

DEL RELOJ AL CLIC: EL NUEVO REGISTRO DIGITAL DE JORNADA EN ESPAÑA

ARTURO MONTESDEOCA SUÁREZ

NET₂₁ NÚMERO 26, OCTUBRE 2025

La reducción del tiempo de trabajo ha sido una reivindicación constante en la historia del movimiento obrero, estrechamente vinculada al derecho a la salud, al descanso y a la conciliación de la vida personal y laboral. En pleno siglo XXI, este debate adquiere nuevas dimensiones debido al impacto de la digitalización, la aparición de nuevas formas de empleo y la creciente disponibilidad tecnológica que difumina los límites entre el trabajo y la vida personal. En este contexto, garantizar la duración máxima de la jornada laboral y el derecho efectivo al descanso se ha convertido en una prioridad normativa.

El 22 de enero de 2024, la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, anunció en el Congreso de los Diputados la intención de su Ministerio de reducir progresivamente la jornada laboral hasta las 37,5 horas semanales, sin merma retributiva. Este objetivo cristalizó en el acuerdo [‘Trabajar menos, vivir mejor’](#), suscrito en diciembre de 2024 con los sindicatos CCOO y UGT. Sin embargo, las dificultades para alcanzar un consenso con la patronal y las tensiones internas en el Gobierno han retrasado la concreción legislativa de la medida.

El “Acuerdo Social para la reducción de la jornada laboral” se presentó como un hito político y social destinado a adaptar el tiempo de trabajo a las exigencias de la nueva economía. Publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales en mayo de 2025, el proyecto fue objeto de enmiendas a la totalidad por parte de varios grupos parlamentarios, lo que obligó al Ministerio de Trabajo a explorar vías reglamentarias alternativas. De esta forma, surgió el proyecto de Real Decreto de Registro de Jornada Digital (RDRJ), aprobado en tramitación urgente por el Consejo de Ministros el 30 de septiembre de 2025. Este texto constituye un avance técnico de gran calado al establecer un modelo digital de control horario, destinado a garantizar el cumplimiento real de la jornada máxima legal.

El RDRJ desarrolla los artículos 12.4.c), 34.9 y 35.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET). Su principal objetivo es asegurar que toda persona trabajadora disponga de un registro diario de jornada digital, que refleje de

forma objetiva, fiable y accesible el tiempo efectivamente trabajado. Estos tres principios —objetividad, fiabilidad y accesibilidad— son esenciales para garantizar la transparencia y la trazabilidad del registro horario, conforme a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ([STJUE de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18](#)).

Entre sus principales novedades destaca la obligación de registrar con precisión no solo el inicio y el fin de la jornada, sino también las pausas, el trabajo a distancia y las horas extraordinarias. Cada modificación quedará registrada mediante una huella digital indeleble, lo que refuerza el valor probatorio del registro y dificulta la manipulación de datos. Este aspecto responde a la necesidad de prevenir el fraude en el tiempo de trabajo, pero también genera interrogantes sobre la gestión de las discrepancias entre empresa y persona trabajadora, para las que el Real Decreto prevé mecanismos de resolución internos.

El RDRJ establece que el registro digital debe respetar los derechos a la intimidad y a la protección de datos personales, conforme a los principios de minimización, necesidad y proporcionalidad del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), en su informe [EXP202304834](#), ha descartado la posibilidad de utilizar sistemas biométricos como regla general, al considerar que el tratamiento de datos sensibles no encuentra justificación suficiente en la obligación de registro prevista en el artículo 34.9 TRLET. En consecuencia, el RDRJ apuesta por sistemas digitales convencionales que no impliquen el tratamiento de datos especialmente protegidos, como ha señalado la jurisprudencia europea ([STJUE sentencia de 4 de julio de 2023, C-252/21](#)).

Asimismo, el texto otorga cierta flexibilidad a las empresas para elegir el sistema de registro, siempre que cumpla los requisitos técnicos mínimos. En caso de optar por un sistema alternativo, la empresa deberá contar con un informe elaborado por un técnico competente que justifique su idoneidad. Esta previsión genera cierta inseguridad jurídica, especialmente en relación con la figura del técnico y la validez de su certificación, aspectos que requerirán desarrollo reglamentario adicional.

El artículo 6 del RDRJ regula el acceso al registro por parte de las personas trabajadoras, la representación legal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). Las personas trabajadoras podrán consultar en cualquier momento su registro de jornada y solicitar copias de los asientos y modificaciones, en ejercicio de sus derechos reconocidos por el RGPD. La representación legal de las personas trabajadoras también tendrá acceso a los datos necesarios para el ejercicio de sus funciones, siempre respetando los principios de minimización y anonimización.

Finalmente, la ITSS dispondrá de un acceso digital inmediato, tanto remoto como presencial, lo que supone una ampliación de sus competencias de control y una apuesta por la digitalización de la función inspectora.

No obstante, esta previsión plantea dudas sobre la interoperabilidad tecnológica entre los sistemas empresariales y los aplicativos públicos, así como sobre la posibilidad de accesos en tiempo real ([STJUE de 30 de mayo de 2013, C-342/12](#)). En la práctica, la implementación de un acceso remoto ‘a golpe de clic’ podría requerir desarrollos tecnológicos y garantías de seguridad aún inexistentes en la actualidad.

El RDRJ reconoce expresamente que las empresas deberán garantizar la formación e información de la plantilla en el uso del sistema de registro. Este tiempo será considerado como tiempo de trabajo efectivo y no podrá implicar ningún coste para las personas trabajadoras. Esta obligación enlaza con el derecho a la formación profesional del artículo 23 TRLET y con el artículo 85 de la LOPDGDD, que vincula la formación digital con la protección de los derechos en el entorno laboral.

Sin embargo, la implantación de estos sistemas digitales no está exenta de dificultades. Según el [Plan Nacional de Competencias Digitales \(2021\)](#), casi la mitad de la población española (43%) carece de competencias digitales básicas y un 8% jamás ha utilizado internet. Este dato revela una brecha importante que podría dificultar el cumplimiento efectivo del registro digital, especialmente en sectores tradicionales o en el empleo doméstico, donde la falta de recursos técnicos y apoyo jurídico puede generar desigualdades. En este sentido, algunos expertos proponen la creación de una herramienta pública unificada que simplifique las obligaciones empresariales y garantice la interoperabilidad con la administración laboral.

El nuevo registro digital de jornada representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales y en la lucha contra la precariedad horaria. Permite reforzar la transparencia, prevenir abusos y ofrecer un instrumento objetivo para el control de la jornada. Sin embargo, su éxito dependerá en gran medida de su aplicación práctica. La diversidad de sistemas, la falta de una plataforma pública y la posible sobrecarga burocrática podrían generar desigualdades entre empresas y aumentar la conflictividad laboral.

Desde una perspectiva jurídico-laboral, el RDRJ supone un paso adelante en la concreción del derecho a la limitación del tiempo de trabajo, pero adolece de ciertas carencias de técnica normativa. El texto deja abiertas cuestiones clave —como la gestión de discrepancias o la responsabilidad en caso de fallos técnicos— que podrían ser fuente de litigiosidad. Además, la sanción prevista por incumplimiento del registro,

equiparada a la inexistencia de este (art. 7.5 LISOS), refuerza la necesidad de una implementación rigurosa por parte de las empresas.

Por otro lado, la insistencia en la digitalización como mecanismo de control puede entrar en tensión con la protección de la intimidad personal, especialmente si los sistemas permiten la monitorización continua. El reto será garantizar un equilibrio entre la transparencia y la protección de los derechos fundamentales, evitando que el control se convierta en vigilancia.

El Real Decreto de Registro Digital de Jornada constituye una pieza clave en la modernización del marco laboral español, ya que su enfoque tecnológico responde a la necesidad de garantizar un control efectivo del tiempo de trabajo en una economía digitalizada. La clave de su éxito residirá en la colaboración entre administración, empresas y personas trabajadoras, así como en el desarrollo de soluciones técnicas accesibles y seguras. Solo así podrá cumplirse el doble objetivo de trabajar menos y vivir mejor, sin sacrificar la seguridad jurídica ni los derechos fundamentales.