboral (vinculándola especialmente a hostelería y comercio), en tanto que la superación de la jornada ordinaria, en el entendimiento del legislador extraordinario que este elemento sobre el tiempo de trabajo influye tanto en el salario —con referencias a bajos salarios, que sería la población más beneficiada por el registro— como en la merma de cotizaciones y, ajeno a la relación laboral, en la conciliación familiar. Se vinculó la implantación de la medida con la pobreza laboral. Se manifestaba la facilidad que la falta del registro de jornada suponía para superar la jornada establecida. Se hizo eco del parecer de la SAN de 4/12/2015 (aunque casada por el TS) en tanto la falta de registro producía indefensión al trabajador, tiempo ordinario de trabajo que sólo puede ser acreditado con un control horario. Con apoyo en la Directiva 2003/88 y la obligación para las empresas de implantación de un sistema de cómputo de la jornada efectiva en ella recogida. No obstante, la urgente necesidad del RD-Ley (art. 86 CE) se apoyó en el alto porcentaje de denuncias ante la ITSS por incumplimientos empresariales de la jornada (35% del total de denuncias) y por la constatación, vía EPA, de jornadas realizadas superando la jornada laboral pactada y el elevado número de millones de horas extraordinarias, su no abono y ausencia de cotización. Para finalmente reconocer las dificultades de la ITSS para acreditar los excesos de jornada respecto de la declarada por los empresarios. El anteproyecto *non nato* de reforma del registro de jornada, al menos en el acuerdo de 20 de diciembre de 2024 se refiere, igualmente, a la necesidad de registro para el impedir horas extraordinarias ilegales y en ocasiones impagadas, además de pretender intensificar el efecto útil de la Directiva 2003/88 en el sentido que fijó la STJUE de 14/05/2019, asunto C-55/2018.

⁴ La redacción del art. 34.9 ET se refiere a horario de inicio y finalización de la jornada (diaria).

su puesto de trabajo el trabajador. El empresario de alguna manera ha debido fijar siempre mecanismos para el seguimiento del cumplimiento de la jornada y conocer el tiempo de trabajo en que se realizó. El registro permite que ese conocimiento planee a su vez sobre el trabajador y sobre terceros que deben vigilar su cumplimiento o decidir sobre él.

La jornada diaria computa desde que el trabajador se incorpora a su puesto y hasta que finaliza la jornada⁵. Si bien, la consideración de qué es y qué no es tiempo de trabajo ofrece escenarios temporales quebradizos (en relación con determinadas prestaciones o requerimientos, en referencia a exigencias de desplazamientos; cuando estos constituyen, o no, parte del objeto de la prestación⁶). Para incluirse en el cómputo de jornada se exige prestación de servicios y estar a disposición del empleador, encontrándose en su puesto de trabajo. El registro no impide la flexibilidad o la distribución irregular del tiempo de trabajo, sino que controla el elemento cuantitativo del tiempo de trabajo realizado, permitiendo, asimismo, conocer con exactitud el momento preciso de ejecución de la prestación laboral debida.

En nuestro ordenamiento laboral se fijaron registros concretos que persisten para el control del trabajo extraordinario, así el art. 35.5 ET e, igualmente, en el art. 12.4 d) ET para el control del trabajo a tiempo parcial⁷. Ambas regulaciones persiguieron realizar el seguimiento, bien de jornada que supera la ordinaria bien de especialidades en la jornada por el tiempo parcial de su realización. El RD-Ley 8/2019 introdujo la obligación de registrar la jornada añadiendo un apartado 9º al art. 34 ET,

⁵ Con mayor precisión que el art. 34.5 ET, la Directiva 2003/88 en su art. 2 conceptúa el tiempo de trabajo como aquel período en el que se cumplan tres condiciones: 1.- durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, 2.- además deberá estar a disposición del empresario y 3.- lo haga en ejercicio de su actividad o de sus funciones. Siempre, como en todo el derecho social europeo, atendiendo a la legislación y/o prácticas nacionales.

⁶ Así acontece con la delimitación del tiempo de presencia diferenciado del tiempo de trabajo o no, pese a su remuneración como tiempo de trabajo, en atención a las guardias y si se trata de localización en dónde se realizan y quien fija el lugar en que se está, el tiempo de repuesta, porque no toda guardia localizada es tiempo de trabajo, según ha venido desgranando la doctrina del TJUE (asuntos C-266/14, C-518/15, C-344/19, 580/2019 entre otros ejemplos). Entra en la consideración como tiempo de trabajo cuando finalmente el trabajador es requerido a la prestación del servicio, esto es, por la prestación efectiva del trabajo; así STS 18/06/2020. Tampoco debe olvidarse que, como regla general, los tiempos de aseo y de cambio de ropa no computan como tiempo de trabajo, salvo cuestiones atinentes a seguridad y salud laboral que hacen pertinente su consideración dentro de la jornada laboral. El registro debe permitir diferenciar el tiempo de trabajo de otros periodos, incluso de lo computables como tiempo de trabajo a los meros efectos retributivos, pero no de cómputo de jornada laboral.

⁷ De igual manera perviven obligaciones especiales del registro de jornada en actividades de transporte por sus peculiaridades y especial protección de la salud y seguridad.

se trata de un registro diario de jornada debiendo reflejar el tiempo trabajado desde su inicio hasta su finalización, resultando imprescindible su reflejo documental⁸.

El registro diario de jornada consiste en una obligación empresarial, no obstante, cómo ha de ejecutarse la obligación será dispuesto mediante negociación en el seno del convenio colectivo o a través del acuerdo de empresa que se adopte, y así se determinarán los criterios para la organización y documentación de este registro de jornada. Sólo en ausencia de acuerdo colectivo el empresario tomará la decisión. Por lo cual, para la formulación de los aspectos centrales del registro (organización y documentación) es necesario el concurso de la participación de la representación de los trabajadores en un proceso bien de negociación colectiva, art. 82 ET que exige el acuerdo o, sino de, al menos, consulta en los términos contemplados por el art. 64.1 ET (intercambio de opiniones con diálogo de las partes y emisión de informe previo por la representación unitaria).

2. DELIMITACIÓN DEL REGISTRO POR LA AUTONOMÍA NEGOCIAL

Como se viene exponiendo el papel de la negociación colectiva se convierte en fundamental⁹, pues sólo en caso de fracaso de ésta, se pasa a un nivel inferior de participación de la representación de los trabajadores, la consulta y la consiguiente posibilidad de implantación del mecanismo del registro de jornada por el empresario de manera unilateral. Tras esta afirmación sorprende que el legislador que introdujo el registro diario de jornada no incorporó paralelamente en el art. 64 ET el derecho de información del comité de empresa con la periodicidad pertinente a que refiere el art. 34.9 ET. Palmaria ausencia que repite, de nuevo, la proyectada reforma del registro de jornada anunciada para 2025 (muy retrasada su tramitación) y, finalmente, frustrada la reforma de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin embargo, se anuncia un desarrollo reglamentario relativo al registro de jornada en el otoño de 2025. Que supondrá reglamentar las exigencias legales).

⁸ Si prosperase la reforma del anteproyecto de Ley se unificarán todos los registros de jornada en uno, incluyéndose en el registro diario de jornada el que corresponda en caso de trabajo a tiempo parcial (con totalización mensual) y las horas extraordinarias (registradas día a día y totalizándolas en este caso en atención al devengo salarial pues la redacción que contiene el Acuerdo de 20 de diciembre de 2024 se refiere "*en el periodo fijado para el abono de las retribuciones*"). Esta reforma ha decaído en sede de Cortes Generales en septiembre 2025..

⁹ Punto V del Preámbulo del RD-Ley 8/2019 reconociendo su función primordial.

La reforma que fue proyectada en el *anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión* mediante la incorporación de un nuevo art. 34 bis ET altera en su redacción la función negocial ya que sólo se llama a la negociación colectiva pero no cita el instrumento del pacto (convenio colectivo o acuerdo de empresa). Además, regula como una facultad posible el establecimiento del régimen de organización y funcionamiento del registro de jornada, mientras que el vigente art. 34.9 ET refiere como obligación la organización del registro de jornada “*se organizará... este registro de jornada*”. Redacción que si prosperase sin duda cambiará el papel negociador sobre el registro de jornada en tanto en cuanto la nueva previsión en su desarrollo legal fija una serie de elementos que debe respetar la negociación colectiva¹⁰. Los indicadores novedosos se refieren al registro efectuado por el trabajador, de manera personal de inicio y fin de la jornada de trabajo, con registro de las interrupciones, dejando constancia del tipo de jornada (ordinaria, extraordinaria o complementaria en caso del trabajo a tiempo parcial) No obstante, no ha prosperado la reforma por la falta de apoyo parlamentario en el Congreso de los Diputados.

La obligación registral controla el cumplimiento horario de trabajo y de realización de la jornada pactada. Hasta la fecha se viene permitiendo un mismo documento para realizarse la actividad del registro de jornada y también de las especificidades para el trabajo a tiempo parcial o las horas extraordinarias, e (incluso) otras exigencias particulares que se establezcan para un concreto sector de actividad, como en el caso de los transportistas¹¹.

Inicialmente en las empresas la implantación del registro pudo arrastrar la introducción de medidas que al hilo del cumplimiento de la obligación legal alteraban el horario de trabajo, en su distribución. En este sentido

¹⁰ Sí sorprende que en el texto del anteproyecto de Ley del nuevo art. 34 bis. 5º ET figure que la negociación debe respetar tanto lo regulado en la Ley, esto es, el ET, “lo dispuesto en este artículo”, como “lo previsto en el desarrollo reglamentario”, siendo ese desarrollo inexistente (al que se dedicará el proyectado art. 34 bis. 6º ET) y colocando a la negociación colectiva por detrás del reglamento que en un futuro pueda surgir, es decir, postergando la función de la negociación colectiva en el marco de las relaciones laborales con preferencia del reglamento, lo que no es habitual en nuestra disciplina (la relevancia que el art. 37.1 CE otorga a la autonomía negocial). Lo más sorprendente es que la redacción surge de un acuerdo, el *Acuerdo social para la reducción de la jornada laboral. Trabajar menos para vivir mejor* de 20/12/2024, que firmó el gobierno con los sindicatos más representativos, siendo esto agentes sociales los que sitúan por delante el desarrollo reglamentario antes que la negociación colectiva.

¹¹ La *Guía* del Ministerio de Trabajo de 2019 recogía así a aquellos trabajadores con registros específicos por mandato de Directivas comunitarias, remitiendo al RD 1561/1995, con referencia a trabajadores móviles a determinados transportes por carretera, a trabajadores de la marina mercante y los que tienen encomendada interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario. Aclaraba así mismo que estando ausente la relación de laboralidad no resulta aplicable el registro (autónomos, socios trabajadores de cooperativas ajenos a una regulación supletorio del ET).

cualquier afectación notoria de la jornada debe llevarse a efecto siguiendo el procedimiento legal, bien como modificación sustancial de las condiciones atinentes a *jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo o régimen de trabajo a turnos* (art. 41 ET) o, en su caso, procediendo a la inaplicación del convenio colectivo (art. 82.3 ET)¹².

El registro de la jornada debe responder a una serie de requisitos, fijados por el TJUE, ser fiable, objetivo y accesible, exigencia derivada de la Directiva 2003/88 sobre tiempo de trabajo y de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores¹³. La STJUE de 14/05/2019, C-55/2018 recordó la exigencia proveniente de aquella Directiva de ordenación del tiempo de trabajo. El nuevo art. 34 bis ET —del anteproyecto de Ley finalmente frustrado— incidirá en las exigencias incorporando al texto del precepto los tres requisitos. Lo hará desarrollando con gran detalle aspectos para su cumplimiento (la objetividad se coloca en el fichaje personal del trabajador, la fiabilidad en la identificación inequívoca de la persona y consiente eventuales modificaciones de los horarios registrados —asientos—, requiriendo la autenticidad y trazabilidad de los datos registrados; mientras, finalmente, la accesibilidad se centrará en el formato digital, incluida la interoperabilidad de acceso y gestión). Ya se viene indicando que esta reforma legal no ha prosperado (pero ha provocado un posible desarrollo reglamentario de esta obligación empresarial de registro de jornada).

Para el registro sólo se exigió un control de inicio y de fin de cada jornada diaria, permitiendo al empresario incluir el registro de las pausas y descansos intrajornadas. El cómputo del tiempo de trabajo sigue siendo el originario de las normas del trabajo, nada se altera en este punto. El registro pretende garantizar el cumplimiento de las limitaciones de la

¹² Se pueden localizar resoluciones judiciales que describen estos comportamientos, bien sea declarando no ajustada a derecho la decisión empresarial, STS 7/07/2021 r. 179/19 o STS de 2/1/2023, r. 113/2021; o a la inversa validando la implantación del registro de jornada que no afecta al horario establecido así STS 5/04/2022, r. 7/2020. Lo que se observa es la tendencia a aprovechar el control del registro de jornada y el cumplimiento de la obligación legal con la introducción de modificaciones sustanciales del contrato de trabajo afectantes a la jornada.

¹³ El considerando 50 de la STJUE de 14/05/2019 resumía la necesidad de otorgar plena efectividad a la Directiva de ordenación del tiempo de trabajo de 2003. Se argumentó que la normativa nacional debe contener la obligación de utilizar un instrumento que permita determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal. Al no hacerlo el derecho español no puede asegurar ni, por un lado, el efecto útil de los derechos del art. 31.2 CDFUE, ni, por otro, de la Directiva 2003/88. La argumentación del TJUE atendió a la privación a empresarios y a trabajadores de comprobar si se respetan los derechos protegidos (vinculados a la protección de condiciones de vida y trabajo, la seguridad y salud laboral, siendo para ello imprescindible el respeto de los límites de la jornada; que, como es conocido, se fijan en los descansos diarios y semanales, así como en el tiempo máximo de duración media de la jornada semanal de la mencionada Directiva que, recordemos, son 48 horas e incluye tanto el tiempo de trabajo ordinario como también las horas extraordinarias -véase el art. 6 b) Directiva 2003/88-). Ello supone no respetar el objetivo perseguido por la Directiva de tiempo de trabajo, esto es, en palabras del propio TJUE: “garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores”.

jornada facilitando además la labor de vigilancia de la norma laboral tanto por parte de la ITSS como de la representación de los trabajadores, sin embargo, su implantación conseguirá este fin y también el cumplimiento real de la jornada por el trabajador, en un equilibrio de las obligaciones de ambas partes de la relación laboral en relación con el tiempo de trabajo.

Hasta el momento ha venido siendo una decisión empresarial realizar el registro de aquellos intervalos intrajornadas que constituyen pausas o descansos, permite un control más exhaustivo del tiempo de trabajo, así como para eludir la presunción de considerar tiempo de trabajo a todas las horas entre el inicio y la finalización de la jornada¹⁴. Los convenios colectivos regulan el llamado tiempo de bocadillo en su consideración de tiempo de trabajo o no (habilitación legal del art. 34.4 ET, precepto que consiente al convenio colectivo para su consideración como tiempo de trabajo efectivo además de la normativa estatal). El anuncio de la nueva regulación expresamente se refiere a esas interrupciones y su registro. Por el momento, sin una reforma del registro de jornada, será una decisión empresarial si procede (o no) el registro de las interrupciones intrajornadas y pausas (café, bocadillo, fumar cigarrillos, comida) descontándolas del tiempo de trabajo efectivo, pero existen limitaciones¹⁵. También se ha establecido en alguna empresa el control de llamadas y uso de móviles personales durante la prestación laboral. En los casos que no computa como tiempo de trabajo el empresario podrá requerir la recuperación del tiempo dedicado a estos otros usos.

En los escasos 5 años de vigencia de esta obligación se viene aceptando una pluralidad de sistemas de registro: escrito en papel, informático, telemático si se cumplen las características antes descritas (fiabilidad, objetividad y accesibilidad). El establecimiento del registro de jornada se encargó al convenio colectivo o, en su defecto, al acuerdo de empresa y en defecto del acuerdo colectivo se permite la decisión empresarial siempre que cumpla las obligaciones de consulta con la representación legal de los trabajadores, si la hubiera. Quizá el nuevo planteamiento de desarrollo reglamentario del registro de la jornada, según previsiones del Ministerio de Trabajo, siga incorporando estas mismas exigencias, o aunque sea como recomendaciones del registro.

Se admiten sistemas que concierten esos elementos, sean escritos o documentados. Hasta la fecha no hay un instrumento para llevar a cabo el control horario, pudiendo ser en papel, aplicaciones de móviles o sistemas de

¹⁴ Sin ese control es muy probable que todo el tiempo registrado se entienda que constituye tiempo de trabajo efectivo y compute como tal.

¹⁵ Así por ejemplo los controles de aquellos tiempos vinculados a necesidades fisiológicas quedarán fuera de las pausas de registro de jornada. Hemos tenido ocasión de reflexionar sobre estas cuestiones recientemente en el nº 16/2025 de la Rev. Crítica de Relaciones de Trabajo, págs. 167 a 185.

escaneo, tarjetas, aparatos de fichaje, incluidos tornos e incluso otros sistemas más sofisticados con utilización de datos biométricos (mano, iris/retina). La reforma que plantea (el anteproyecto de Ley de reducción de la jornada) buscaba establecer el registro en formato digital y obligaciones documentales concretas. Además de requerir una cumplimentación personal y directa; exigir tanto la autenticidad como el seguimiento de la trazabilidad.

Sin duda se complica el registro horario para esos periodos que se han considerado tiempo de trabajo en los que no hay prestación de servicios o ejecución de la actividad laboral, por ejemplo, en los desplazamientos. Recordemos el caso de los trabajadores sin centro de trabajo fijo para el inicio de la actividad o los viajes a centros e instalaciones de los clientes de la empresa¹⁶. En viajes se ha establecido el criterio de acudir al cliente y regresar a casa¹⁷, pero se ha negado cuando en la provincia hay un centro de trabajo. En estos casos la obligación de registro diario de la jornada se hace más espinoso. Probablemente, en caso de discrepancia, será resuelto en sede judicial no siendo esperable su control y registro *ab initio*, ni su cómputo como inicio de jornada, o finalización de aquella. Los convenios colectivos han venido fijando criterios.

El convenio colectivo sectorial debe atender a la pluralidad de empresas del sector y sus diversas realidades al delimitar los criterios del registro de jornada. Han regulado el registro de formas diversas. El hecho de que sea el trabajador el encargado de efectuar el registro, esto es el responsable de indicar la hora de inicio y de fin de su jornada no desvirtúa la obligación empresarial de registro fijada en el art. 34.9 ET. Se ha dado por bueno con una aplicación informática proporcionada por la empresa sea el trabajador quien incorpore las horas de inicio y de finalización de su jornada, interrupciones de esta y descansos, habiéndose dado criterios de actuación a los trabajadores mediante una guía de empresa¹⁸.

Respecto a la accesibilidad de los datos se plantean controversias a partir de cuándo se puede solicitar la accesibilidad a la empresa. Para el Ministerio la accesibilidad suponía facilitar su consulta —sin obligación de dar copia al trabajador individual— e implicaba la posibilidad de acceder en cualquier momento al registro diario por el solicitante del acceso regulado en el art. 34.9 ET (trabajador, representantes o inspección). Sin embargo, la respuesta judicial ha sido otra bien distinta, sin permitir la inmediatez; como esta interpretación restrictiva en el tiempo no ha satisfecho al legislador se prepara

¹⁶ STJUE 10/09/15, caso Tyco y STS 7/07/2020.

¹⁷ STS 4/12/2018.

¹⁸ STS 18/01/2023, rec. 78/21. Así lo están implantando en estos años algunas de las Universidades públicas españolas, permitiendo el fichaje en una aplicación de la propia institución al profesorado con contrataciones laborales.

una reforma al registro horario¹⁹. Proyecta en el futuro art. 34 bis ET que tanto los trabajadores como la representación legal y la ITSS puedan acceder al registro “*de manera inmediata*” (reproduce el contenido de la Guía²⁰), en cualquier momento y que se garantice el acceso remoto tanto a la ITSS como a los RLT²¹. En 2019 se indicó que la accesibilidad de forma inmediata evitaría la creación posterior, manipulación o posible alteración registral.

El deber empresarial del registro horario se incorporó en el derecho interno a raíz de la STJUE de 14/05/2019 asunto C55/18, gracias RD-Ley 8/2019 incorporando un concreto apartado en el art. 37 ET (actual apdo. 9º). El TJUE ya se había pronunciado previamente en Sentencia de 30/05/2013, C-342/13. Recientemente otra STJUE de 19/12/2024, asunto C531/23, recuerda que también es obligatorio el registro horario para el trabajo doméstico. No fue el legislador sino la Guía del Ministerio la que optó por dejar fuera del registro determinadas prestaciones articuladas como RLE cuando sobre la jornada de aquellas relaciones especiales se excluye la aplicación del ET²².

3. ASPECTOS DESTACADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En toda la materia concerniente al tiempo de trabajo el juego de la negociación colectiva en el diseño normativo es fundamental. El reparto normativo entre la ley y los negociadores abunda en la función típica de la autonomía colectiva reguladora de condiciones de trabajo. En el seno del convenio colectivo se valorarán los intereses contrapuestos de trabajadores y empresarios, la negociación evaluará las situaciones, el sector de actividad, la empresa, funciones y puestos de trabajo ofreciendo seguridad jurídica en una obligación de registro que si bien concierne a la empresa, interesa (de manera esencial) a los trabajadores sobre la jornada realizada. Impidiendo excesos de jornada, jornadas inferiores, fraudes o picarescas en el registro y, logrando el cumplimiento de una jornada que ya se fija, en la mayoría

¹⁹ El cambio normativo ideado es fruto de un Acuerdo del gobierno con los sindicatos más representativos del que se desmarcó la representación de los empresarios, de 20 de diciembre de 2024: “*Acuerdo social para la reducción de la jornada laboral. Trabajar menos, vivir mejor (sic.)*”. En el texto pactado ya se recoge la incorporación de un nuevo art. 34 bis ET dedicado al registro de jornada. El texto fue recogido como Anteproyecto de Ley y así presentado en febrero de 2025, pero aún no existe un proyecto de Ley. En referencia al registro de jornada se exigirá que sea digital (“realizado por medios digitales”). El nuevo diseño pretende acopiar en un único precepto todas las exigencias de registro del tiempo de trabajo, tanto la del tiempo parcial como la de las horas extraordinarias.

²⁰ Guía *Sobre el Registro de Jornada del Ministerio de Trabajo* de 2019, pág. 8.

²¹ Como se observa el anteproyecto de Ley contrarrestaba la interpretación judicial que ha considerado que no es necesario ni un acceso inmediato ni tampoco cuando se requiera, en cualquier momento, limitando el derecho a una periodicidad (mensual).

²² Así se remitía a la normativa específica, por ello la *Guía* (que no es derecho) amparándose en el art. 2.1 a) ET dejó fuera a la RLE de alta dirección. Sin reparar que es una relación laboral y que no queda fuera de las obligaciones y limitaciones de la Directiva 2003/88.

de las ocasiones, el propio convenio colectivo y, además, es referente para el abono del salario y también para fijar descansos (alternativos, compensaciones de tiempo de trabajo irregular con descansos, etc.). Una materia tan necesitada de regulación convencional debe completarse con la delimitación precisa y segura de los parámetros del registro de jornada diaria.

En una visión simplista podría decirse que el legislador estatal fija la obligación de registro diario de jornada y al convenio colectivo o acuerdo de empresa debe corresponderle indicar cuál será el medio, modo o instrumento de registro de jornada. Sólo en ausencia de negociación la obligación de fijar el medio se deposita en el empresario. Nada de ello delimita el actual art. 34.9 ET (a diferencia del anunciado art. 34 bis ET). Según el sector o tipo de empresa se podrá fijar qué concreto soporte de registro resulta apropiado, sea papel u otro de tipo automatizado, digital o telemático. Al mismo tiempo, el convenio si delimita el instrumento deberá atender a las obligaciones fijadas por la norma comunitaria y el TJUE, de manera que debe establecer un medio que responda a los tres criterios (objetivo, fiable e inmodificable y accesible. En el proyecto de Real Decreto en materia de registro de jornada que presenta en octubre de 2025 el Ministerio de Trabajo y Economía Social se definen estos conceptos, y precisamente se refiere a la inmodificabilidad de lo registrado).

A la autonomía colectiva se le encomiendan la organización y documentación del registro de jornada. En la primera regulación legal descansa sobre los negociadores todo lo relativo al registro diario de jornada, en la anunciada reforma e introducción de un nuevo art. 34 bis ET (si hubiera prosperado) no sucederá igual, ya no todo lo concerniente al registro descansa en la norma convencional sino que el legislador se reserva un haz extenso y muy relevante de la regulación. Los aspectos fundamentales del registro horario pasarán del negociador a la Ley, con pérdida de las particularidades que contempla el convenio colectivo o el acuerdo de empresa frente a la generalidad de la Ley. El legislador todavía está a tiempo de revisar su cambio tan trascendental concebido en el anteproyecto de Ley de 2025 y sin el concurso de un agente social como son las asociaciones empresariales. Restar libertad negociadora de trabajadores y empresarios en la implantación del registro en cada sector o empresa puede no contribuir a cumplir, en términos del derecho europeo, los tres elementos: objetivo, fiable y accesible, atendiendo a las diferencias y características específicas del sector o empresa²³. Ya no se

²³ El registro de diario de jornada digital en las explotaciones agrarias, en el trabajo en el mar, en el comercio en espacios rurales y de montaña u otros servicios o industrias en ese ámbito o, simplemente, allí dónde o no llegan las tecnologías de la información o no se ha alcanzado su acceso por razones del territorio, de la falta de infraestructuras o de la brecha digital refleja la inconsistencia de la obligación del registro digital que prevé el *Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión*.

encomendará adecuar el registro a las características del sector o empresa y atendiendo a la globalidad de lo negociado con carácter general y en particular respecto de la jornada de trabajo (jornada anual, distribución irregular, pausas e interrupciones, flexibilidad del tiempo de trabajo).

Los negociadores tienen en sus manos durante el proceso negociador delimitar un sistema capaz de cumplir los elementos de objetividad y, a su vez, de reseña fehaciente de la jornada diaria que impida cambios indebidos y refleje la jornada no sólo la que fue registrada sino la efectivamente realizada (sobre estas dos patas debe necesariamente descansar la fiabilidad, aunque hasta la fecha se haya puesto más énfasis en la permanencia o invariabilidad de aquélla que fue registrada con independencia del soporte registral, sin apoyarse en la realidad/veracidad del momento temporal en el cual el trabajo fue ejecutado²⁴).

En cuanto al tercer elemento referido a la accesibilidad el convenio colectivo o el acuerdo de empresa deberán diseñar atendiendo al en el concreto medio de registro diario de jornada unos perfiles que protejan la intimidad del trabajador y sus derechos fundamentales. El registro ha de ser accesible al propio trabajador, pero también a la representación legal de los trabajadores y a la ITSS. Si se trata de un registro digital deben respetarse sus límites legales delimitados por la Ley.

En el ejercicio del poder directivo, que resulta afectado por el control horario y registro diario de la jornada, siempre se ha dicho que la negociación modula esa facultad empresarial mejorando, en este caso, la organización del tiempo de trabajo. Las posibilidades de registro de la jornada diaria en atención a las necesidades de prestación de la empresa deben ser delimitadas por el pacto convencional o el acuerdo, permitiendo así el registro en los supuestos ordinarios y también extraordinarios (trabajo fuera de la empresa, interrupciones de la prestación, itinerancias puntuales) fijar criterios sobre la consideración de la jornada que debe ser registrada.

Se trata de una cuestión de por sí compleja, más aún desde que se permite una flexibilidad de la jornada y horarios que disimula y hasta esconde del exceso de jornada de sus controles (y su delimitación con el trabajo extraordinario), oculta la necesidad de su abono (con salario o con momentos de descanso) y enrarece y hasta llena de sombras una de las instituciones centrales de la relación laboral, el tiempo de trabajo.

Así sucede, hasta la fecha, en el registro diario de la jornada, el legislador estatal llama a los convenios colectivos o al acuerdo de empresa a organizar y a fijar soportes documentados del registro de la jornada diaria. Sólo en

²⁴ En el mismo sentido, lo previsto por el Anteproyecto de Ley, antes citado, se centra en la autenticidad y trazabilidad de lo registrado y en la identificación del trabajador.

su defecto el registro se convierte en una decisión empresarial, con la obligada participación de los representantes mediante el trámite de consulta.

Las materias objeto de negociación relativas al registro diario de jornada deberían señalar el instrumento o sistema de llevanza, indicar con precisión cuando ocurre el inicio y fin de la jornada y señalar si se realizará la llevanza de desplazamientos si computan como tiempo de trabajo, aseo o cambios de vestimenta en los mismos supuestos. Al contrario, en caso de que las pausas y descansos intrajornadas no computen como tiempo de trabajo y así lo establezca el convenio colectivo, el pacto negocial debería señalar cómo se registrarán esas pausas.

Sin duda, es la negociación colectiva el mecanismo normativo para su regulación²⁵. El convenio deberá establecer en el registro de manera clara y precisa cómo computar las pausas que permite estas interrupciones, quedando fuera del tiempo que mide la jornada diaria de trabajo, evitando su consideración como jornada de trabajo.

El propio Ministerio en la *Guía* de 2019 invitaba a la negociación para delimitar los supuestos relativos al registro de los mandos intermedios o cargos que, sin ser RLE —a las que entendía redimidas de la obligación de registro—, han pactado disponibilidad horaria. Se refería concretamente a “*un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo*” o también cuando “*forma parte de sus obligaciones contractuales su plena disposición horaria*”.

De la misma manera se llamaba a la negociación como mecanismo de autorregulación convencional. En particular, se fijaban criterios que hacían admisible a través de lo pactado en convenio colectivo o el acuerdo de empresa el mecanismo de registro de jornada incluyendo los telemáticos para los casos de teletrabajo o de trabajo a distancia. Además, se incitaba, en el teletrabajo, a la firma por el trabajador de hojas u otros modelos similares siempre que el empresario lo aceptase. De esta manera se ponían sobre la mesa múltiples instrumentos del control horario para llevar a cabo el registro diario de la jornada.

Por otro lado, sin reformarse la Ley ni en lo relativo a las ETT ni tampoco en las subcontratas el Ministerio marcó criterios que exigían, bien la cooperación entre la ETT y a empresa usuaria, aunque la obligación de registro de jornada correspondiera a la empresa usuaria, bien el acuerdo en caso de contratas pues aun siendo el obligado al control el contratista, esto es el empleador así sería posible controlar excesos o defectos de jornada que pudieran demandar la empresa principal y la contratista o subcontratista del art. 42 ET.

²⁵ De modelo idóneo lo calificó la Guía del Ministerio de trabajo, cit., pág. 5.

Cualquier medida no supone restar al empleador sus facultades directivas, es decir su capacidad de control para verificar la autenticidad de lo afirmado por el trabajador.

Hemos de cuestionarnos si la facultad de incorporar especialidades en las obligaciones del registro de jornada en sectores, trabajos o categorías profesionales si concurre particularidad que lo requiera (el art. 37.7 ET habilita al gobierno) puede fijarse a través de negociaciones cuando el Ministerio no ha acudido a desarrollar esta facultad. La respuesta podría ser negativa o positiva, a falta de su desarrollo reglamentario²⁶. En nuestra opinión siempre que las especialidades no alterasen el régimen legal del registro diario de jornada serían admisibles, no debiendo olvidar que el registro de jornada permite la flexibilidad horaria, art. 34.9 ET. Así si operase la flexibilidad (distribución irregular de la jornada u otra redistribución posible del tiempo de trabajo, en especial los descansos alternativos), el cómputo de la jornada pese a su registro diario supone y exige su mirada en términos más amplios, ceñidos a cuáles sean los intervalos fijados por la institución de la jornada de trabajo (regulada en la Ley, fijada por el convenio colectivo o aquella mejora o diferencia pactada en el contrato de trabajo). Esto es, contabilizando el tiempo de trabajo realizado no en el día sino en secuencias o intervalos temporales superiores. Cualquier exceso de la jornada diaria necesita de su examen incorporando la regla semanal, mensual o anual de la jornada, superior a la secuencia diaria.

Desde 2019 se negocian convenios colectivos o acuerdos de empresa concernientes al registro de la jornada que según el sector de actividad o empresa regulan el concreto sistema de registro y otras acciones (como el respeto de los descansos y el derecho de desconexión digital). La información sobre la jornada diaria se registra y la representación legal de los trabajadores debe poder acceder a los datos, estando reguladas obligaciones empresariales de información (comunicación del registro) amparadas en el art. 64 ET. Pero como ya hemos indicado sin que el legislador incorporase expresamente esas obligaciones e información del empresario referentes al registro diario de jornada. En todo caso el apartado 6 del citado art. 64 ET sí fija para la empresa obligaciones generales de información debidas al comité de empresa, y éstas deberán respetarse en todo caso: momento, manera y contenido apropiados para que la representación pueda examinarla.

Como ejemplo paradigmático de regulación extensa y detallada en la negociación colectiva de registro de jornada recabamos en el convenio

²⁶ Precisamente la ausencia de su desarrollo obligó a inventar la *Guía Sobre el registro de jornada* en 2019.

colectivo de la banca²⁷, su art. 29 compendia todos los aspectos. Limita el registro a los trabajadores incluidos en el ámbito personal del convenio, por lo que deja fuera a la RLE de alta dirección, pero también al colectivo identificado²⁸, al que se permiten tanto excepciones como particularidades en la organización y documentación del registro, que llamativamente no describe cuáles sean éstas ni aquéllas. Refiere que el registro no interfiere en la jornada y lo hace mencionando la garantía y neutralidad que supone el propio registro (para horarios, descansos, pausas interrupciones remitiendo al convenio colectivo y al calendario laboral). Recoge los tres elementos exigidos por el Derecho de la Unión europea (objetivo, fiable y accesible) y luego los concretará, así como su compatibilidad con las medidas de conciliación, flexibilidad, prestación en régimen de teletrabajo o similar. Incorpora la prevalencia del convenio sectorial sobre los registros de empresa sólo para lo supuestos de que estos fueran anteriores a la implantación leal de la obligación. Así para los acuerdos posteriores al RD-Ley la regulación del convenio colectivo sectorial se convierte en complementaria, presumiendo que se han ajustado a las exigencias legales del ET. Admite la concurrencia (no conflictiva) del acuerdo de empresa con el convenio en términos de adaptación y atención sus particularidades, pudiendo desarrollar, complementar y mejorar el convenio sectorial.

El convenio colectivo que traemos a colación, por su carácter ejemplificante, sin fijar un sistema concreto prefiere el telemático, permite el papel (autocompletado manual), implantando seguridad que respete los criterios ya vistos (objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad, no manipulable) y el respeto de la intimidad y propia imagen del trabajador. Información, derecho de desconexión digital y formación. La formación atiende en especial a quien sea mando, con trabajadores a su cargo. Accesibilidad que permita su descarga, pero limitada a equipos de la empresa para los trabajadores. Entremezcla el desarrollo con los dispositivos de geolocalización y el respeto de la normativa de datos de carácter personal e información a la RLT. El papel está previsto en caso de no haber suministrado instrumental telemático, recogiendo qué debe, al menos, figurar en la hoja (horas de inicio y fin, el número de horas de trabajo efectivo y firma), sin poder rellenarse con posterioridad, esto es en fechas posteriores y cumpliendo los tres elementos exigidos por el Derecho de la Unión europea.

²⁷ Cuyo art. 29 XXV convenio colectivo del sector de la banca (BOE de 1/01/2025) estipula con gran detalle los aspectos concernientes al registro diario de jornada, así después de recoger un apartado de consideraciones generales que incluye el modelo de registro, incluye las características y su funcionamiento (señalando con precisión hora de inicio y finalización de la jornada y tiempo de trabajo), recalca sobre las horas extraordinarias y fija la accesibilidad de la información para el trabajador individual, diferenciándola de la representación legal.

²⁸ Art. 2 del convenio colectivo de del sector de la banca, cit., entre los que se encuentran directores generales, Director Gerente, subdirector general y de carácter similar.

Admite que cada empresa se concrete el régimen aplicable a excesos o defectos de jornada y los momentos que no sean tiempo efectivo de trabajo.

4. CONFLICTIVIDAD SOBRE EL REGISTRO DIARIO DE JORNADA

A falta de desarrollos reglamentarios y anticipándose a posibles lagunas, muy tempranamente la ITSS ha elaborado criterios técnicos relativos al registro de jornada²⁹ y también la Administración (a través del Ministerio competente³⁰) pero en todo caso carentes de valor normativo. Tras más de 5 años desde la implantación del registro de jornada se aprecia la existencia de una relevante conflictividad en aspectos concernientes al registro de la jornada que se tramita por vías colectivas: procedimientos de impugnación de convenio colectivo o sobre todo de conflicto colectivo para resolver si se han cumplido las obligaciones tanto del registro como de su acceso a la RLT, materia objeto de estudio, y de las cuestiones judicializadas y las respuestas emanadas de la doctrina judicial más reciente. Como venimos señalando esa ausencia de desarrollo reglamentario es probable que se colme velozmente, eso si el proyecto de nuevo reglamento de Registro de jornada es aprobado en estos meses. Ahora se fijan como objetivos, al menos, tres, proteger a los trabajadores de sus aspectos retributivos en cuanto a jornada realizada, respeto de las condiciones laborales, atender a la conciliación de lo laboral con la vida familiar y personal y la protección de la salud, sin olvidar el respeto a la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo. Este objeto poliédrico se recoge en la consulta previa sobre el Proyecto de Real Decreto de desarrollo de este control horario conocido en septiembre de 2025. Precisamente, la nueva planificación normativa busca tanto cubrir los vacíos observados y también se encuadra en el marco de una competencia leal entre empresarios.

En el ojo de la norma, aun degradada a reglamento, sigue ofrecer una aportación de prueba fiable del tiempo trabajado que sea neutral, imparcial y fiable, al existir un registro de jornada. EL cual facilitará la labor inspectora. También se prevé el acceso a copias del registro por la representación legal de los trabajadores, y el acceso inmediato a los mismos.

²⁹ Criterio Técnico 101/2019, *sobre actuación de la ITSS en materia de registro de jornada* de 7/06/19.

³⁰ Se elaboró una guía titulada *Sobre el registro de jornada* en el mismo año 2019 con la finalidad de responder a las múltiples consultas que originaba la nueva obligación a los empleadores. Delimitó el ámbito subjetivo incorporando a los asalariados, aunque no tuviesen que acudir durante parte o toda su jornada laboral a un centro de trabajo de la empresa (por ejemplo, trabajo a distancia o trabajadores móviles u otros, como pueden ser quienes prestan sus servicios laborales en lugares o sitios que no pertenecen a la empresa del trabajador sino a clientes o terceros).

En todo caso la pertinencia de la regulación se justifica en dar una respuesta al efecto útil de las Directivas UE 2003/88/CE y 89/391/CE, es decir, bajo el prisma de la seguridad y salud laboral.

La implantación de registros que rechacen la jornada extraordinaria es acertada, si la empresa exige la autorización del trabajo extra. No haciéndose depender del trabajador su jornada. Así se da por válida la mecánica de un registro de jornada que no acepta horas extraordinarias, no autorizadas³¹.

La STS de 17/09/2024 en conflicto colectivo en un banco sobre el registro de jornada consideró adecuado el proceso de conflictos colectivos al no cuestionar el convenio colectivo sino su complementariedad no apreciando inadecuación de procedimiento³², devolviendo a la instancia el asunto cuestionando el acceso por la RLT al registro de jornada. La STS de 24/09/2024 en un conflicto colectivo de una entidad bancaria confirma la legalidad del registro implantado³³, examinando el precepto de la banca antes citado, en una versión anterior, no contempla que se obliga al registro de las pausas que no tengan consideración de trabajo efectivo, sino que remite a su regulación en la empresa sin haberse alcanzado pacto, ni por ello puede obligarse a la empresa. Ni estima presente falta de fiabilidad en el sistema implantado.

Recientemente la SAN 9/12/24 resuelve sobre la regulación convencional sectorial de entrega mensual de proporcionar a la RLT el contenido del registro de jornada en la banca y si existe la obligación complementaria del banco de permitir su acceso en cualquier momento y de manera inmediata no conformándose con el listado mensual, se niega que exista en el art. 34.9 ET obligación legal de accesibilidad del registro en cualquier momento e inmediata para los RLT. No da validez a la Guía del Ministerio pues no es norma y carece de carácter vinculante y, en su interpretación, no existe obligación porque el convenio se refiere a la facilitación mensual del contenido del registro diario de jornada a la RLT.

5. A MODO DE CONCLUSIÓN

Tras el estudio sistemático de las fuentes, de la normativa vigente y proyectada, (aunque fracasada en su regulación legal en este momento, no obstante, sustituida por unas previsiones futuras de desarrollo reglamentario aun desconocidas al escribir y revisar estas páginas) el análisis de convenios colectivos y acuerdos de empresa, de la sistematización de las exigencias del registro diario de jornada en la negociación colectiva y la lectura de diversas sentencias judiciales recientes sobre registro

³¹ STS 22/02/2023, rec. 34/2020.

³² Rc. 191/22.

³³ Rc. 236/22.

de jornada e información y participación de los representantes legales de los trabajadores, se identifica como un elemento reiterado en procedimientos judiciales colectivos el acceso al registro de jornada por los representantes legales de los trabajadores y una respuesta judicial que no gusta al legislador, fijando expresamente en el texto del ET que se quiere reformar lo ya indicado en su Guía Ministerial de 2019., esto es, el acceso de forma inmediata y en cualquier momento al registro por los RLT, enmendando de plano a la justicia. Si el convenio colectivo hubiera regulado la cuestión siguiendo la *Guía* el conflicto hubiera resultado innecesario y estéril, el desliz no recae sólo en el intérprete también en los propios negociadores.

Sin duda, la única propuesta de buenas prácticas de convenios colectivos o acuerdos de empresa a la luz del examen de la negociación examinada en materia de registro de jornada diaria, pasa por incorporar y no ignorar lo recogido en la *Guía*, antes mencionada, sobre la inmediatez de acceso cuando, además, ello supone un indudable beneficio para el ejercicio de la función representativa. No obstante, hay que reflexionar sobre el sector en el cual se implanta el registro horario, empresa o centro de trabajo. No puede desconocerse la existencia de empresas y centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores, sea porque el número de trabajadores no alcanza para tener esa representación (art. 62.1 ET), sea porque no se ha producido un proceso electoral para la participación de los trabajadores, carentes de representación. Además, debería estarse a la rama de actividad y las posibilidades reales por ejemplo de un acceso en tiempo real del registro horario realizado. Sin tampoco quitar su importancia a que quizá no todo registro pueda digitalizarse sin más (o por falta de un elemento dedicado a este fin o por falta de una conexión digital). El acceso de la representación legal de los trabajadores al registro debe ser una función atribuida a estos, pero ya no es tan relevante el medio para llevar a cabo el registro de jornada (debiendo estar abierto a todo tipo de actividad y territorio -por desgracia hay territorios sin conexión ni digital ni telefónica, entre otras razones, sea por ubicarse en la montaña, el alejamiento de la señales de telefonía e internet, pertenecer al medio rural o la dispersión insular-, por lo tanto, siendo imposible en nuestra opinión prescindir del papel o de medios analógicos). Iguaes reflexiones son válidas para la ITSS y su acceso a registros de jornada digitalizados o en remoto. La accesibilidad inmediata, que puede ser exigida por la norma laboral, no implica digitalización, ni permitirá esa digitalización en ocasiones. Pues no debemos olvidar que queremos ser en el futuro una sociedad digitalizada (plenamente digital) pero no lo somos. No se puede exigir un registro de jornada digital que no es universalmente implantable en todas y cada unas de las empresas españolas, ni para todos y cada uno de los empleadores (algunos sin competencias digitales, como por ejemplo, el empleador titular del hogar familiar). Como indica la Unión europea (en numerosos documentos sobre el trabajo y sus actuales -tres- transformaciones) esta-

mos ante una transición digital en el mundo laboral, pero sólo es eso, una transición, dista mucho de ser una realidad.

Por último, conviene recordar que mientras el vigente art. 34.9 ET conserve su redacción actual (la originaria de 2019) se mantiene la encomienda, en primer lugar, a la negociación colectiva de organizar y documentar el registro de jornada. Cualquier desarrollo reglamentario del Ministerio de Trabajo invasivo de esta encomienda legal choca de lleno con el art. 37.1 CE y permite plantear (a los representantes de trabajadores y también a los representantes de los empresarios) un conflicto entre la norma negociada (se haya establecido en convenio o aun no, cuando aparezca) y la norma reglamentaria del Estado.

También conviene de recomendar una mejora de la regulación e información a la representación legal de los instrumentos y sistemas registro de jornada implantados. Y, asimismo, apreciar el fundamental papel de la negociación colectiva sin que éste quede relegado, como se ha constatado figuraba indebidamente en el Anteproyecto de Ley de 2025 con grave riesgo de afectación a la autonomía negocial. El frustrado proyecto de Ley puede servir para recapacitar sobre la función de los representantes legales de los trabajadores, esto es, atribuyéndoles el protagonismo que les corresponde y haciendo palpables sus facultades de emisión y recepción de información en el texto del art. 64 ET. E, incluso, de consulta para diseñar la mecánica de implantación del registro o de su renovación y evaluación periódica y mejora, donde ya estuviera implantado.

Sin olvidar el importante papel que en la negociación colectiva también tienen atribuido, debiendo se este espacio de la autonomía negocial un lugar para adaptar el registro horario al sector de actividad, tipo de prestación y criterios de evaluación y mejora a los que antes nos referíamos.