REVISTA ELECTRÓNICA
DE ACCESO ABIERTO
ISSN 2282-2313

Revista Internacional y Comparada de

RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial
Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos
Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrían Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador
Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), Mª José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Marina Fernández Ramírez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción
Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista
Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital
Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Tiempo de trabajo y salud laboral: el registro de jornada*

Alberto CÁMARA BOTÍA**

RESUMEN: El registro de jornada es un instrumento fundamental para garantizar el cumplimiento de los derechos a la limitación de jornada y a la seguridad en el trabajo, con el que se da cumplimiento a la obligación empresarial de controlar el tiempo de trabajo exigida por el derecho de la Unión Europea. Inicialmente ausente en la legislación laboral española y excluida por el Tribunal Supremo, fue introducida por el legislador en 2019, fundamentalmente como medio de control de las extralimitaciones de jornada irregulares. Sin embargo, el derecho de la Unión Europea apunta otra perspectiva, dominada por la idea de garantía de los derechos a la limitación de jornada y a la seguridad y salud en el trabajo. La regulación genérica del deber de registro en el art. 34.9 ET desplaza a la negociación colectiva o, en su defecto, a la decisión unilateral del empresario la regulación de sus aspectos fundamentales: ámbito de aplicación, sujetos intervinientes, contenido y características y consecuencias de su incumplimiento. Al mismo tiempo, han surgido dudas interpretativas sobre cada una de estas materias que han sido resueltas por los tribunales con una estricta interpretación del texto legal.

Palabras clave: Tiempo de trabajo, jornada, control, registro, seguridad y salud en el trabajo.

SUMARIO: 1. Tiempo de trabajo y salud laboral: la limitación de la jornada de trabajo como medio de garantizar la seguridad y salud en el trabajo y las garantías para su efectividad. 2. ¿Deber empresarial de controlar el tiempo de trabajo? Respuestas judiciales e intervención del legislador. 2.1. La aplicación aislada de la regulación de las horas extraordinarias y la preterición de la dimensión preventiva de la ordenación del tiempo de trabajo excluyen el deber empresarial de controlar el tiempo de trabajo. 2.2. Los derechos a la limitación de jornada y a la protección de la salud y seguridad laboral exigen el control del tiempo de trabajo. 2.3. La respuesta del legislador español. 3. El ámbito de aplicación del deber de registrar la jornada. 4. Los sujetos intervinientes en el registro de jornada. 5. Contenido y características del registro de jornada. 6. Consecuencias del incumplimiento del deber de registro de jornada. 7. Conclusión y perspectiva de futuro. 8. Bibliografía.

* Este trabajo se enmarca en el Proyecto PID2022-137171OB-I00, *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE, e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.
** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Murcia (España).

@ 2025 ADAPT University Press – ISSN 2282-2313

Working Time and Occupational Health: the Daily Working Time Record

ABSTRACT: The working time record is a fundamental instrument for ensuring compliance with the rights to limited working hours and occupational health and safety, fulfilling the employer's obligation to monitor working time required by European Union law. Initially absent from Spanish labour legislation and ruled out by the Supreme Court, it was introduced by the legislator in 2019, primarily as a means of controlling irregular working hours. However, European Union law suggests a different perspective, dominated by the idea of guaranteeing the rights to limited working hours and occupational health and safety. The generic regulation of the obligation to register in Art. 34.9 of the Workers' Statute shifts the regulation of its fundamental aspects to collective bargaining or, failing that, to the unilateral decision of the employer: scope, parties involved, content and characteristics and consequences of noncompliance. At the same time, interpretive doubts have arisen regarding each of these matters, which have been resolved by the courts with a strict interpretation of the legal text.

Key Words: Working time, working day, control, registration, safety and health at work.

1. Tiempo de trabajo y salud laboral: la limitación de la jornada de trabajo como medio de garantizar la seguridad y salud en el trabajo y las garantías para su efectividad

El registro de la jornada de trabajo «se conecta inexorablemente con la obligación de proteger la salud y seguridad de los trabajadores»[1]. Sobre esta afirmación giran las siguientes páginas, en las que analizan la formación y configuración del deber empresarial de controlar el tiempo de trabajo. En efecto, el tiempo de trabajo es un factor de riesgo psicosocial con importantes efectos sobre la salud de los trabajadores[2]. El incremento de riesgo de accidente de trabajo, la mayor propensión a padecer enfermedades o sufrir accidentes cardio o cerebrovasculares y el aumento del estrés son algunas de las consecuencias derivadas de la realización de largas jornadas y de la sobrecarga de trabajo a ellas unida[3]. En este sentido, se ha señalado que la realización de jornadas de trabajo prolongadas se encuentra en el origen de una tercera parte de la morbimortalidad laboral y representa el factor de riesgo más influyente en el incremento de enfermedades ocupacionales. Se ha estimado que al pasar de jornadas semanales de entre 35 y 40 horas a otras superiores a 55 horas semanales, se eleva en un 35%

[1] STS 18 enero 2023 (ECLI:ES:TS:2023:85) y STS 24 septiembre 2024 (ECLI:ES:TS:2024:4744).

[2] I. MARÍN ALONSO, *La obligación empresarial de registro de la jornada ordinaria de trabajo ante el Derecho de la Unión Europea y el Derecho interno*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2019, n. 53, p. 116, se refiere al «derecho subjetivo de los trabajadores a reclamar que no se produzca un exceso de jornada», instrumento para hacer efectivos otros derechos entre los que se encuentra el derecho a la seguridad y a la salud. Como señala F. TRILLO PÁRRAGA, *Registro de la jornada de trabajo como instrumento de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras*, en *Revista de Derecho Social*, 2024, n. 107, p. 126, la «duración y distribución de la jornada de trabajo ha de evaluarse […] como un riesgo para la seguridad y salud». Según A. GINÈS I FABRELLAS, J. PEÑA MONCHO, *Viejas y nuevas obligaciones en materia de control del tiempo de trabajo*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2020, n. 451, p. 69, «El tiempo de trabajo es una variable directamente relacionada con el estado de salud de las personas trabajadoras, por cuanto las características del tiempo de trabajo o de la distribución del tiempo de trabajo pueden tener efectos perjudiciales sobre la seguridad y salud de estas». Sobre los efectos en la salud laboral de la intensificación del trabajo derivada de los procesos de digitalización, véase J.E. LÓPEZ AHUMADA, *La salvaguarda del derecho a la salud laboral ante el desarrollo del tiempo de trabajo digital: la lucha contra la desnaturalización de los límites de la jornada de trabajo y descanso*, en *Ius et Veritas*, 2024, n. 69, pp. 18-20. El Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales, incluye como factores de riesgo psicosocial los horarios muy largos o impredecibles, la conexión continua al trabajo, el trabajo a turnos y el trabajo nocturno.

[3] M. URRUTIKOETXEA BARRUTIA, *Vivir para trabajar: la excesiva jornada de trabajo como factor de riesgo laboral*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 2010, n. 77, p. 39.

el riesgo de accidente cerebrovascular y en un 17% el riesgo de fallecer a causa de una cardiopatía isquémica. Según estimaciones de la OMS y de la OIT, las jornadas laborales extensas provocaron 745.000 muertes por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica en 2016[4].

De este modo, parece claro que uno de los bienes jurídicos a los que debe atender la ordenación del tiempo de trabajo es la protección de la salud y seguridad de los trabajadores[5]. Sin embargo, la relación normativa entre tiempo de trabajo y seguridad y salud laborales ha sido paradójica, pues, aunque la protección fisiológica de los trabajadores fue uno de los factores motivadores de la legislación de jornada máxima de trabajo[6], tradicionalmente se han considerado instituciones diferenciadas e independientes en la regulación de la relación laboral[7]: desde los orígenes

[4] *Vid.* el Comunicado de prensa OMS-OIT 17 mayo 2021, *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares*, en relación con el estudio de F. PEGA, B. NÁFRÁDI, N.C. MOMEN, Y. UJITA *ET AL.*, *Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000-2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury*, en *Environment International*, 2021, vol. 154. *Vid.* también I. BERNIELL, J. BIETENBECK, *The effect of working hours on health*, en *Economics & Human Biology*, 2020, vol. 39.

[5] A la «protección de la persona en términos físicos» se refiere J.M. GOERLICH PESET, *El trabajo y su tiempo*, en VV.AA., *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, p. 23.

[6] *Cfr.* J. CABRERA BAZÁN, *Trabajo y tiempo*, en *Revista de Política Social*, 1979, n. 121, p. 97; J. RIVERO LAMAS, *Régimen de la jornada y de los horarios en la reforma del Estatuto de los Trabajadores*, en *Documentación Laboral*, 1995, n. 47, p. 17; R. RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, *El registro obligatorio de la jornada de trabajo. Impacto, efectos y estado de la cuestión tras tres años de vigencia*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2022, n. 257, p. 2 (versión electrónica). Se trata de una motivación común en los diferentes ordenamientos. Así, por ejemplo, en Alemania: *vid.* W. DÄUBLER, *Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994, p. 581. En España recuérdese, por ejemplo, la exposición de motivos del Proyecto de la Ley de 27 de diciembre de 1910 sobre jornada en la minería, que justificaba la intervención normativa en «razones de interés social, ya que toda labor manual, prolongada fuera de medida, tiende a la degeneración de la raza por agotamiento físico y atrofia moral e intelectual del obrero» (L.E. DE LA VILLA GIL, *La formación histórica del Derecho español del Trabajo*, Comares, 2003, p. 97). O, también, el RD de 15 de marzo de 1919, sobre jornada máxima de ocho horas para los oficios del ramo de la construcción, para el que resultaba evidente «que la jornada máxima de ocho horas» era «el límite de tiempo idealmente reconocido como justo, por razones de higiene y de moral social» (*vid.* A. MARTÍN VALVERDE *ET AL.*, *La legislación social en la Historia de España de la Revolución Liberal a 1936*, Congreso de los Diputados, 2024, p. 107).

[7] M. ALONSO OLEA, *¿Es de seguridad y salud del medio de trabajo la regulación de la jornada?*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1999, n. 93, p. 5: «En la legislación tradicional de nuestro país, una ha sido la de seguridad e higiene en el trabajo y la otra ha sido la

de la legislación social, en los que las normas limitativas del tiempo de trabajo (jornada de trabajo y descanso dominical) y las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo se consideraron grupos normativos distintos[8], hasta el mismo texto de la Constitución de 1978, cuyo art. 40.2 «distingue claramente»[9] entre los deberes de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, por una parte, y de garantizar el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, de otra. En este sentido Alonso Olea respondía en 1999 a la pregunta de si era «de seguridad y salud del medio de trabajo la regulación de la jornada», con un rotundo "no", fundando su opinión en la legislación tradicional española, el derecho vigente y el derecho comunitario anterior al Tratado de Amsterdam[10].

La situación actual es distinta, afirmándose que una concepción «amplia y actual» de la seguridad y salud laborales incluye las normas de limitación del tiempo de trabajo[11]. El establecimiento de una duración máxima de la jornada de trabajo, la fijación de mínimos para los intervalos

reguladora de la jornada de trabajo».

[8] *Cfr.* A. MONTOYA MELGAR, *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-2009)*, Civitas, 2009, pp. 51 y 57; A. MARTÍN VALVERDE, *La formación del Derecho del Trabajo en España*, en A. MARTÍN VALVERDE *ET AL*., *op. cit.*, pp. XXXI y LV.

[9] M. ALONSO OLEA, *op. cit.*, p. 6.

[10] *Ibidem*, p. 7.

[11] A. MONTOYA MELGAR, J. PIZÁ GRANADOS, *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo*, McGraw Hill, 2000, p. 110. Planteamiento recibido en la doctrina judicial y en la jurisprudencia. Por ejemplo en la STSJ Cantabria 16 julio 2004 (ECLI:ES:TSJCANT:2004: 1348) puede leerse que las «normas de jornada tienen una naturaleza compleja, al responder a finalidades diversas y difícilmente separables. La jornada es un elemento básico del cálculo del salario […]. Estas normas también pueden obedecer a consideraciones de política de empleo y reparto del trabajo o a tradiciones o conceptos culturales que se quiere hacer de obligatorio respeto. Pero además la ordenación del tiempo de trabajo tiene una naturaleza preventiva, en la medida en que puede afectar a la seguridad y salud de los trabajadores. El artículo 40.2 de la Constitución parte de esta idea, vinculando estrechamente la seguridad e higiene en el trabajo con la garantía del descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas. Esta es también la fundamentación de la Directiva 93/104/CE […]. Por otro lado, aunque los artículos 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/1995 se sitúen extramuros de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no hay que olvidar que el artículo 1 de la misma considera normativa de prevención de riesgos laborales no solamente la dictada con la finalidad principal o exclusiva de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, sino también aquellas otras normas que puedan producir efectos en el ámbito preventivo, como ocurre con las normas de limitación de jornada. Una vulneración de las normas de jornadas y tiempo de trabajo, por consiguiente, ha de ser considerada como infracción también de normas de prevención de riesgos laborales en la medida en que con ello se genere o modifique un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores».

de descanso y la determinación de garantías para los trabajadores empleados a turnos o que realizan trabajo nocturno atienden a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Ha sido el derecho de la Unión Europea el que ha colocado a las normas sobre limitación del tiempo de trabajo «en el interior de la Seguridad y Salud en el Trabajo»[12], pues la armonización normativa en esta materia «tiene como fin promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, permitiendo que estos disfruten de períodos mínimos de descanso –en particular, de períodos de descanso diario y semanal–, así como de períodos de pausa adecuados, y estableciendo una duración máxima del tiempo de trabajo semanal»[13]. Alguna norma moderna del ordenamiento laboral español también acepta este enfoque. Así, en el trabajo a distancia, se ordena que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tenga en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y, en particular, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada (art. 16.1, Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia – LTD). Sin embargo, se ha apuntado que el Estatuto de los Trabajadores «se mantiene demasiado aséptico» sobre la estrecha relación entre tiempo de trabajo y salud laboral, que es un «aspecto igualmente olvidado» en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre – LPRL)[14].

Al afectar las normas de jornada máxima y descansos a bienes jurídicos fundamentales, como son la salud y seguridad de los trabajadores, cobra especial importancia la cuestión de los medios que permitan su efectiva aplicación y limiten su incumplimiento[15], de forma que estas normas no se

---

[12] A. MONTOYA MELGAR, J. PIZÁ GRANADOS, *op. cit.*, p. 111.

[13] STJUE 9 marzo 2021, asunto C-344/19, *D.J.* c. *Radiotelevizija Slovenija*. El Preámbulo de la derogada Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo decía que «para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores de la Comunidad, éstos deberán poder disfrutar de períodos mínimos de descanso –diario, semanal y anual– y de períodos de pausa adecuados; que, en este contexto, es conveniente establecer, asimismo, un límite máximo de duración de la semana de trabajo». *Vid.* también la definición de descanso adecuado que ofrece la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo: los descansos son «períodos regulares […] suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo» (art. 2.9).

[14] M.T. IGARTUA MIRÓ, *Transición justa y garantía de un tiempo de trabajo "saludable"*, en *Lan Harremanak*, 2024, n. 52, p. 7.

[15] F. TRILLO PÁRRAGA, *La conquista (in progress) del derecho a la limitación de la jornada de trabajo*,

circunscriban a publicitar plausibles deseos del legislador, sino que efectivamente configuren la realidad[16]. Las de jornada, al igual que las restantes normas del ordenamiento laboral, pueden alcanzar efectividad, en caso de incumplimiento, mediante su aplicación jurisdiccional o administrativa[17]. Las reclamaciones judiciales y actuaciones administrativas de vigilancia y sanción actúan como *garantías externas* a la propia norma y conllevan "costes" importantes de aplicación. Por eso interesa que la propia norma configure *garantías internas* que faciliten su aplicación. Entre estas *garantías internas* se encuentra, en primer lugar, la configuración de las normas sobre jornada máxima y descansos como normas de derecho necesario relativo, inderogables *in peius* para el trabajador, que generan la invalidez de cualquier regulación colectiva o individual que las contradiga. Además, las normas pueden imponer deberes que facilitan su cumplimiento. Así sucede en diferentes instituciones del ordenamiento laboral español, de los que ahora es suficiente recordar un par de ejemplos: a) el deber de formalizar por escrito algunas clases de contrato de trabajo (art. 8.2 ET), que entre otras cosas[18], facilita la prueba de existencia de la vinculación laboral y, por tanto, la aplicación del ordenamiento laboral a esa relación contractual; b) el deber de documentar el pago de las retribuciones mediante el recibo de salarios (art. 29.1 ET), que facilita la efectividad e integridad del pago. Se trata de deberes al servicio de otros deberes, accesorios a los mismos.

En este sentido, la configuración de un deber empresarial de controlar, registrar y documentar el cumplimiento horario del trabajador aparece como medio idóneo para garantizar la efectividad de los límites temporales de la prestación laboral, al permitir verificar con facilidad si la actividad del trabajador se ajusta a lo debido legal y convencionalmente. Sería un deber accesorio que facilitaría el cumplimiento de otro deber empresarial, el de respetar la duración máxima de la jornada y la mínima de los descansos, dependiente, por la tanto de este otro y a su servicio. En último lugar, sería el derecho a la seguridad y salud del trabajador el que se vería beneficiado por el establecimiento del deber de controlar y registrar el tiempo de trabajo. Adviértase que de este modo el control empresarial del tiempo de trabajo

en *Trabajo y Derecho*, 2022, n. 93, pp. 6-12.

[16] Recuérdese la "precariedad" e "ineficacia" de la primera legislación laboral española (*vid.* A. MONTOYA MELGAR, *op. cit.*, pp. 88-92).

[17] Sobre estas, recientemente, J.M. GOERLICH PESET, *La garantía de la efectividad de las normas laborales en el siglo XXI*, en *Documentación Laboral*, 2024, n. 132, p. 26.

[18] Con carácter general el deber de formalizar por escrito cumple funciones de advertencia, calificación, prueba e instrucción. *Vid.* D. LOOSCHELDERS, *Derecho de Obligaciones. Parte General*, BOE, 2021, p. 134.

se presenta como realidad dual[19]: si por una parte es ejercicio de una facultad empresarial que permite la satisfacción del derecho de crédito del empresario (art. 20.3 ET)[20], por otra garantiza y protege el derecho de los trabajadores a la limitación de la jornada de trabajo y a la salud y seguridad en el trabajo (arts. 19 ET y 14.1 LPRL)[21].

Sin embargo, hasta su configuración por el RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (art. 34.9 ET), el ordenamiento laboral español no había contemplado de forma expresa un deber general del empresario de controlar, registrar y documentar el cumplimiento de la jornada de trabajo. Con anterioridad solo regía en determinados sectores

[19] J.M. GOERLICH PESET, *La obligatoriedad del registro de la jornada diaria a la espera del criterio del Tribunal Supremo (SSAN 207/2015, de 4 de diciembre, 25/206, de 19 de febrero, y 77/2016, de 6 de mayo)*, en *Trabajo y Derecho*, 2017, n. 27, pp. 1-2 (versión electrónica). De «deber del empresario» y «derecho del trabajador» habla I. MARÍN ALONSO, *op. cit.*, p. 122. A su carácter «bidireccional o recíproco» se refiere R.M. MORATO GARCÍA, *Desconexión y control del tiempo de trabajo en la era digital*, en VV.AA., *op. cit.*, cit., p. 248. *Cfr.* L. MARTÍN RIVERA, *Tendencias recientes en la ordenación del tiempo de trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2022, n. 250, p. 17 (versión electrónica); A. SELMA PENALVA, *Primeros apuntes sobre la obligación empresarial de registro de la jornada de trabajo*, en *Anales de Derecho*, 2022, n. 39, p. 6; D. CARRASCOSA BERMEJO, *Derecho al registro horario adecuado y teletrabajo*, en I. ALZAGA RUIZ, C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, F.J. HIERRO HIERRO (dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi, 2021, pp. 468-474. Sobre esta pluralidad de funciones, dice la SAN 1 diciembre 2019 (ECLI:ES:AN:2019:4555): «el registro de jornada se configura como una obligación de carácter documental, sirviendo como instrumento útil para garantizar el cumplimiento de elementos fundamentales del contrato de trabajo: a.– el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de salario […] y cotización […]; b.– el cumplimiento por parte del empresario de las obligaciones establecidas en materia de prevención de riesgos laborales relativas a la ordenación del tiempo de trabajo, en garantía de la seguridad y salud de los trabajadores […]; c.– y finalmente, el cumplimiento por parte del trabajador de su prestación laboral, […], máxime en el supuesto habitual en que el salario base se fije por unidad de tiempo».

[20] A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2024, p. 401. Sobre registro de jornada y despido, véase S. GUINDO MORALES, *El régimen jurídico del registro de jornada tras el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo: jurisprudencia europea, Guía del Ministerio, Criterio Técnico sobre actuación de la ITSS, Nota de prensa del Ministerio y otras cuestiones*, en S. GONZÁLEZ ORTEGA (coord.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. Segunda Parte. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, CARL, 2020, pp. 318-322; también M.T. VELASCO PORTERO, *Impacto sobre el trabajador de la obligación de registro horario a la luz de las primeras resoluciones judiciales*, en *Temas Laborales*, 2020, n. 151, pp. 347-351.

[21] I. MARÍN MORAL, *El control del tiempo de trabajo y las nuevas relaciones laborales*, en J.P. MALDONADO MONTOYA, I. MARÍN MORAL, A.V. SEMPERE NAVARRO (dirs.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE, 2022, vol. 1, p. 477.

productivos (transporte por carretera y trabajo en la mar)[22], modalidades de contratación (contrato a tiempo parcial)[23] y respecto de los trabajadores que realizaran horas extraordinarias[24]. Como se señaló con toda claridad, la situación no resultaba "de recibo"[25], y no lo era porque su exigencia podía deducirse de dos deberes empresariales: a) el deber de buena fe, pues la ejecución de la prestación laboral durante cierto tiempo constituye el pago o cumplimiento del trabajador/deudor de trabajo, y, conforme a las reglas generales de las obligaciones y contratos, la buena fe (arts. 7 y 1258 CC) exige al acreedor (en este caso, el empresario) entregar recibo o justificante del pago[26], que en el caso del contrato serían las horas trabajadas y previamente registradas; b) el deber de seguridad, que obliga al respeto de los límites de jornada y cuya efectividad reclama el registro de la jornada desempeñada[27].

2. ¿Deber empresarial de controlar el tiempo de trabajo? Respuestas judiciales e intervención del legislador

La ausencia de una regla legal general y expresa sobre el deber empresarial de controlar el tiempo de trabajo, dio lugar a varios litigios en los que se demandaba su declaración por los tribunales. En el fondo de las diferentes soluciones dispensadas por el Tribunal Supremo y el Tribunal de Justicia de la Unión de Europea puede verse la mayor o menor amplitud de la mirada proyectada sobre la institución del tiempo de trabajo: limitada a un singular aspecto, puramente contractual y, en definitiva, salarial y recaudatorio, o, por el contrario, abierta a la pluralidad de bienes jurídicos en ella articulados, destacando la protección de la salud y seguridad en el trabajo.

---

[22] Arts. 10-*bis*.5 y 18-*bis*.2, RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
[23] Art. 12.4.*c* ET.
[24] Art. 35.5 ET.
[25] E. MONREAL BRINGSVAERD, *La jornada de trabajo: ley y convenio colectivo*, CES, 2005, p. 276. Para este autor, «a la vista de todos los bienes jurídicos» presentes, la situación no resultaba «de recibo». En este sentido postulaba una intervención normativa: «probablemente cabría pensar en un precepto legal similar al artículo 29.1 ET […]. A partir de la información que proporcione el documento de registro diario de la jornada, el empresario podría servirse posteriormente del recibo mensual de salarios para poner en conocimiento del trabajador la cantidad exacta de horas prestadas durante el mes que es objeto de retribución».
[26] E. CORDERO LOBATO, M.J. MARÍN LÓPEZ, *Derecho de Obligaciones y Contratos en General*, Tecnos, 2017, pp. 267-268.
[27] A. GINÈS I FABRELLAS, J. PEÑA MONCHO, *op. cit.*, pp. 68-71.

2.1. La aplicación aislada de la regulación de las horas extraordinarias y la preterición de la dimensión preventiva de la ordenación del tiempo de trabajo excluyen el deber empresarial de controlar el tiempo de trabajo

La ausencia, hasta la promulgación del RD-Ley 8/2019, de un deber empresarial general de controlar el cumplimiento de la normativa de jornada y descansos ha sido resultado tanto de la inacción del legislador, que no estableció tal deber con carácter expreso, como de la interpretación judicial que negó su existencia en el ordenamiento español. Sobre los motivos del primero no sería procedente especular. Sin embargo, sí se pueden analizar las razones por las que el Tribunal Supremo excluyó la obligación de registro de jornada. En síntesis, puede decirse que el criterio del Tribunal Supremo no tuvo en cuenta la pluralidad de funciones y de bienes jurídicos que la normativa sobre jornada cumple y garantiza, pretiriendo su dimensión preventiva, centrándose en los aspectos contractuales[28] y viendo estos solo a través de la regla del art. 35.5 ET. La sucesiva concentración de la mirada para la solución del problema supuso la exclusión del resto de facetas, que hubieran permitido dar otra respuesta al problema jurídico planteado.

Así se entiende que la STS 23 marzo 2017[29], que rechazó la pretensión sindical de declarar la vigencia de la obligación empresarial de establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva, girara fundamentalmente sobre la interpretación del art. 35.5 ET[30]. Este precepto, que en el ET de

[28] Todo el debate estaba dominado por la lucha contra el fraude que representan las horas extraordinarias no retribuidas al trabajador ni cotizadas a la seguridad social. El contexto de la STS 23 marzo 2017 (ECLI:ES:TS:2017:1275) es, como dice uno de los votos particulares de la sentencia, «el gran número de horas extraordinarias no abonadas que se viene efectuando y la necesidad de su control» (voto particular del magistrado Agustí Juliá al que se adhirió la magistrada Virolés Piñol). Como señaló M.T. IGARTUA MIRÓ, *La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019*, en *Temas Laborales*, 2019, n. 147, p. 118, el «debate se centró en demasía en la literalidad de las normas y en el control de los excesos de jornadas desde una perspectiva sobre todo económica».

[29] En el mismo sentido la STS 20 abril 2017 (ECLI:ES:TS:2017:1748) y la STS 20 diciembre 2017 (ECLI:ES:TS:2017:4746).

[30] Con toda precisión ha señalado J. CRUZ VILLALÓN, *El tiempo de trabajo: entre las viejas aspiraciones y los nuevos retos*, en F. CAMAS RODA, A. CANO REDONDO (eds.), *Libro homenaje al profesor Eduardo Rojo Torrecilla, con motivo de su jubilación, por su trayectoria académica en la Universitat de Girona (1992-2007)*, Universitat de Girona, 2024, p. 124: el Tribunal Supremo «efectuó una lectura gramatical a sensu contrario» de los arts. 12.5.*b* y 35.5 ET.

1980 decía que la realización de horas extraordinarias debía registrarse día a día y totalizarse semanalmente, fue modificado por la Ley 11/1994 que le dio su vigente redacción. Sobre el nuevo enunciado se plantearon básicamente dos opciones interpretativas que diferían en el objeto del registro: a) para una, que no suponía novedad sobre la literalidad anterior del precepto, el empresario solo tenía obligación de registrar las horas extraordinarias, por lo que si éstas no se realizaban la obligación no surgía; b) para la otra, debía registrarse en todo caso la jornada realizada por el trabajador, deduciéndose de la misma la existencia o no de horas extraordinarias que, sobre todo después de la reforma flexibilizadora de 1994, solo puede determinarse contemplando el completo cumplimiento del trabajador. No es necesario volver ahora sobre los diferentes criterios judiciales de tribunales inferiores[31] y la interpretación de la administración laboral. Bastará ahora recordar que según la STS 23 marzo 2017 el art. 35.5 ET no exigía «la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para poder comprobar el cumplimiento de los horarios pactados». A esta conclusión llegó el Tribunal Supremo, aplicando los diferentes criterios de interpretación enunciados en el art. 3.1 CC:

- del *tenor literal* del precepto («a efectos del cómputo de horas extraordinarias») deduce que la obligación del empresario de registrar la jornada se extiende solo a las horas extraordinarias realizadas;
- tampoco los antecedentes históricos y legislativos permiten afirmar conclusión contraria, pues ninguna norma laboral española había establecido con carácter general un deber empresarial de control de la jornada de trabajo;
- desde el punto de vista de la coherencia lógica (interpretación lógico-sistemática, *contexto*) la regla del art. 35.5 ET aparece dentro de un precepto encabezado por la rúbrica *Horas extraordinarias*, dedicado a la regulación de éstas, y no dentro del art. 34 ET que regula la jornada ordinaria de trabajo, lo que denota de que el legislador ciñó el registro a las horas extraordinarias. Además, los preceptos que establecen específicos deberes de registro de jornada

[31] Véanse al respecto los estudios de J.M. GOERLICH PESET, *La obligatoriedad del registro de la jornada diaria a la espera del criterio del Tribunal Supremo (SSAN 207/2015, de 4 de diciembre, 25/206, de 19 de febrero, y 77/2016, de 6 de mayo)*, cit.; J.R. MERCADER UGUINA, *Planes de la Inspección de trabajo sobre el registro de la jornada ordinaria de trabajo: sus riesgos y sus dudas*, en *Trabajo y Derecho*, 2017, n. 25; J.F. LOUSADA AROCHENA, *Registro y control de la jornada de trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2016, n. 192; C. TOLOSA TRIBIÑO, *La reciente doctrina del Tribunal Supremo sobre registro de jornada y sus efectos sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, 2017, n. 31.

(trabajadores a tiempo parcial, móviles, en marina mercante y ferroviarios) resultarían innecesarios si existiera un deber general;

- en fin, también el *espíritu y finalidad* de la norma (criterio teleológico) conducen a la misma conclusión: se trata de controlar la realización de horas extraordinarias y no implantar un control de la jornada ordinaria, al que no obliga con carácter general el art. 34 ET y sí impone en supuestos particulares.

Para el Tribunal, esta interpretación del art. 35.5 ET: 1) resultaba coherente con la jurisprudencia anterior sobre la materia, de la que se desprendía que el art. 35.5 ET sólo obligaba, salvo pacto que ampliara ese deber, a llevar el registro de las horas extraordinarias realizadas; 2) se ajustaba al derecho de la Unión Europea, que, a su juicio, solo exigía el registro de jornada en los casos de implementación por los Estados de la cláusula *opting-out* de la Directiva 2003/88/CE (art. 6) y en supuestos específicos (transportes y navegación). Además, según el Tribunal, imponer la obligación de registro de jornada supondría una interpretación extensiva del art. 35.5 ET limitativa de los poderes empresariales garantizados por la libertad de empresa (arts. 38 CE y 20.3 ET), al tiempo que podría colisionar con el derecho a la protección de datos personales (art. 184 ET). La decisión del Tribunal Supremo va acompañada de consideraciones *de lege ferenda* favorables a una reforma legislativa en esta materia[32]. En fin, la interpretación efectuada puede resultar discutible, y efectivamente lo fue en los tres votos particulares firmados por cinco magistrados de la Sala, pero a los efectos de este estudio es suficiente constatar que en la sentencia estuvo ausente la perspectiva de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

2.2. Los derechos a la limitación de jornada y a la protección de la salud y seguridad laboral exigen el control del tiempo de trabajo

En el derecho de la Unión Europea, a diferencia del derecho español,

[32] El legislador podría clarificar «la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias, pero de lege data esa obligación no existe por ahora y los Tribunales no pueden suplir al legislador imponiendo a la empresa el establecimiento de un complicado sistema de control horario, mediante una condena genérica, que obligará, necesariamente, a negociar con los sindicatos el sistema a implantar, por cuanto, no se trata, simplemente, de registrar la entrada y salida, sino el desarrollo de la jornada efectiva de trabajo con las múltiples variantes que supone la existencia de distintas jornadas, el trabajo fuera del centro de trabajo y, en su caso, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, cuando se pacte».

aparece una clarísima imbricación normativa entre la salud y seguridad en el trabajo y la ordenación de la jornada de trabajo, pues la intervención normativa de la Unión Europea en esta materia se ha justificado por la protección de aquel bien jurídico[33]. Así lo confirmó la Sentencia *Reino Unido* c. *Consejo*[34], al declarar que la primera Directiva sobre tiempo de trabajo[35] podía considerarse promulgada sobre la base de la mejora del medio de trabajo para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores[36]. La Directiva contemplaba la ordenación del tiempo de trabajo «fundamentalmente desde el ángulo de que puede tener una influencia favorable sobre la seguridad y salud de los trabajadores» (apartado 29). Las medidas relacionadas con los períodos mínimos de descanso, la duración del trabajo, el trabajo nocturno, el trabajo por turnos y el ritmo de trabajo se refieren al medio de trabajo y responden al objetivo de proteger la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan fuera del ámbito de la Directiva los aspectos propiamente contractuales de la jornada como condición de trabajo.

Aunque la STS 23 marzo 2017 había declarado que su interpretación del art. 35.5 ET resultaba ajustada al derecho de la Unión Europea, la Audiencia Nacional planteó una cuestión prejudicial en un asunto similar, preguntando si el conjunto normativo formado por las Directivas sobre tiempo de trabajo y marco sobre salud y seguridad y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)[37] resultaba compatible con el derecho español según lo había interpretado el Tribunal Supremo (apartado 29). La Sentencia *Deutsche Bank*[38] declaró que el derecho de la

---

[33] E. MONREAL BRINGSVAERD, *op. cit.*, pp. 48-49: «el enfoque comunitario de la regulación del tiempo de trabajo tiene desde antiguo un marcado carácter protector de la salud»; la Directiva «tiene por objeto la seguridad y salud laborales».

[34] STJUE 12 noviembre 1996, Asunto C-84/94, *Reino Unido de Gran Bretaña y de Irlanda del Norte* c. *Consejo de la Unión Europea*.

[35] Directiva 93/104/CE.

[36] Art. 118 del Tratado CEE según el Acta Única Europea. La base alternativa eran los arts. 100 y 100A, §§ 1-2 (derechos e intereses de los trabajadores por cuenta ajena), del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea que exigía la adopción de las Directivas correspondientes por unanimidad, frente a la mayoría cualificada prevista por el art. 118A del Tratado.

[37] Arts. 3, 5, 6, 16 y 22 de la Directiva 2003/88/CE, en relación con los arts. 4.1, 11.3 y 16.3 de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, y con el art. 31.2 CDFUE («Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas»).

[38] STJUE 14 mayo 2019, Asunto C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)* c. *Deutsche Bank SAE*. *Vid.* el comentario de J.L. MONEREO PÉREZ, S. GUINDO

Unión Europea[39] debe interpretarse «en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador». De este modo el TJUE llegó una a solución contraria a la alcanzada por el Tribunal Supremo español, fundándose en dos grandes argumentos:

- los derechos a la limitación de jornada y a los descansos serían ineficaces sin un sistema de control del tiempo de trabajo. La garantía del efecto útil de estos derechos exige que los Estados miembros impongan «a los empresarios la obligación de implantar un *sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador*» (apartado 60). Sin este sistema: a) los trabajadores difícilmente lograrían que se respetaran los límites de la jornada de trabajo (apartado 51) porque otros medios de prueba («declaraciones testificales, la presentación de correos electrónicos o la consulta de teléfonos móviles o de ordenadores», apartado 53) no resultan idóneos para determinar objetivamente y de manera fiable la jornada realizada por el trabajador (apartado 54); b) las autoridades de vigilancia y control de la normativa sobre jornada se verían privadas «de un medio eficaz de obtener acceso a datos objetivos y fiables relativos a la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores en cada empresa», necesario «para llevar a cabo su cometido de control, y, en su caso, para imponer sanciones» (apartado 57);
- la obligación general de seguridad prevista por la Directiva Marco incluye dentro de su contenido «la implantación de un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador» (apartado 62). Así queda articulada la relación entre protección de salud y seguridad en el trabajo, limitación de jornada y control del tiempo de trabajo.

Con esta sentencia del TJUE el cómputo de la jornada se eleva a la categoría de deber empresarial indisponible por el derecho español, al venir impuesto por el derecho de la Unión Europea, que además fija sus características (objetivo, fiable y accesible), contenido («la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador», «la jornada diaria efectiva») y ámbito de aplicación, como se analizará en los sucesivos apartados de este trabajo.

MORALES, *Sobre la obligación de establecer un sistema de registro que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador*, en *La Ley Unión Europea*, 2019, n. 72.

[39] Los arts. 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE, interpretados a la luz del art. 31.2 CDFUE y de los arts. 4.1, 11.3 y 16.3 de la Directiva 89/391/CEE.

2.3. La respuesta del legislador español

La citada Sentencia *Deutsche Bank* dejó claro que resultaba exigible en nuestro ordenamiento el deber empresarial de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible de cómputo la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador (apartado 60)[40], sin necesidad de modificación normativa alguna. Sin embargo, dos meses antes, el legislador español había incorporado de modo expreso y específico el deber empresarial de registrar la jornada de trabajo, añadiendo un nuevo apartado 9 al art. 34 ET mediante el RD-Ley 8/2019 (art. 10). La anticipación de la norma española a la sentencia del TJUE explica probablemente que la nueva norma se justifique fundamentalmente desde el punto de vista del fraude de las horas extraordinarias irregulares, no retribuidas y no cotizadas, y su acreditación. El nuevo precepto se ubica en el capítulo III del RD-Ley 8/2019, dedicado a las *Medidas de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*, precariedad que se aprecia en la realización por el trabajador de más tiempo de trabajo del debido legal, convencional y contractualmente, en la falta de remuneración de este exceso de jornada y en la omisión de las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social. En este contexto el registro de jornada aparece como instrumento útil para el trabajador, al favorecer la acreditación de los excesos de jornada, y la Inspección de Trabajo y Seguridad a la que facilita su labor de vigilancia[41]. La descoordinación entre la sentencia europea y la norma española explica que el legislador español haya concebido el registro de jornada en términos más restringidos que la sentencia[42], que lo configura como un instrumento al

[40] La implementación de esta obligación ha sido objeto de valoraciones muy diferentes. Si por una parte se celebra, por apreciarse como instrumento necesario para garantizar el cumplimiento de la normativa de jornada y evitar situaciones de extralimitación de jornada no retribuida ni cotizada a la seguridad social, sobre todo en un contexto en el que la flexibilidad en la utilización del tiempo de trabajo dificulta la verificación de su ajuste legal y pactado, por otra se considera una solución «antigua y desfasada» en un entorno de flexibilidad laboral y capacidad de autogestión del tiempo de trabajo por el propio trabajador. Véase M. GODINO REYES, *El registro de jornada: un gran paso adelante*, en *Trabajo y Derecho*, 2023, n. 100, p. 4, y también I. MARÍN MORAL, *op. cit.*, p. 477. Sobre esta dual valoración, M.T. IGARTUA MIRÓ, *La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019*, cit., p. 118.

[41] *Vid.* el apartado V del preámbulo del RD-Ley 8/2019.

[42] F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *Introducción* a F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Wolters Kluwer, 2020, p. 41.

servicio de la tutela de la salud y seguridad en el trabajo[43].

El nuevo art. 34.9 ET cerró un debate, al implantar expresamente el deber empresarial de registro de la jornada de trabajo, y, simultáneamente, abrió otros sobre la precisa configuración de esta obligación, pues es una norma de "textura abierta" que requiere, además de su interpretación integradora, el complemento de los convenios colectivos y de los acuerdos de empresa[44]. A continuación, se analizan algunos de los grandes aspectos de esta obligación[45].

3. El ámbito de aplicación del deber de registrar la jornada

La obligación empresarial de control y registro de la jornada de trabajo viene impuesta por el derecho de la Unión Europea, por lo que, antes de analizar el ámbito de aplicación del art. 34.9 ET y delimitar las relaciones contractuales sobre las que se extiende, conviene revisar su extensión en el derecho comunitario para comprobar si el derecho español se ajusta al mismo. Como ya se ha dicho, la exigencia de registro de la jornada de trabajo deriva tanto de la Directiva sobre tiempo de trabajo como de la Directiva Marco sobre salud y seguridad. Aquélla (art. 1.3) define su ámbito funcional de aplicación por remisión al de ésta, que, como es sabido, se extiende intersectorialmente[46], excepto en determinadas actividades específicas de la función pública que presentan particularidades que se oponen a su aplicación[47]. Desde el punto de vista subjetivo, la Directiva

[43] J. GARCÍA BLASCO, *Nueva dimensión del tiempo de trabajo y salud laboral*, en C. SÁEZ LARA, F. NAVARRO NIETO, P. GÓMEZ CABALLERO (coords.), *Los desafíos del derecho del trabajo ante el cambio económico y social. Libro en homenaje a Federico Durán López*, Iustel, 2021, p. 309.

[44] J.M. GOERLICH PESET, *El trabajo y su tiempo*, cit., pp. 36-37. F. TRILLO PÁRRAGA, *Registro de la jornada de trabajo como instrumento de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras*, cit., p. 118, califica al art. 34.9 ET como precepto que «ha resultado incomprensiblemente incompleto y necesitado de una labor interpretativa que delimite su alcance y contenido». En palabras de M.T. IGARTUA MIRÓ, *La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019*, cit., p. 117, se trata de una norma en la que «es quizás más lo que calla que lo que expresa».

[45] Son su ámbito subjetivo de aplicación, el contenido de la obligación de registro y su instrumentación. *Vid.* F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *El registro de jornada*, en C. SÁEZ LARA, F. NAVARRO NIETO, P. GÓMEZ CABALLERO (coords.), *op. cit.*, pp. 301-303. Un estudio detallado de todos estos aspectos en C. GONZÁLEZ GONZÁLEZ, *Registro de la jornada y problemas en la determinación de la jornada efectiva de trabajo*, Aranzadi, 2020.

[46] F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del ordenamiento español (I y II)*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1991, n. 1, p. 3 (versión electrónica).

[47] La Directiva 89/391/CEE se extiende sobre «todos los sectores de actividades, públicas

2003/88/CE se aplica a los trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el concepto de trabajador de la Directiva no es idéntico al marcado por el art. 1 ET, sino que es un concepto autónomo y propio del derecho de la Unión que «no puede ser objeto de una interpretación variable según los Derechos nacionales»[48]. Para definirlo deben utilizarse los "criterios objetivos" configuradores de la relación laboral «atendiendo a los derechos y los deberes de las personas interesadas», resultando «característica esencial de la relación laboral» que «una persona realice, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución». Por tanto, «la relación laboral supone que se dé una relación de subordinación entre el trabajador y el empleador, cuya existencia debe apreciarse en cada caso concreto, en función del conjunto de hechos y circunstancias que caractericen a las relaciones existentes entre las partes»[49]. De acuerdo con reiterada jurisprudencia «se ha de considerar "trabajador" a cualquier persona que ejerza actividades reales y efectivas, con exclusión de aquellas actividades realizadas a tan pequeña escala que tengan un carácter meramente marginal y accesorio»[50]. De este modo resulta

---

o privadas (actividades industriales, agrícolas, comerciales, administrativas, de servicios, educativas, culturales, de ocio, etc.)» (art. 2.1) y excluye su aplicación a determinadas actividades específicas de la función pública (fuerzas armadas, policía, protección civil) «cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes» de dichas actividades, pese a lo cual «será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible» teniendo en cuenta los objetivos de la Directiva (art. 2.2). Por tanto, como regla, la Directiva es aplicable a las actividades de las fuerzas armadas, la policía y los servicios de protección civil y a toda la actividad de la función pública normalmente desarrollada. El art. 2.2 de la Directiva Marco no implica una exclusión en bloque de la función pública, sino sólo cuando en el ejercicio de la actividad concurran circunstancias específicas que lo justifiquen. *Vid.* STJUE 15 julio 2021, Asunto C-742/19, *B.K.* c. *Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo)*, sobre la aplicabilidad de la Directiva a los miembros de las Fuerzas Armadas.

[48] STJUE 14 octubre 2010, Asunto C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère* c. *Premier ministre y otros*.

[49] STJUE 20 noviembre 2018, Asunto C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța y otros* c. *Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța*, apartado 42.

[50] STJUE 21 febrero 2018, Asunto C-518/15, *Ville de Nivelles* c. *Rudy Matzak*, apartado 28. *Vid.* también ATJUE 7 abril 2011, Asunto C-519/09, *Dieter May* c. *AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse*. En este sentido se han considerado trabajadores a efectos de aplicación de la Directiva 2003/88/CE el personal ocasional y de temporada que trabaja como máximo ochenta días al año en centros de vacaciones y ocio (Sentencia *Union syndicale Solidaires Isère*, cit.); el empleado de una entidad de derecho público perteneciente al ámbito de la seguridad social (Auto *May*, cit.); personas admitidas en un centro de ayuda mediante el trabajo (STJUE 26 marzo 2015, Asunto C-316/13, *Gérard Fenoll* c. *Centre d'aide par le travail "La Jouvene" y Association de parents et d'amis de personnes*

posible que no haya equivalencia entre la calificación de la prestación de servicios en el derecho español y en el derecho de la Unión Europea: un trabajador autónomo según el derecho nacional podría considerarse *trabajador* a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88/CE[51].

En el derecho español el deber de registrar la jornada de trabajo se enuncia en el art. 34.9 ET, por lo que su ámbito de aplicación debería el del Estatuto de los Trabajadores (art. 1, apartados 1 y 3, ET)[52], que no coincide exactamente con el de las Directivas europeas. Esta divergencia entre los ámbitos de aplicación de las normas de la Unión Europea de las que se deriva la imperatividad del registro de jornada y de la norma española que lo configura, ha provocado dudas sobre su aplicación en ciertos supuestos excluidos del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

a) Así sucede con los funcionarios públicos: el ET (art. 1.3.*a*) los excluye de su ámbito de aplicación, razón por la que también se ha mantenido que les resultaría inaplicable el art. 34.9 ET[53]. Sin embargo, los funcionarios públicos están incluidos en el ámbito de aplicación de las Directivas sobre tiempo de trabajo y sobre salud y seguridad, por lo que también respecto de ellos resultaría exigible el registro de jornada, señalándose en este punto el derecho español incumple parcialmente la obligación de trasposición de la Directiva sobre tiempo de trabajo[54].

b) También han surgido dudas sobre la aplicación del registro de jornada a los socios trabajadores de cooperativas. Están vinculados mediante una relación societaria con la cooperativa (art. 80.1) que, como ha afirmado la STS 8 mayo 2019[55], «no puede ocultar y esconder que ínsita en dicha relación existe una realidad que no es posible desconocer y que consiste en la presencia de un trabajo subordinado realizado por el socio trabajador que está sujeto al ámbito de organización y dirección de la Cooperativa que se personifica en su Consejo Rector». Por esta razón, su

handicapées mentales (APEI) d'Avignon); bomberos voluntarios (Sentencia *Matzak*, cit.) y acogedores familiares profesionales (Sentencia *Sindicatul Familia Constanţa y otros*, cit.). *Vid.* Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, *Concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea y en la Jurisprudencia del TJUE*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, n. 232.

[51] Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE.

[52] Incluyendo el trabajo a distancia (arts. 13 ET y 14 LTD). *Vid.* D. CARRASCOSA BERMEJO, *op. cit.*

[53] *Cfr.* R. RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, *op. cit.*, p. 9 (versión electrónica); J.J. PÉREZ CALERO, *Aspectos prácticos de la implantación del registro de jornada y control horario en entidades del sector público*, en S. GONZÁLEZ ORTEGA (coord.), *op. cit.*, p. 416.

[54] E. MONREAL BRINGSVAERD, *Ámbito subjetivo de la obligación legal de registro: ¿A qué trabajadores se extiende la obligación legal?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *op. cit.*, p. 54.

[55] ECLI:ES:TS:2019:1944.

situación jurídica tiene algunos aspectos que reciben un tratamiento jurídico-laboral (derecho de los socios trabajadores a la afiliación sindical y de los sindicatos al ejercicio de la acción sindical; prevención de riesgos laborales (arts. 3.1 LPRL y 80.5, Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas – LCoop). Su exclusión del ámbito de aplicación del ET, que tampoco se les aplica supletoriamente en materia de jornada[56], ha permitido afirmar también la exclusión del deber de registro de jornada de los socios trabajadores de cooperativas[57]. Sin embargo, desde el punto de vista del derecho de la Unión Europea puede sostenerse su inclusión dentro del ámbito de aplicación de las Directivas sobre salud y seguridad y tiempo de trabajo que, recuérdese, se sustenta en la interprofesionalidad[58] y en la noción comunitaria de trabajador que rebasa los límites del art. 1.1 ET. Así puede afirmarse que tampoco en este punto el derecho de la Unión Europea ha sido traspuesto adecuadamente[59].

c) Las relaciones laborales especiales constituyen otro de los puntos en los que han surgido dudas sobre la aplicación del art. 34.9 ET. El sistema de fuentes normativas de algunas de ellas excluye la aplicación de las reglas de tiempo de trabajo del ET y, por tanto, de la obligación de registro. Así sucede en el caso de los altos directivos, para el que en materia de tiempo de trabajo se remite al acuerdo contractual (art. 7, RD 1382/1985) y no se prevé la supletoriedad del derecho común, y en el de los mediadores mercantiles, sin «sujeción a jornada u horario de trabajo concreto» (art. 4, RD 1438/1985). Ambas exclusiones podrían tener acogida en la excepción del art. 17 de la Directiva, sobre tiempo de trabajo la excepción de los llamados "trabajadores autónomos".

En el resto de relaciones laborales especiales debe entenderse vigente el deber de registro de jornada, bien por la aplicación supletoria de la normativa laboral común, bien por la remisión a los límites de jornada previstos en el Estatuto de los Trabajadores[60]. Respecto de la relación laboral especial de servicio del hogar familiar así lo ha confirmado la

---

[56] *Vid.* art. 83 LCoop.

[57] *Cfr.* *Guía sobre el Registro de Jornada* del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, p. 2; F. TRILLO PÁRRAGA, *Registro de la jornada de trabajo como instrumento de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras*, cit., p. 121, nota 21; A. ESTEBAN MIGUEL, *Preguntas y respuestas sobre el registro de jornada*, en *Revista de Derecho Laboral vLex*, 2023, n. 8, p. 31.

[58] F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del ordenamiento español (I y II)*, cit., p. 3 (versión electrónica).

[59] E. MONREAL BRINGSVAERD, *Ámbito subjetivo de la obligación legal de registro: ¿A qué trabajadores se extiende la obligación legal?*, cit., p. 55.

[60] *Ibidem*, pp. 65-66.

Sentencia *Loredas*[61]. El reglamento regulador de este contrato especial, que prevé la supletoriedad de la normativa laboral común, excluye la aplicación tanto del registro de horas extraordinarias (arts. 35.5 ET y 9.3, RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar), como del registro horario de los trabajadores a tiempo parcial (arts. 12.5.*h* ET y 9.3-*bis*, RD 1620/2011), por lo que, analógicamente, se podía entender excluida la obligación de registro de jornada del art. 34.9 ET[62]. Sin embargo, el TJUE ha rechazado esa interpretación (apartados 25 y 26) pues sin un sistema de cómputo de la jornada de trabajo no se puede garantizar el efecto útil de los derechos a la limitación de jornada y descansos (apartado 38). El TJUE reitera la argumentación de la citada Sentencia *Deutsche Bank* y concluye que «la interpretación jurisprudencial de una disposición nacional o una práctica administrativa basada en tal disposición en virtud de las cuales los empleadores están exentos de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar, y que privan por tanto a los empleados de hogar de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo, vulnera manifiestamente las disposiciones de la Directiva 2003/88/CE y, más concretamente, los derechos derivados de los artículos 3, 5 y 6 de esta Directiva, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta» (apartado 49). Por otra parte, deja abiertas posibilidades de regulación específica del registro horario en este sector (apartados 50 y 51), lo que también hace el derecho español, que contempla la posibilidad de introducir especialidades en la obligación de registro de jornada para los «sectores, trabajos y categorías profesionales» cuyas peculiaridades lo

[61] STJUE 19 diciembre 2024, Asunto C-531/23, *HJ contra US y MU* (*Loredas*). Esta sentencia ha merecido amplio interés doctrinal con comentarios de F. CAVAS MARTÍNEZ, *La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2025, n. 1; F. AMAADACHOU KADDUR, *El impacto de la Sentencia Loredas sobre el registro de la jornada laboral en el marco del trabajo doméstico. Análisis técnico-jurídico de la STJUE de 19 de diciembre de 2024 (C-531/23, Loredas)*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2025, n. 14; O. MARTÍN RODRÍGUEZ, *Registro de jornada obligatorio para las personas empleadas al servicio del hogar familiar. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/23)*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2025, n. 485; J.L. MONEREO PÉREZ, A. MUROS POLO, *El registro de jornada ante el Tribunal de Luxemburgo, esta vez para las empleadas de hogar en el asunto "Loredas"*, en *La Ley Unión Europea*, 2025, n. 134; J.L. SALIDO BANÚS, *Registro de la jornada de trabajo de los empleados del hogar. Comentario de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024. Asunto C-531/23*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2025, n. 70.

[62] J. MOLINS GARCÍA-ATANCE, *El registro de la jornada de trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, 2019, n. 59, p. 14 (versión electrónica).

requieran (art. 34.7 ET).

4. Los sujetos intervinientes en el registro de jornada

El deber de registro diario de la jornada (art. 34.9 ET) o, en términos de la Sentencia *Deutsche Bank*, «la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador», es una obligación de resultado a la que se encuentra sujeto el empresario[63]. Sin embargo, la ley omite una descripción detallada de las actividades que debe realizar para conseguir el resultado debido, pues resulta claro que para conseguir el fin –el registro o cómputo del tiempo de trabajo– son necesarios unos medios determinados: una actividad de control, un procedimiento para efectuarla y una organización en la que integrarla. A estos dos aspectos, fin y medios, se refiere el art. 34.9 ET: su primer párrafo, al «registro diario de jornada», y el segundo, a su organización.

Según se trate de uno u otro aspecto (fin o medios) son diferentes los sujetos intervinientes. Al empresario corresponde garantizar el registro diario de jornada. Es decir, es el sujeto obligado a la consecución del fin perseguido, al cumplimiento del deber de registro de la jornada, lo cual es coherente con la configuración de este deber como derivado de la obligación general de salud y seguridad empresarial y del empresario como deudor de seguridad. La referencia de la ley al empresario como *garante* del cumplimiento de este deber («la empresa *garantizará* el registro diario de jornada») no debe entenderse en el sentido técnico de garantía, como derecho subjetivo o facultad adicionales yuxtapuestas al derecho de crédito[64]. Simplemente expresa que no puede excusar su incumplimiento en el de otros sujetos intervinientes en el proceso de registro de la jornada.

Sin embargo, la ley configura la participación de otros sujetos, los representantes de los trabajadores, en la determinación del sistema o procedimiento del registro de jornada, que se organizará y documentará mediante negociación colectiva[65] o acuerdo de empresa y, subsidiariamente,

---

[63] En este sentido, F. TRILLO PÁRRAGA, *Registro de la jornada de trabajo como instrumento de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras*, p. 119.

[64] L. DÍEZ-PICAZO, *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial. II. Las relaciones obligatorias*, Civitas, 2008, p. 456.

[65] *Vid.* M.R. MARTÍNEZ BARROSO, *Pautas convencionales sobre la organización del registro de jornada en actividades digitalizadas y en el trabajo a distancia*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2025, n. 283; N. RABASSÓ RODRÍGUEZ, *El registro de la jornada de trabajo en el marco de la negociación colectiva*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2023, n. 65.

por decisión unilateral del empresario previa consulta a los representantes legales de los trabajadores en la empresa[66]. En relación con esta fase colectiva del registro de jornada pueden hacerse las siguientes acotaciones:

- la ley no precisa el ámbito de negociación colectiva en el que pactar la organización y documentación del registro de jornada (sector o empresa), ni subordina el acuerdo de empresa a la ausencia de convenio colectivo, presentando ambas opciones como alternativas[67], y tampoco incluye el registro de jornada entre las materias en las que el convenio de empresa puede tener prioridad aplicativa (art. 84.2 ET);
- no se prevé la inaplicación del convenio colectivo en esta materia (art. 82.3 ET);
- los supuestos de concurrencia en este punto entre convenios colectivos de diferentes ámbitos o entre convenios colectivos y acuerdos de empresa deberán resolverse conforme a las reglas comunes, pues ninguna específica se prevé. Es práctica habitual la coexistencia de acuerdos de empresa con convenios sectoriales y de empresa que remiten a aquéllos la fijación del sistema de registro, al resultar el medio más idóneo para fijarlo[68];
- la norma no formula expresamente un deber empresarial de negociar sobre esta materia. Implícitamente lo reconoce al configurar la decisión unilateral del empresario como subsidiaria del convenio colectivo o acuerdo de empresa[69]. La ausencia de

[66] Sobre los efectos de la omisión de la consulta, postulando la anulabilidad de la decisión empresarial, *vid.* I. MARÍN MORAL, *op. cit.*, p. 484. En contra R. AGUILERA IZQUIERDO, *Sujeto activo de la obligación legal de registro: ¿quién está obligado a registrar la jornada?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *op. cit.*, p. 143, que parece más razonable, pues la nulidad de la decisión empresarial produciría el paradójico efecto de dejar desprotegidos a los trabajadores al imposibilitar el control horario.

[67] La previsión de desarrollo a nivel de empresa contenida en acuerdo sectorial de registro de jornada («en cualquier caso, en el ámbito de cada empresa se podrán suscribir acuerdos colectivos, con la mayoría de la representación laboral, que desarrollen, complementen y/o mejoren lo establecido en el presente Acuerdo para su adaptación a la realidad y particularidades de aquella») no implica obligación de negociar en la empresa (SAN 31 marzo 2021, ECLI:ES:AN:2021:1159).

[68] R. AGUILERA IZQUIERDO, *op. cit.*, pp. 131 y 135.

[69] *Ibidem*, p. 115: «la empresa debe intentar negociar con los representantes de los trabajadores […] si a pesar de ese intento no hay finalmente acuerdo, podrá fijar unilateralmente el sistema de registro que considere oportuno»; A. GINÈS I FABRELLAS, J. PEÑA MONCHO, *op. cit.*, p. 83: «la empresa tiene la obligación de negociar con la representación de la plantilla y, solo en defecto de acuerdo, podrá aplicarse unilateralmente por la empresa». En otro sentido, M.T. IGARTUA MIRÓ, *La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019*, cit., p. 142.

convenio colectivo o acuerdo de empresa posibilita la decisión unilateral del empresario para establecer la organización del registro de jornada, resultando obligatoria la consulta a los representantes legales de los trabajadores en la empresa[70], imposible si estos no existen[71].

Además del empresario y de la representación de los trabajadores, también estos individualmente considerados pueden intervenir en el proceso de registro de jornada. Cada trabajador no solo tiene derecho al registro horario adecuado, sino también un deber de colaboración en su consecución, sin la cual podría ser imposible. Así frente a la pretensión de que se estableciera un sistema de registro de jornada que no dependiera «directamente de la persona trabajadora», la SAN 9 febrero 2022[72] respondió «si el trabajador desconociera cuando se da inicio y fin a su tiempo de trabajo podría sin duda con toda razón exigir tener noticia de estas circunstancias y para ello es imprescindible que el trabajador voluntariamente colabore en el registro de jornada». En este sentido los convenios colectivos sectoriales suelen incluir la obligación de los trabajadores de cumplimentar el registro diario de jornada implantado por la empresa[73]. Como ha señalado la STS 18 enero 2023[74] «es difícil imaginar un sistema de registro horario que no exija al trabajador la realización de una determinada acción al inicio y fin de la jornada».

Se ha planteado qué grado de colaboración de los trabajadores en el proceso de registro de jornada resulta aceptable a propósito de los llamados sistemas autodeclarativos. En ellos la determinación del número de horas trabajadas es resultado de la declaración del trabajador, al que corresponde indicar el inicio y fin de la jornada, señalar el carácter de tiempo de trabajo

---

[70] Esta consulta «ante la falta de previsión expresa del art. 34.9 del ET, deberá efectuarse respetando al menos las previsiones de los apartados 5 y 6 del art. 65 del ET» (SAN 10 diciembre 2019, ECLI:ES:AN:2019:4555).

[71] *Cfr.* R. AGUILERA IZQUIERDO, *op. cit.*, p. 116; M. LLOMPART BENNAÂSSAR, *Infracciones y sanciones: ¿Qué tipo de infracciones puede cometer el empresario en materia de registro? ¿Cómo se sancionan?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *op. cit.*, p. 185; P. DE LA MORENA CORRALES, *El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (en especial, la obligación de registro de jornada*, en *Trabajo y Derecho*, 2019, n. 54, p. 8 (versión electrónica). Según M.T. IGARTUA MIRÓ, *La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019*, cit., p. 143, habría posibilidad de consulta directa con los trabajadores si se considera medida de prevención de riesgos laborales, pues la interpretación sistemática de los arts. 33.2 y 34.1 LPRL permite afirmar que los derechos de participación pueden ejercerse de modo directo con los trabajadores ante la ausencia de representantes.

[72] ECLI:ES:AN:2022:473.

[73] M.R. MARTÍNEZ BARROSO, *op. cit.*, p. 6 (versión electrónica).

[74] ECLI:ES:TS:2023:85.

efectivo de las diferentes tareas incluidas dentro de ese segmento y descontar las que no fueran computables (tiempos de descanso e interrupciones que no sean de trabajo). Dos grandes objeciones se han planteado a la validez de estos sistemas. Por una parte, que la posición de debilidad del trabajador podría llevarle a no registrar fielmente la jornada por temor a represalias empresariales, lo que anularía la objetividad y fiabilidad del sistema. Por otra, que la colaboración del trabajador en el proceso de registro de la jornada no puede anular la posición del empresario como sujeto obligado al cumplimiento de la obligación. La STS 18 enero 2023[75] ha aceptado la validez de estos sistemas autodeclarativos. Su razonamiento se mueve, de un lado, en el plano meramente fáctico («es difícil imaginar»): casi todos los sistemas de registro van a exigir la "declaración" del trabajador sobre el inicio y fin de la jornada, así como el señalamiento de períodos que no deben calificarse como tiempo de trabajo, y el riesgo de no declarar fielmente las horas de trabajo realizarse debe resolverse mediante las correspondientes medidas de vigilancia y control previstas en el ordenamiento. Para la sentencia citada, no por esto deja de ser objetivo y fiable el sistema, «puesto que esa misma situación es la que habitualmente se presenta en cualquier modalidad de control horario que permita al trabajador una cierta flexibilidad en el desarrollo de su jornada de trabajo».

Mayor enjundia presenta la objeción a la obligación del trabajador de discernir la naturaleza (tiempo de trabajo efectivo, descanso, interrupción, etc.) de determinados períodos situados dentro de la jornada de trabajo, tarea que en principio correspondería al empresario en ejercicio de su poder de dirección, y que podría llevar a desplazarlo como sujeto del deber de registro de la jornada. En este punto señala la sentencia que el empresario no puede abdicar de su condición y que para mantener la objetividad y fiabilidad del sistema de registro debe «asegurar la existencia de instrucciones que permitan al trabajador conocer indubitadamente la consideración que merezcan cada uno de las tareas o actividades que realice durante su jornada, para su correcta calificación como tiempo efectivo de trabajo o de descanso, al objeto de que pueda incorporarlo adecuadamente

[75] *Vid.* los estudios de J.I. GARCÍA NINET, *El registro de las jornadas y de las horas extraordinarias. El contratante débil y el miedo a declarar y testificar. Comentario de la Sentencia del Pleno del TS (social) 85/2023, de 18 de enero*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2023, n. 7; M. GODINO REYES, *op. cit.*; A. MONTESDEOCA SUÁREZ, *¿La autodeclaración del registro de jornada cumple las exigencias de objetividad y fiabilidad exigidas por la STJUE de 14 de mayo de 2019 CCOO/Deutsche Bank (C-55/18)? Reflexiones acerca de la STS 85/2023*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2023, n. 11; E. MONREAL BRINGSVAERD, *Cómputo y autorregistro de la jornada y autorización para realizar horas extraordinarias*, en *Trabajo y Derecho*, 2021, n. 78.

a la aplicación informática dentro de una u otra categoría». En caso contrario, «podría considerarse que el sistema carece de la necesaria objetividad y fiabilidad, si coloca al trabajador en la indescifrable tesitura de discernir la valoración jurídica que haya de atribuir a unos u otros periodos de tiempo o tipo de actividad»[76].

Siendo el empresario el sujeto obligado al registro de jornada puede trasladarse a este punto la problemática general sobre identificación del empresario, el ejercicio de las facultades empresariales y el cumplimiento de sus deberes. Dos supuestos han reclamado especial atención.

a) En el caso de los trabajadores puestos a disposición de una empresa usuaria por una empresa de trabajo temporal se ha señalado que sería la empresa usuaria la obligada al cumplimiento del deber de registro, como consecuencia de la atribución a la misma del poder de dirección y control de los trabajadores durante la cesión (art. 15.1, Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal – LETT), sin perjuicio de que la empresa usuaria aporte a la empresa de trabajo temporal los registros para el cumplimiento de sus obligaciones[77]. No obstante, no parece que pueda deducirse este deber de la empresa usuaria del ejercicio temporal de las facultades de dirección y control (arts. 15.1 LETT y 20.3 ET), porque el deber empresarial de registro de la jornada no deriva del poder de dirección del empresario, sino del deber de respetar la normativa sobre jornada y descansos y de la obligación general de seguridad del empresario. Desde este último punto de vista, la empresa usuaria es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores (arts. 28.5 LPRL y 16.2 LETT) y por lo tanto también lo será del deber de registrar la jornada de trabajo. Por otra parte, la empresa de trabajo temporal tiene un legítimo interés en acceder al registro de jornada (p. ej. como defensa frente a una reclamación salarial por horas extraordinarias)[78], por lo que la empresa usuaria deberá ponerlo en su conocimiento.

b) En los casos de externalización de la actividad productiva mediante

[76] La STS 24 septiembre 2024, cit., considera ilegal la obligatoriedad de la autorización por un superior para que los excesos sobre la jornada prevista se consideren laborales. Se trata de un modelo basado en la confianza mutua que se rompería si se reserva a la empresa la facultad de autorizar tal calificación: «*El supeditar en un modelo como el presente que un determinado registro deba ser autorizado por la empresa priva al mismo de la necesaria credibilidad, por lo tanto estimaremos la cuarta de las pretensiones formuladas en la demanda*».

[77] *Guía sobre el Registro de Jornada*, cit., p. 3.

[78] Como señala R. AGUILERA IZQUIERDO, *op. cit.*, p. 119, desde el punto de vista de la protección de datos personales la base jurídica del acceso por la empresa de trabajo temporal a los datos del registro de jornada se encontraría en el art. 6.1.*f* del Reglamento: interés legítimo.

contratas y subcontratas[79], cada empresario debe responder del cumplimiento de las obligaciones derivadas del art. 34.9 ET respecto de sus trabajadores. Es decir, el empresario principal no tendría el deber de registrar la jornada de los trabajadores de la empresa contratista, lo que incluso podría considerarse como indicio de la existencia de una cesión ilegal de trabajadores[80]. Sin embargo, la consideración del deber de registro de jornada como derivado del deber de seguridad añade algunas matizaciones. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo tienen un deber de vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de contratistas y subcontratistas (art. 24.3 LPRL). Si la contrata no es de la propia actividad, pero conlleva concurrencia en el centro de trabajo de trabajadores de la empresa contratista, todas las empresas «deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales», estableciendo los medios de coordinación que sean necesarios (art. 24.1 LPRL). Obligaciones que pueden implicar al empresario principal en el deber de registro, sin que esta circunstancia constituya indicio de la existencia de cesión de trabajadores.

5. Contenido y características del registro de jornada

El empresario asume la obligación de garantizar «el registro diario de la jornada» (art. 34.9 ET), por lo que podría decirse que el contenido del registro debe ser la jornada realizada por el trabajador. Sin embargo, esta sencilla respuesta se muestra insuficiente de inmediato por varias razones:

- el concepto de jornada admite tanto un concepto estricto, equivalente a tiempo de trabajo efectivo[81], como otro más amplio, que incluye otros tiempos de prestación del trabajador que se

[79] *Guía sobre el Registro de Jornada*, cit., pp. 3-4.
[80] R. AGUILERA IZQUIERDO, *op. cit.*, p. 122.
[81] STS 20 junio 2017 (ECLI:ES:TS:2017:2695) y STS 19 marzo 2019 (ECLI:ES:TS:2019:1402): «en su concepción jurídico-laboral estricta el concepto de "jornada de trabajo", que es el término utilizado por el art. 34.1 ET, equivale al tiempo de servicios efectivamente prestados por el trabajador como pago de su deuda de actividad» y en el «plano jurisprudencial "la jornada efectiva de trabajo es el tiempo que, en cómputo diario, semanal o anual, dedica el trabajador a su cometido laboral propio" y, en términos del art. 34.5 ET, es el tiempo en que el trabajador "se encuentra en su puesto de trabajo"». Doctrinalmente, por todos, M. ALONSO OLEA, M.E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, Civitas, 2003, p. 281.

pueden calificar como trabajo efectivo[82];

- la variedad de aspectos que configuran la jornada (duración y distribución) y las diferentes modalidades que puede presentar (continuada/partida; diurna/nocturna; a turnos; ordinaria/extraordinaria; flexible/rígida; regular/irregular, etc.);
- la concurrencia de tiempos de descanso dentro de la jornada de trabajo (art. 34.4 ET);
- la existencia de tiempos de la prestación del trabajador que no son de trabajo efectivo, como pueden ser los tiempos de presencia o disponibilidad que también pueden presentar límites inderogables[83]. Durante ellos el empresario también está obligado a cumplir sus obligaciones de prevención y, por ejemplo, no puede «introducir períodos de guardia tan largos o frecuentes que constituyan un riesgo para la seguridad o la salud de los trabajadores, con independencia de que dichos períodos se califiquen de "períodos de descanso"»[84]. Esto podría llevar a plantear si el registro de jornada es solo un registro del tiempo de trabajo efectivo o un registro de la prestación laboral que debe incluir la determinación horaria de períodos de prestación que no se pueden calificar como trabajo efectivo.

La insuficiencia de una regla tan genérica como la contenida en el art. 34.9 ET para responder a una realidad muy diversa es obvia. La STS 23 marzo 2017, en sus consideraciones *de lege ferenda*, ya había advertido de que no se trata «simplemente, de registrar la entrada y salida, sino el desarrollo de la jornada efectiva de trabajo con las múltiples variantes que supone la existencia de distintas jornadas, el trabajo fuera del centro de trabajo y, en su caso, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, cuando se pacte». Frente a la complejidad de la realidad, la ley, en redacción poco afortunada, solo dice que el registro «deberá incluir *el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo* de cada persona trabajadora». La corrección gramatical obligaría a sustituir "horario" por "hora", pues la noción de horario de trabajo[85] ya incluye la referencia al inicio y terminación de la jornada de trabajo[86]. Por otra parte, no puede afirmarse con carácter

[82] STS 6 marzo 2000 (ECLI:ES:TS:2000:1772).
[83] Art. 8.3, RD 1561/1995; art. 9, RD 1620/2011.
[84] Asunto *Radiotelevizija Slovenija*, cit.
[85] En definición clásica: «determinación de los momentos precisos en que cada día se ha de entrar y salir al trabajo según la jornada» (M. ALONSO OLEA, M.E. CASAS BAAMONDE, *op. cit.*, p. 289).
[86] *Cfr.* la más precisa redacción del art. 14 LTD: el registro «deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad

general que el registro del «horario concreto de inicio y finalización» de la jornada sea suficiente para conseguir el fin que la norma debe cumplir: computar «la jornada laboral efectiva», «la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador»[87]. En algunos casos bastará con registrar las horas de inicio y terminación del trabajo cada día, en otros el registro será más complejo, pues para determinar el tiempo de trabajo efectivo habrá que realizar varias anotaciones diarias de inicio y fin de períodos de trabajo efectivo interrumpidos por otros de descanso, y tener en cuenta otros tiempos de la prestación del trabajador[88]. Recuérdese que al empresario se le impone una obligación de resultado, el cómputo del tiempo de trabajo prestado por el trabajador[89], por lo que el registro deberá contener cuantas anotaciones sean precisas para conseguir el fin obligado[90]. El sistema de registro de jornada «debe permitir determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador y su distribución en el tiempo, conociendo el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias»[91].

Se entiende así que no se puedan dar reglas más precisas sobre el contenido del registro[92], que estará en función de la especificidad del modo de trabajar en cada sector y empresa, por lo que corresponderá al convenio colectivo o acuerdo de empresa o, en su defecto, a la decisión unilateral del

laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada».

87 Sentencia *Deutsche Bank*, cit., apartados 59 y 62.

88 Así, indica M. BASTERRA HERNÁNDEZ, *Control del tiempo de trabajo, desconexión y digitalización*, en VV.AA., *op. cit.*, cit., p. 212, que deberán registrarse con «el mismo nivel de exactitud y concreción los momentos de la jornada diaria en que se disfruta de pausas o descansos […] así como en su caso las sucesivas fracciones de la jornada partida». *Vid.* también M.A. ALMENDROS GONZÁLEZ, *Registro de jornada y tiempo de trabajo efectivo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, n. 231, p. 18 (versión electrónica).

89 La «finalidad última de la institución» es dejar «clara constancia de que se cumple el tiempo de trabajo en los términos pactados» (STS 5 marzo 2024, ECLI:ES:TS:2024:1298).

90 No hay necesidad de registrar las pausas en el trabajo si el sistema de trabajo permite determinar la naturaleza laboral o personal de los excesos de jornada registrados (STS 24 septiembre 2024, cit.).

91 STS 22 febrero 2023 (ECLI:ES:TS:2023:703). Esta sentencia no considera ilegal «la mención en el sistema de registro a que la prolongación de la jornada más allá de la ordinaria requiere autorización de la empresa […] y menos cuando nada refiere a que no puedan ser registradas».

92 Para un estudio detallado y profundo de los diversos supuestos que pueden plantearse *vid.* Á. BLASCO PELLICER, M. LÓPEZ BALAGUER, *Ámbito objetivo de la obligación legal de registro: ¿Qué es lo que hay que registrar?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *op. cit.*, pp. 73-110.

empresario precisar su contenido (art. 34.9.2° ET). Así entendido no creo que haya discordancia entre lo mandado por el art. 34.9 ET y lo exigido por el derecho de la Unión Europea[93]. Si la «finalidad última de la institución» es dejar «clara constancia de que se cumple el tiempo de trabajo en los términos pactados»[94], debe hacerse todo lo necesario para conseguir tal fin.

La reiterada cuestión de si el art. 34.9 ET obliga a registrar pausas y períodos de descanso durante el inicio y fin de la jornada debe responderse no solo con su interpretación *a contrario sensu* (como solo dice que hay que registrar la jornada, no hay que registrar pausas y períodos de descanso), sino desde la finalidad de la obligación impuesta, para cuya consecución en algunos casos habrá que registrar también los períodos que no se puedan calificar de tiempo de trabajo efectivo. En este sentido hay que relativizar declaraciones como la de la STS 24 septiembre 2024 según la cual el art. 34.9 ET no impone «la obligación de registrar los tiempos y pausas que no contengan la consideración de tiempo de trabajo», lo que puede ser correcto siempre que no sea necesario para determinar el tiempo de trabajo[95].

El registro de la jornada de trabajo presupone una previa actividad de control por parte del empresario realizada de acuerdo con un procedimiento y unos medios determinados, es decir, un sistema de registro de la jornada. A él se refiere el segundo párrafo del art. 34.9 ET cuando dice que «se organizará» el registro de jornada. Los únicos requisitos que la ley impone a los sistemas de registro de jornada son su accesibilidad («permanecerán a disposición») y su carácter documental («se documentará»), es decir, que deben constar o integrase en un soporte duradero en papel –o material análogo– o electrónico[96]. La imprecisión del art. 34.9 ET puede determinarse acudiendo a la Sentencia *Deutsche Bank*, que señaló las notas distintivas de un registro de jornada adecuado a su

---

[93] *Ibidem*, pp. 77-78.

[94] STS 5 marzo 2024, cit.

[95] Frente a la pretensión de anotar en el registro de jornada diversas vicisitudes de la jornada previstas en el convenio colectivo (horas de presencia, horas en días libres, horas y días de reserva y prolongaciones de jornada trabajadores a tiempo parcial) la SAN 15 febrero 2022 (ECLI:ES:A:2022:477) respondió que «tales precisiones, que sin duda pueden ser de utilidad para ambas partes no encuentran encaje en la norma legal por lo que, para que de este modo se conforme el procedimiento de registro de jornada, es necesario que así se establezca en el convenio colectivo. Ocurre que todas estas pretensiones constituirían una creación *ex novo* de obligaciones que no encuentran encaje en la aplicación o interpretación de norma legal o convencional, sino que conformarían un conflicto de intereses que no puede recibir respuesta en sede judicial tal como dispone entre otras la reciente STS de 3-11-2021 rec. 31/20, lo que conduce a la desestimación de esta parte de la demanda».

[96] F. GASCÓN INCHAUSTI, *Derecho Procesal Civil. Materiales para el estudio*, Universidad Complutense de Madrid, 2025, pp. 334-335.

finalidad (objetividad, fiabilidad y accesibilidad, apartado 60) y ejemplificó algunos medios que no reúnen esas características[97]. El problema es determinar cuándo se entiende que concurren esas circunstancias en cada caso, pues su mera enunciación positiva es obvia (sería absurdo admitir sistemas no creíbles, inaccesibles o inadecuados al objeto que debe conseguirse). En este sentido se ha señalado que el "talón de Aquiles" de la normativa vigente sobre registro de jornada se encuentra «en el hecho de que legalmente no se establece ninguna modalidad precisa de registro»[98]. Ya se ha apuntado en páginas anteriores que los sistemas autodeclarativos cumplen estos requisitos[99]. En cualquier caso el sistema deberá ajustarse al modo de trabajar en cada empresa o sector y, por ejemplo, la STS 5 abril 2022[100] respalda un sistema de registro de jornada en el que se registra el inicio y el fin de la actividad diaria, aplicando al tiempo así determinado un factor de corrección genérico de dos horas en el que se incluyen las interrupciones del trabajo efectivo (descanso, pausas para desayuno y comida, permisos no retribuidos, etc.) y se compensan los posibles excesos horarios con tiempo de descanso equivalente o, excepcionalmente, como horas extraordinarias[101]. Cualquier sistema de registro de jornada[102] deberá respetar los derechos inderogables de los trabajadores cuya jornada se

[97] Declaraciones testificales, presentación de correos electrónicos, consulta de teléfonos móviles u ordenadores (apartado 53). Particularmente destacó la inidoneidad de las declaraciones testificales: «habida cuenta de la situación de debilidad del trabajador en la relación laboral, la prueba testifical no puede considerarse, por sí sola, un medio de prueba eficaz para garantizar el respeto efectivo de los derechos en cuestión, ya que los trabajadores pueden mostrarse reticentes a declarar contra su empresario por temor a las medidas que este pueda adoptar en perjuicio de las condiciones de trabajo de aquellos» (apartado 55).

[98] J. CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, pp. 127 y 129: el art. 34.9 ET, «al dejar plena libertad en cuanto al modo de ordenar y documentar el registro de jornada, no da cumplimiento a la exigencia clara por parte del Tribunal de Luxemburgo en el sentido de que la forma de realizar el registro debe ser objetiva, fiable y accesible».

[99] STS 18 enero 2023, cit.

[100] ECLI:ES:TS:2022:1434.

[101] No cumple los requisitos legales un sistema que ni siquiera acredita el inicio y fin de la jornada ordinaria: «una hoja en papel donde el empleado firma cuando toma el servicio, con los inconvenientes que ello supone para que dicha información pueda luego ser puesta a su disposición y de la RLT e ITSS, por lo que entendemos no cumple con los fines previstos en la norma legal. Tampoco consta que estos datos así registrados se conserven. Y menos aún con relación al deje de servicio ya que se toman en consideración tiempos estimados, pero no reales de cuanto duran las operaciones a realizar tras la llegada del tren a su punto final de destino» (SAN 15 febrero 2022, cit.).

[102] *Vid.*, sobre los diferentes mecanismos utilizables, M.M. CRESPÍ FERRIOL, *Dinámica del registro: ¿cómo hay que registrar?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *op. cit.*, pp. 153-161.

controla. El registro de jornada implica una previa actividad de control empresarial sobre el trabajador, a la que sigue el tratamiento de los datos obtenidos. En una y otra fase los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos pueden excluir el uso de sistemas que colisionen con aquéllos[103].

Varios pronunciamientos judiciales han precisado la nota de accesibilidad del registro de jornada («los registros […] permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social») que tendrá finalidad y alcance distinto según el sujeto que acceda al registro. Cada trabajador tendrá a su disposición sus propios datos, no la totalidad del registro, mientras que los representantes legales de los trabajadores y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán acceder a la totalidad de los mismos. El acceso de los representantes legales de los trabajadores a los datos del registro implica una cesión o transmisión de datos excepcionada del consentimiento de los trabajadores (arts. 11, LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDP), y 6.1, Reglamento UE 2016/679 (RGPD), en relación con el art. 64 ET)[104], sin que resulte contrario al derecho a la protección de datos que la empresa incluya la identidad (nombre y apellidos), provincia y población de los trabajadores a los que se refieren los datos del registro. Se trata de una cesión «de datos personales pertinentes, mínimos proporcionados y necesarios para el cumplimiento de la función legal que el artículo 64 ET atribuye a la representación legal de los trabajadores, en su cometido de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo», pues sin ellos «la representación de los trabajadores vería mermada sus facultades de vigilancia y control *ex* art. 64.7.a).1° y 2° ET»[105].

---

[103] Sobre esta materia, que excede el ámbito de este trabajo, véase el amplio y detallado estudio de R. AGUILERA IZQUIERDO, *Las implicaciones de la digitalización en las facultades empresariales de dirección y control de la prestación: el control del tiempo de trabajo*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, N.P. GARCÍA PIÑEIRO (dirs.), *El estatuto jurídico del trabajador en la era digital*, Tirant lo Blanch, 2024, pp. 317-347. En el se analiza el control de la jornada de trabajo mediante la utilización de datos biométricos del trabajador, geolocalización y la implantación de sistemas de registro en aparatos electrónicos de propiedad del trabajador. También, M.E. CUADROS GARRIDO, *Un análisis de urgencia de la biometría utilizada para el registro de la jornada, resultado: categoría de datos de alto riesgo*, en *Revista Justicia & Trabajo*, 2023, n. 3.

[104] R. GÓMEZ GORDILLO, *Protección de datos y acceso de la representación de las personas trabajadoras al registro de jornada*, en S. GONZÁLEZ ORTEGA (coord.), *op. cit.*, p. 336.

[105] STS 24 septiembre 2024, cit. *Vid.* el comentario de M. NOGUEIRA GUASTAVINO, *Registro de jornada y alcance del derecho de información de los representantes de los trabajadores en relación con los datos personales de identificación de las personas trabajadoras*, en *Revista de Jurisprudencia*

También en relación con el alcance de la accesibilidad o disponibilidad del registro se han planteado algunas dudas interpretativas: ¿en qué momento debe estar disponible o permitirse el acceso al registro?, ¿incluye el derecho a la obtención de copias de los datos en él contenidos o es un mero derecho a consultarlo? Son cuestiones que se han planteado ante reclamaciones de la representación de los trabajadores y a las que los tribunales han respondido con una interpretación literal del art. 34.9 ET que excluye todo lo que no esté expresamente incluido en el texto del precepto legal o en los correspondientes convenios colectivos o acuerdos de empresa. Así, la SAN 9 diciembre 2024[106] y la SAN 24 febrero 2025[107] han rechazado que pueda identificarse la disponibilidad de los registros con el acceso de la representación legal de los trabajadores a los mismos con carácter inmediato y permanente[108]. Con igual criterio interpretativo se ha excluido que la puesta a disposición incluya el derecho a obtener copias del mismo[109]. Así lo ha declarado la citada SAN 24 febrero 2025, al no estar previsto ni en la ley ni en los acuerdos colectivos. Pero el problema de la

Laboral, 2024, n. 9.

[106] ECLI:ES:AN:2024:6352. *Vid.* M. ARETA MARTÍNEZ, *¿Los representantes legales de los trabajadores pueden acceder al registro de jornada en cualquier momento y de manera inmediata?*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2025, n. 1, pp. 1-7.

[107] ECLI:ES:AN:2025:926.

[108] Para la primera de las sentencias citadas el art. 34.9 ET no «prevé que el registro de jornada sea accesible en cualquier momento y de manera inmediata por la representación de los trabajadores», sin que la previsión legal de disponibilidad pueda ser interpretada «equiparando el significado de las expresiones *permanente* e *inmediato*. Esto es, lo inmediato es aquello que sucede enseguida, si tardanza, y tal tipo de acceso a favor de la RLT no se desprende de la literalidad de aquel precepto». La opción en favor de ese sistema queda en manos del legislador: «si el legislador quisiera establecer ese sistema de acceso inmediato al registro de jornada el mismo habría de resultar de manera inequívoca de la previsión legal. Sin embargo, el tenor literal del art.34.9 ET no permite afirmar que exista una obligación diferenciada de poner a disposición de la RLT un sistema de acceso inmediato distinto de la entrega mensual de dicha información pactada con la representación mayoritaria de los trabajadores». La citada SAN 24 febrero 2025 excluye que el art. 34.9 ET exija «un sistema de consulta inmediato y en tiempo real, tanto por los trabajadores individualmente como por la RLT», por supuesto «con independencia de futuras reformas legislativas que puedan concretar y ampliar el alcance y la forma de acceso a tales registros, del resultado de la negociación colectiva y sin perjuicio de las posibles acciones individuales que, como se ha indicado, pudieran corresponder a los trabajadores a los que, en su caso, no se les hubiera facilitado el acceso a sus registros». La STS 17 septiembre 2024 (ECLI:ES:TS:2024:4573) no entró en el fondo de este asunto. *Vid.* el comentario de M.E. CASAS BAAMONDE, *Proceso de conflicto colectivo y acceso a la información del registro de jornada por los representantes legales de los trabajadores. Sobre el derecho a la tutela judicial efectiva y las exigencias procesales del recurso de casación*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2024, n. 9.

[109] La *Guía sobre el Registro de Jornada*, cit., p. 8, ya señaló que «la permanencia a disposición no implica la obligación de entrega de copias, salvo pacto expreso en contrario».

obtención de copias es que pueden existir casos en los que para comprobar si el registro cumple su finalidad no baste con la mera consulta sino que sea preciso «reproducir los datos para su examen»[110].

La actividad de registro supone tratamiento de datos, y una garantía de la fiabilidad del sistema de registro puede ser la trazabilidad de los datos, es decir, que permita rastrear el origen y vicisitudes de los mismos, identificando a los diferentes sujetos intervinientes en cada fase del proceso de tratamiento[111]. El requisito no aparece en el art. 34.9 ET y los tribunales, siguiendo el criterio interpretativo expuesto, han rechazado su exigibilidad. Así ante la pretensión de que el registro contuviera información trazable y de que se informara a la representación legal de los trabajadores de cada una de las modificaciones de los apuntes, su contenido y momento de realización, la STS 24 septiembre 2024 respondió que «ni el artículo 34.9 del ET, ni el convenio sectorial, ni el acuerdo de empresa» imponen «la obligación de información que exige la parte recurrente sobre el conocimiento del histórico de modificación de apuntes».

En fin, el registro tiene un carácter meramente declarativo de las horas trabajadas, no es instrumento para producir modificaciones sustanciales sobre tiempo de trabajo ni descuelgues convencionales[112]. Si determinados períodos de tiempo vienen calificándose como de trabajo efectivo o no, eso no puede modificarse mediante la introducción del registro de jornada al margen de los procedimientos de modificación.

Una vez registrada la jornada de trabajo[113] podrán utilizarse los datos correspondientes con diversas finalidades. Reclamaciones de trabajadores, actuaciones de los delegados de personal y comités de empresa, control por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, etc. En este punto conviene recordar que el carácter instrumental del deber de registro de jornada al servicio del derecho a al seguridad y salud en el trabajo, por lo que su

---

110 M.T. IGARTUA MIRÓ, *La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019*, cit., p. 144. En el mismo sentido M.M. CRESPÍ FERRIOL, *op. cit.*, p. 164. Para esta autora la puesta a disposición «va más allá de su simple visualización y debe permitir su posesión». El art. 15 RGPD reconoce el derecho de acceso a los datos, incluyendo el derecho a obtener copia.

111 G. PADILLA CASTILLO, *Trazabilidad de datos informativos. Un análisis comparativo entre España, Portugal y Reino Unido*, en *European Public & Social Innovation Review*, 2024, vol. 9, p. 4: «En esencia, la trazabilidad de la información se refiere a la capacidad de rastrear el origen, el recorrido y las transformaciones que experimentan un dato o una pieza de información desde su creación hasta su consumo final».

112 STS 5 marzo 2024, cit., STS 22 febrero 2023, cit., STS 22 noviembre 2023 (ECLI:ES:TS:2023:5236) y STS 5 abril 2022, citada en texto.

113 El empresario tiene el deber de conservar los datos correspondientes durante cuatro años (art. 34.9 ET), plazo que coincide con los previstos en los arts. 12.4.*c* ET y 24.1 LGSS.

obligación no se agota en el mero recuento de las horas trabajadas sino que debe adoptar una posición activa y controlar su ajuste al marco normativo para, en caso contrario, adoptar las correspondientes medidas correctoras[114].

6. Consecuencias del incumplimiento del deber de registro de jornada

El art. 34.9 ET no enuncia las consecuencias contractuales del incumplimiento del deber de registrar la jornada[115]. El problema se ha planteado sobre todo a propósito de una materia que se encuentra en el origen de la reforma legal: la acreditación y prueba de la realización de horas extraordinarias por el trabajador, que a falta de un mecanismo como el registro se vería dificultada[116]. En esta materia[117], la "jurisprudencia laboral tradicional"[118] había establecido desde antiguo una regla básica: la carga de la prueba de la realización de las horas extraordinarias recae sobre el trabajador que las alega[119], que debe fijar con precisión el número y las

[114] F. TRILLO PÁRRAGA, *Registro de la jornada de trabajo como instrumento de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras*, cit., p. 127.

[115] Tipificado como infracción administrativa (art. 7.5, RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social – LISOS). *Vid.* M. LLOMPART BENNAÂSSAR, *op. cit.*, pp. 181-186.

[116] Recuérdese lo dicho por la Sentencia *Deutsche Bank*, cit., apartados 53-55: a falta de un sistema de cómputo de la jornada, el trabajador podría utilizar otros medios de prueba (declaraciones testificales, la presentación de correos electrónicos o la consulta de teléfonos móviles o de ordenadores). Sin embargo «tales medios de prueba no permiten determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal realizadas por el trabajador». Particularmente, la prueba testifical no puede considerarse, por sí sola, un medio de prueba eficaz por la situación de debilidad del trabajador en la relación laboral y porque los trabajadores pueden mostrarse reticentes a declarar contra su empresario por temor a las represalias empresariales.

[117] *Cfr.* R. AGUILERA IZQUIERDO, *Incumplimiento de la obligación de registro de jornada y carga de la prueba de las horas extraordinarias realizadas*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2023, n. 268; J. GORELLI HERNÁNDEZ, *La prueba de las horas extraordinarias: ¿una sentencia gatopardista (o lampedusiana)?*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2023, n. 476; D. VELASCO FERNÁNDEZ, *El registro de jornada como medio de prueba y de control de las horas extraordinarias*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2023, n. 9.

[118] Así calificada por la STSJ Cataluña 26 junio 2023 (ECLI:ES:TSJCAT:2023:6211) que sintetiza las sentencias citadas en las notas siguientes.

[119] Por ejemplo, STS 11 junio 1993 (RJ 1993, 4665): «la jurisprudencia ha sentado que la carga de la prueba sobre la realización de horas extraordinarias corresponde al trabajador, y que las mismas han de acreditarse *día a día y hora a hora*».

circunstancias de cada una de ellas[120]. La regla resulta flexibilizada si la realización de horas extras es habitual dentro de una jornada uniforme, supuesto en el que basta con acreditar el carácter habitual o estructural del horario extraordinario[121].

Una vez instaurado el deber empresarial de registro de jornada (art. 34.9 ET) se ha planteado si, en caso de incumplimiento empresarial, puede seguir manteniéndose este criterio tradicional o, por el contrario, debe modificarse. A falta de pronunciamiento del Tribunal Supremo, la doctrina judicial muestra, junto a decisiones que siguen aplicando la doctrina tradicional[122], otros dos criterios[123]. Uno conforme al cual, en aplicación del principio de disponibilidad y facilidad probatoria (art. 217.7, Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil – LEC), la aportación por el trabajador de indicios de realización de las horas extraordinarias provocaría la inversión de la carga de la prueba, de modo que correspondería al empresario acreditar su no ejecución. Una buena muestra de esta tendencia puede encontrarse en la STSJ Madrid 22 julio 2024[124]:

> Atendiendo a la nueva regulación indicada al corresponder a la empresa la obligación de llevar un registro de la jornada efectuada, por aplicación del principio de disponibilidad y facilidad probatoria contenido en el artículo 217.7 de la LEC, deberá ser ésta la que acredite frente a las alegaciones contenidas en la demanda la no realización de las horas extraordinarias reclamadas aportando al respecto el registro de jornada; ahora bien, para que procede la inversión de la carga de la prueba indicada, frente a la jurisprudencia tradicional que exigía al trabajador una estricta y detallada prueba de la realización del número de ellas, sin

[120] Por ejemplo, STS 21 enero 1991 (RJ 1991, 67): «Constante jurisprudencia […] ha venido insistiendo en la necesidad de que, en materia de horas extraordinarias, quien pretende haberlas realizado debe fijar con toda precisión sus circunstancias y número, y probar, a su vez, su realización *día a día hora a hora*, incluso el articulo 35 n.º 5 del Estatuto, sin duda en garantía de las dos partes de la relación laboral, y aunque, naturalmente, no como prueba única, exige que la realización de horas extraordinarias se registre día a día, totalizándose, semanalmente con entrega al trabajador de copia del resumen semanal».

[121] Por ejemplo, STSJ Andalucía 4 junio 2020 (ECLI:ES:TSJAND:2020:9489): «La prueba de las horas extraordinarias a cargo de los trabajadores admite excepciones […]. Cuando, con carácter permanente y habitual, no ocasional, se desarrolla una jornada por encima de la legal o convencionalmente establecida, una reiterada doctrina judicial tiene dicho que entonces la rigurosa prueba de las horas extras por el actor hora a hora y día a día cede para que sea la empresa la que demuestre la inexistencia de las mismas».

[122] Por ejemplo, STSJ Murcia 28 marzo 2023 (ECLI:ES:TSJMU:2023:485).

[123] Amplia referencia a sentencias de Tribunales Superiores en cada uno de los sentidos indicados puede verse en las obras de Aguilera Izquierdo, Gorelli Hernández y Velasco Fernández citadas *supra*, nota 117.

[124] ECLI:ES:TSJM:2024:9830.

> que bastara la mera manifestación de haberlas realizado, será necesario que existan al menos indicios de que el demandante ha realizado el horario que indica del cual deducir la realización en palabras del Tribunal Supremo «de una tarea ocupacional con existencia real, efectiva y actual sobrepasando la jornada normal»; […] si bien nuestro legislador no ha establecido con ello una presunción iure et de iure de veracidad sobre las horas extras que reclaman los trabajadores, para aquellas empresas que no cumplan con dicho registro de jornada, pues una cosa es que se pueda sancionar administrativamente a la empresa incumplidora y otra bien distinta, es que deban darse por ciertos los horarios que indiquen los trabajadores, lo cierto es que tanto la Jurisprudencia de las Salas de los TSJ invocada como la esgrimida de contrario por la impugnante, como la del TS, lo que vienen a considerar, es que a partir de dicha reforma, el hecho de no cumplir el empresario su obligación de registro horario, supone conforme a las reglas de la carga de la prueba (art. 217.7 LEC), la existencia de una presunción a favor del trabajador, considerándose suficiente que se aporte un indicio de prueba de la realización de las horas extras (SSTSJ Cataluña 19.7.21 y Cantabria 16.7.21) (FJ 6)[125].

[125] En igual sentido, y más reciente, puede verse la STSJ Castilla-La Mancha 6 febrero 2025 (ECLI:ES:TSJCLM:2025:218): el «tradicional criterio jurisprudencial en la materia relativa a prueba de horas extras, ha perdido gran parte de su virtualidad desde que entrara en vigor con efectos de 13 de mayo de 2019 la nueva redacción dada al art. 34 del ET por el RDL 8/2019 de 8 de marzo, mediante la adición de un nuevo párrafo noveno […]. Desde la entrada en vigor de dicha reforma, no parece dudoso que se impone al empresario una carga específica de llevanza de un registro suficiente de la jornada y el horario realizado por cada trabajador, con independencia de la existencia o no de horas extras, que se derivará precisamente de la comprobación del indicado registro. De este modo, ya no puede atribuirse al trabajador demandante la carga de la prueba en el sentido y con el alcance tradicionales, sino que afirmada por este la existencia de horas extras con mención de sus distribución e importe, su comprobación deberá derivarse ineludiblemente del examen el registro horario, cuya creación, conservación y aportación en el acto del juicio corresponde al empresario. E igualmente parece claro que, si se incumpliera por el indicado empresario tal obligación de llevanza del registro, podrán y deberán aplicarse las naturales consecuencias atinentes a la acreditación de los hechos en cuestión, todo ello salvo excepciones consideradas ya por la propia Sala, por ejemplo, cuando era la propia trabajadora la que incumplía el deber de rellenar los partes (sentencia de 20 de julio de 2023 –rec. 1202/2022–), o cuando concurre un error en el sistema de control de huellas no imputable a la empleadora (sentencia de 14 de diciembre de 2023 –rec. 1772/2022–) […]. Ahora bien, junto a esto debe considerarse otro extremo no menos relevante de la doctrina de esta Sala sobre la materia en cuanto que, tal como también dijimos también en nuestra anterior sentencia de 14 de diciembre de 2023 (rec. 1772/2022), para que opere el indicado mecanismo de la carga de la prueba, es necesario que el trabajador hubiera alegado la realización de dichas horas extras en términos que permitan su individualización, de manera directa o por remisión a tramos horarios fijos, ya que de otro modo se colocaría a la empresa en la más absoluta indefensión, al no poder articular una prueba suficiente y ordenada para contradecir, en su caso, las afirmaciones de trabajador. Por esta razón en la

Sin embargo, otras decisiones judiciales han dado un paso más, y en estos casos de reclamación de horas extraordinarias en los que el empresario ha incumplido su deber de registrar la jornada han creado una presunción *iuris tantum* de veracidad de la declaración del trabajador sobre las horas trabajadas. La STSJ Cataluña 26 junio 2023[126] es una de las que refleja esta posición, reconociendo que la promulgación del art. 34.9 ET ha supuesto un "giro copernicano" en esta materia.

> FJ 4. Resulta pacífico que la empresa no ha acreditado la llevanza del registro de jornada del trabajador, por lo que hemos de estar a nuestra doctrina contenida, entre otras, en la sentencia de 1 de septiembre de 2021 (recurso 2121/2021), […] en que expusimos, en relación a realización de reclamaciones atinentes a horas extraordinarias posteriores a la entrada en vigor del Real Decreto ley 8/2019 (13 de marzo de 2019) que procedía tener por acreditada su realización de no ser acreditado el cumplimiento empresarial de tal obligación.
> Esta doctrina se fundamenta, según se resume en muestra sentencia de 1 de setiembre de 2021, rec. 2121/2021, en que: «En cuanto las horas extras, es cierto que el actor, como recoge la sentencia recurrida, no ha probado la realización de las horas que reclama, y por tanto, deberíamos rechazar esta pretensión con los mismos argumentos que utilizó el Juzgado, pero, ese criterio jurisprudencial que obligaba al trabajador probar la realización de cada hora extra que se reclamaba, entendemos que decayó a partir del 13.3.2019, fecha en que se modificó el art. 34 del TRLET añadiéndole un nuevo párrafo, el noveno».
> Por tanto, a partir de ese momento, corresponde al empresario la llevanza del correspondiente registro de la jornada y, por tanto, siendo el registro diario un elemento probatorio relevante a efectos de acreditar el número de horas que de trabajo efectivo realizó el actor en cada uno de los días que reclame la realización de horas extras, la falta de llevanza del mismo o la no presentación del registro para probar la realidad de la jornada realizada nunca puede favorecer a la parte que incumplió con

resolución indicada entendimos que no podía atribuirse la carga de la prueba a la empresa, en cuanto el demandante había solicitado el abono de una cantidad a tanto alzado por el concepto de horas extras, sin especificar siquiera el número total de las reclamadas. Del mismo modo y como también señalamos en nuestra sentencia de 21-3-24 (rec. 25/23), además de la concreción exigible a la parte actora, es también necesario que existan indicios de la realización de tales horas extras, y que, aun existiendo dichos indicios, la pretensión ejercitada no pudiera considerarse desproporcionada, desmesurada y por ello desconectada de cualquier criterio realista» (FJ 4).

[126] ECLI:ES:TSJCAT:2023:6211, cit. Con cita de las sentencias anteriores del mismo tribunal 13 febrero 2023 (ECLI:ES:TSJCAT:2023:1451) y 1 septiembre 2021 (ECLI:ES:TSJCAT:2021:7920).

> sus obligaciones, por lo que correspondiéndole a la empresa y, no al trabajador la carga de la prueba, en el presente caso en que la empresa no compareció a juicio, se debe tener por acreditas todas y cada una de las horas que el trabajador dice que realizó.
> FJ 5. Dispone el art. 217.2 LEC que: «Corresponde al actor y al demandado reconviniente la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprende, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda y de la reconvención». El apartado 3 del mismo precepto legal establece que: «Incumbe al demandado y al actor reconvenido la carga de probar los hechos que, conforme a las normas que les sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos a que se refiere el apartado anterior».
> En el supuesto que nos ocupa, dándose por supuesta la vigencia de la relación laboral entre las partes, correspondía al empresario aportar a las actuaciones el registro diario de la jornada laboral del demandante a los efectos de acreditar la realización de las horas extraordinarias postuladas, llevanza de registro horario que constituye una obligación legalmente establecida para el empleador, no pudiendo redundar en su beneficio –dejando sin prueba al trabajador demandante– el incumplimiento de esta obligación legal y, por tanto, correspondiendo al demandado la carga de la prueba en cuanto al horario realmente trabajado. Al no haberlo entendido así la sentencia de instancia, debe colegirse que se infringió el art. 217.2 LEC, pues se trasladó la carga de la prueba al demandante en lugar de imponerse al demandado infractor.

A falta de pronunciamiento del Tribunal Supremo o de intervención del legislador no parece que puedan mantenerse las dos posiciones extremas: ni seguir resolviendo estos casos como si no existiera el art. 34.9 ET, que se promulgó fundamentalmente para facilitar el control de las horas extraordinarias, ni aplicar una presunción *iuris tantum* de veracidad de las alegaciones del trabajador sin fundamento legal expreso. Entre una y otra, uniendo el favorecimiento de la posición del trabajador querido por el art. 34.9 ET, y la aplicación de las reglas legales (art. 217.7 LEC), el criterio más correcto es el de entender que en caso de incumplimiento del deber empresarial de registro de jornada y ante la aportación por el trabajador de unos indicios de la realización de horas extraordinarias[127], corresponde al empresario acreditar su no realización[128]. Por otra parte es lo que la STSJ

[127] Por ejemplo, la declaración testifical de un compañero de trabajo a partir de la cual se constata la inexistencia de una duración fija y uniforme de la jornada (STSJ Asturias 4 febrero 2025, ECLI:ES:TSJAS:2025:386).

[128] Es la posición defendida por R. AGUILERA IZQUIERDO, *Incumplimiento de la obligación de registro de jornada y carga de la prueba de las horas extraordinarias realizadas*, cit., p. 7. En el mismo

Galicia 4 febrero 2025[129] considera posición mayoritaria: la promulgación del art. 34.9 ET «ha llevado a la mayoría de los Tribunales Superiores a considerar que el hecho de no cumplir por el empresario su obligación de registro horario supone, conforme a las reglas de la carga de la prueba (art. 217.7 LEC), la existencia de una presunción a favor de la persona trabajadora, considerándose suficiente que se aporte un indicio de prueba de la realización de las horas extraordinarias», correspondiendo al empresario la acreditación de que no se realizaron.

7. Conclusión y perspectivas de futuro

En este estudio se ha intentado mostrar como el deber empresarial de registro de jornada es una institución jurídica cuya configuración se ha realizado desde dos puntos de vista diferentes. El derecho español, y su aplicación judicial, lo han considerado fundamentalmente desde una perspectiva salarial y contributiva, como instrumento para evitar extralimitaciones de jornada no retribuidas al trabajador y no cotizadas a la seguridad social. El derecho de la Unión Europea, de modo diferente, lo ve como un mecanismo necesario para garantizar el derecho a la limitación de jornada del trabajador y, consecuentemente, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. No obstante, estos dos veneros deben ser tenidos en cuenta a la hora de interpretar y aplicar el art. 34.9 ET con el que el legislador español corrigió la interpretación judicial excluyente de esta obligación empresarial en el ordenamiento español. Sin embargo, el art. 34.9 ET es una norma autolimitada al establecimiento del deber empresarial, dejando su concreta configuración a los acuerdos colectivos o, en su defecto, a la decisión unilateral del empresario. Esta característica puede ser valorada tanto como muestra de flexibilidad normativa, que facilita su aplicación realista sobre la base de los acuerdos colectivos, o, por el contrario, como dejación de funciones a la hora de garantizar los derechos de los trabajadores. La baja densidad normativa del art. 34.9 ET, unida a la interpretación estricta de los tribunales, ha propiciado que determinados aspectos de la obligación empresarial de registro de la jornada, como su contenido y características, hayan tenido que ser iluminados desde derecho de la Unión Europea y, por tanto, con la perspectiva de los derechos a la limitación de jornada y a la protección de la seguridad y salud en el trabajo.

Muchos de los problemas enunciados reciben solución en el *Proyecto de*

sentido M. BASTERRA HERNÁNDEZ, *op. cit.*, pp. 216-217.

[129] ECLI:ES:TSJGAL:2025:1250.

Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión. Introduce un nuevo art. 34-*bis* en el ET en el que unifica la regulación del registro de jornada, de horas extraordinarias y de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial. Este proyecto regula de forma más precisa el registro de jornada tomando decisiones sobre aspectos del mismo que la ley vigente deja indeterminados. Así se opta por los medios digitales y por la interoperabilidad como instrumento de registro; se positivizan los requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad; se ordena el apunte del inicio y final de la jornada junto a las interrupciones que afecten a su cómputo; se incluye la trazabilidad como requisito; el derecho a obtener copias; el acceso inmediato en el centro de trabajo; y, en fin, se establece la presunción *iuris tantum* de certeza de las declaraciones del trabajador sobre las horas extraordinarias realizadas. Son todas estas cuestiones que hasta ahora quedaban en manos de la negociación colectiva o de la interpretación judicial y que el Proyecto de Ley pretende resolver optando por una determinada solución que, en muchos aspectos, es contraria a la que hasta ahora han dado los tribunales y que planteará nuevos problemas aplicativos[130].

8. Bibliografía

AGUILERA IZQUIERDO R. (2020), *Sujeto activo de la obligación legal de registro: ¿quién está obligado a registrar la jornada?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Wolters Kluwer

AGUILERA IZQUIERDO R. (2023), *Incumplimiento de la obligación de registro de jornada y carga de la prueba de las horas extraordinarias realizadas*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 268, pp. 1-8

AGUILERA IZQUIERDO R. (2024), *Las implicaciones de la digitalización en las facultades empresariales de dirección y control de la prestación: el control del tiempo de trabajo*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, N.P. GARCÍA PIÑEIRO (dirs.), *El estatuto jurídico del trabajador en la era digital*, Tirant lo Blanch

ALMENDROS GONZÁLEZ M.A. (2020), *Registro de jornada y tiempo de trabajo efectivo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 231, pp. 53-104

[130] J. LAHERA FORTEZA, J.I. CONDE-RUIZ, *Cómo mejorar el Proyecto de Ley sobre Reducción de Jornada, Registro Horario y Desconexión Digital*, Fedea, 2025, pp. 10-15.

ALONSO OLEA M. (1999), *¿Es de seguridad y salud del medio de trabajo la regulación de la jornada?*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 93, pp. 5-18

ALONSO OLEA M., CASAS BAAMONDE M.E. (2003), *Derecho del Trabajo*, Civitas

AMAADACHOU KADDUR F. (2025), *El impacto de la Sentencia Loredas sobre el registro de la jornada laboral en el marco del trabajo doméstico. Análisis técnico-jurídico de la STJUE de 19 de diciembre de 2024 (C-531/23, Loredas)*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 14, pp. 203-218

ARETA MARTÍNEZ M. (2025), *¿Los representantes legales de los trabajadores pueden acceder al registro de jornada en cualquier momento y de manera inmediata?*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 1, pp. 1-7

BASTERRA HERNÁNDEZ M. (2025), *Control del tiempo de trabajo, desconexión y digitalización*, en VV.AA., *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025*, Ministerio de Trabajo y Economía Social

BERNIELL I., BIETENBECK J. (2020), *The effect of working hours on health*, en *Economics & Human Biology*, vol. 39, pp. 1-12

BLASCO PELLICER Á., LÓPEZ BALAGUER M. (2020), *Ámbito objetivo de la obligación legal de registro: ¿Qué es lo que hay que registrar?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Wolters Kluwer

CABRERA BAZÁN J. (1979), *Trabajo y tiempo*, en *Revista de Política Social*, n. 121, pp. 93-121

CARRASCOSA BERMEJO D. (2021), *Derecho al registro horario adecuado y teletrabajo*, en I. ALZAGA RUIZ, C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, F.J. HIERRO HIERRO (dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi

CASAS BAAMONDE M.E. (2024), *Proceso de conflicto colectivo y acceso a la información del registro de jornada por los representantes legales de los trabajadores. Sobre el derecho a la tutela judicial efectiva y las exigencias procesales del recurso de casación*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 9, pp. 1-14

CAVAS MARTÍNEZ F. (2025), *La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 1, pp. 1-10

CORDERO LOBATO E., MARÍN LÓPEZ M.J. (2017), *Derecho de Obligaciones y Contratos en General*, Tecnos

CRESPÍ FERRIOL M.M. (2020), *Dinámica del registro: ¿cómo hay que registrar?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Wolters Kluwer

CRUZ VILLALÓN J. (2024), *El tiempo de trabajo: entre las viejas aspiraciones y los nuevos retos*, en F. CAMAS RODA, A. CANO REDONDO (eds.), *Libro homenaje al profesor Eduardo Rojo Torrecilla, con motivo de su jubilación, por su trayectoria académica en la Universitat de Girona (1992-2007)*, Universitat de Girona, 2024

CUADROS GARRIDO M.E. (2023), *Un análisis de urgencia de la biometría utilizada para el registro de la jornada, resultado: categoría de datos de alto riesgo*, en *Revista Justicia & Trabajo*, n. 3, pp. 5-19

DÄUBLER W. (1994), *Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

DE LA MORENA CORRALES P. (2019), *El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (en especial, la obligación de registro de jornada*, en *Trabajo y Derecho*, n. 54, pp. 129-138

DE LA VILLA GIL L.E. (2003), *La formación histórica del Derecho español del Trabajo*, Comares

DÍEZ-PICAZO L. (2008), *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial. II. Las relaciones obligatorias*, Civitas

ESTEBAN MIGUEL A. (2023), *Preguntas y respuestas sobre el registro de jornada*, en *Revista de Derecho Laboral vLex*, n. 8, pp. 28-37

GARCÍA BLASCO J. (2021), *Nueva dimensión del tiempo de trabajo y salud laboral*, en C. SÁEZ LARA, F. NAVARRO NIETO, P. GÓMEZ CABALLERO (coords.), *Los desafíos del derecho del trabajo ante el cambio económico y social. Libro en homenaje a Federico Durán López*, Iustel

GARCÍA NINET J.I. (2023), *El registro de las jornadas y de las horas extraordinarias. El contratante débil y el miedo a declarar y testificar. Comentario de la Sentencia del Pleno del TS (social) 85/2023, de 18 de enero*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 7, pp. 141-165

GASCÓN INCHAUSTI F. (2025), *Derecho Procesal Civil. Materiales para el estudio*, Universidad Complutense de Madrid

GINÈS I FABRELLAS A., PEÑA MONCHO J. (2020), *Viejas y nuevas obligaciones en materia de control del tiempo de trabajo*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 451, pp. 63-107

GODINO REYES M. (2023), *El registro de jornada: un gran paso adelante*, en *Trabajo y Derecho*, n. 100, pp. 1-8

GOERLICH PESET J.M. (2017), *La obligatoriedad del registro de la jornada diaria a la espera del criterio del Tribunal Supremo (SSAN 207/2015, de 4 de diciembre, 25/206, de 19 de febrero, y 77/2016, de 6 de mayo)*, en *Trabajo y Derecho*, n. 27, pp. 112-118

GOERLICH PESET J.M. (2024), *La garantía de la efectividad de las normas laborales en el siglo XXI*, en *Documentación Laboral*, n. 132, pp. 25-37

GOERLICH PESET J.M. (2025), *El trabajo y su tiempo*, en VV.AA., *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025

GÓMEZ GORDILLO R. (2020), *Protección de datos y acceso de la representación de las personas trabajadoras al registro de jornada*, en S. GONZÁLEZ ORTEGA (coord.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. Segunda Parte. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, CARL

GONZÁLEZ GONZÁLEZ C. (2020), *Registro de la jornada y problemas en la determinación de la jornada efectiva de trabajo*, Aranzadi

GORELLI HERNÁNDEZ J. (2023), *La prueba de las horas extraordinarias: ¿una sentencia gatopardista (o lampedusiana)?*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 476, pp. 193-204

GUINDO MORALES S. (2020), *El régimen jurídico del registro de jornada tras el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo: jurisprudencia europea, Guía del Ministerio, Criterio Técnico sobre actuación de la ITSS, Nota de prensa del Ministerio y otras cuestiones*, en S. GONZÁLEZ ORTEGA (coord.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. Segunda Parte. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, CARL

IGARTUA MIRÓ M.T. (2019), *La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019*, en *Temas Laborales*, n. 147, pp. 115-149

IGARTUA MIRÓ M.T. (2024), *Transición justa y garantía de un tiempo de trabajo "saludable"*, en *Lan Harremanak*, n. 52, pp. 15-44

LAHERA FORTEZA J., CONDE-RUIZ J.I. (2025), *Cómo mejorar el Proyecto de Ley sobre Reducción de Jornada, Registro Horario y Desconexión Digital*, Fedea

LOOSCHELDERS D. (2021), *Derecho de Obligaciones. Parte General*, BOE

LÓPEZ AHUMADA J.E. (2024), *La salvaguarda del derecho a la salud laboral ante el desarrollo del tiempo de trabajo digital: la lucha contra la desnaturalización de los límites de la jornada de trabajo y descanso*, en *Ius et Veritas*, n. 69, pp. 12-30

LOUSADA AROCHENA J.F. (2016), *Registro y control de la jornada de trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 192, pp. 243-260

LLOMPART BENNAÂSSAR M. (2020), *Infracciones y sanciones: ¿Qué tipo de infracciones puede cometer el empresario en materia de registro? ¿Cómo se sancionan?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Wolters Kluwer

MARÍN ALONSO I. (2019), *La obligación empresarial de registro de la jornada ordinaria de trabajo ante el Derecho de la Unión Europea y el Derecho interno*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 53, pp. 99-128

MARÍN MORAL I. (2022), *El control del tiempo de trabajo y las nuevas relaciones laborales*, en J.P. MALDONADO MONTOYA, I. MARÍN MORAL, A.V. SEMPERE NAVARRO (dirs.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE, vol. 1

MARTÍN RIVERA L. (2022), *Tendencias recientes en la ordenación del tiempo de trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 250, pp. 135-182

MARTÍN RODRÍGUEZ O. (2025), *Registro de jornada obligatorio para las personas empleadas al servicio del hogar familiar. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/23)*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 485, pp. 112-120

MARTÍN VALVERDE A. (2024), *La formación del Derecho del Trabajo en España*, en A. MARTÍN VALVERDE, M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, F. PÉREZ ESPINOSA, F. VALÉS DAL-RÉ, E.M. CASAS BAAMONDE, J. GARCÍA MURCIA, *La legislación social en la Historia de España de la Revolución Liberal a 1936*, Congreso de los Diputados

MARTÍN VALVERDE A., PALOMEQUE LÓPEZ M.C., PÉREZ ESPINOSA F., VALÉS DAL-RÉ F., CASAS BAAMONDE E.M., GARCÍA MURCIA J. (2024), *La legislación social en la Historia de España de la Revolución Liberal a 1936*, Congreso de los Diputados

MARTÍNEZ BARROSO M.R. (2025), *Pautas convencionales sobre la organización del registro de jornada en actividades digitalizadas y en el trabajo a distancia*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 283, pp. 21-30

MERCADER UGUINA J.R. (2017), *Planes de la Inspección de trabajo sobre el registro de la jornada ordinaria de trabajo: sus riesgos y sus dudas*, en *Trabajo y Derecho*, n. 25, pp. 114-121

MOLINS GARCÍA-ATANCE J. (2019), *El registro de la jornada de trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, n. 59, pp. 40-56

MONEREO PÉREZ J.L., GUINDO MORALES S. (2019), *Sobre la obligación de establecer un sistema de registro que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador*, en *La Ley Unión Europea*, n. 72, pp. 1-19

MONEREO PÉREZ J.L., MUROS POLO A. (2025), *El registro de jornada ante el Tribunal de Luxemburgo, esta vez para las empleadas de hogar en el asunto "Loredas"*, en *La Ley Unión Europea*, n. 134, pp. 1-26

MONREAL BRINGSVAERD E. (2005), *La jornada de trabajo: ley y convenio colectivo*, CES

MONREAL BRINGSVAERD E. (2020), *Ámbito subjetivo de la obligación legal de registro: ¿A qué trabajadores se extiende la obligación legal?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Wolters Kluwer

MONREAL BRINGSVAERD E. (2021), *Cómputo y autorregistro de la jornada y autorización para realizar horas extraordinarias*, en *Trabajo y Derecho*, n. 78, pp. 1-12

MONTESDEOCA SUÁREZ A. (2023), *¿La autodeclaración del registro de jornada cumple las exigencias de objetividad y fiabilidad exigidas por la STJUE de 14 de mayo de 2019 CCOO/Deutsche Bank (C-55/18)? Reflexiones acerca de la STS 85/2023*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, n. 11, pp. 1-9

MONTOYA MELGAR A. (2009), *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-2009)*, Civitas

MONTOYA MELGAR A. (2024), *Derecho del Trabajo*, Tecnos

MONTOYA MELGAR A., PIZÁ GRANADOS J. (2000), *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo*, McGraw Hill

MORATO GARCÍA R.M. (2025), *Desconexión y control del tiempo de trabajo en la era digital*, en VV.AA., *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025*, Ministerio de Trabajo y Economía Social

NOGUEIRA GUASTAVINO M. (2024), *Registro de jornada y alcance del derecho de información de los representantes de los trabajadores en relación con los datos personales de identificación de las personas trabajadoras*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 9, pp. 1-8

OMS, OIT (2021), *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares*, Comunicado de prensa conjunto, en *www.who.int/es*, 17 mayo

PADILLA CASTILLO G. (2024), *Trazabilidad de datos informativos. Un análisis comparativo entre España, Portugal y Reino Unido*, en *European Public & Social Innovation Review*, vol. 9, pp. 1-17

PEGA F., NÁFRÁDI B., MOMEN N.C., UJITA Y. *ET AL.* (2021), *Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000-2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury*, en *Environment International*, vol. 154, pp. 1-15

PÉREZ CALERO J.J. (2020), *Aspectos prácticos de la implantación del registro de jornada y control horario en entidades del sector público*, en S. GONZÁLEZ ORTEGA (coord.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. Segunda Parte. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, CARL

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F. (1991), *La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del ordenamiento español (I y II)*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 1, pp. 1221-1253

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F. (2020), *Introducción* a F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Wolters Kluwer

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F. (2021), *El registro de jornada*, en C. SÁEZ LARA, F. NAVARRO NIETO, P. GÓMEZ CABALLERO (coords.), *Los desafíos del derecho del trabajo ante el cambio económico y social. Libro en homenaje a Federico Durán López*, Iustel

RABASSÓ RODRÍGUEZ N. (2023), *El registro de la jornada de trabajo en el marco de la negociación colectiva*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 65, pp. 436-454

RIVERO LAMAS J. (1995), *Régimen de la jornada y de los horarios en la reforma del Estatuto de los Trabajadores*, en *Documentación Laboral*, n. 47, pp. 13-70

RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO R. (2022), *El registro obligatorio de la jornada de trabajo. Impacto, efectos y estado de la cuestión tras tres años de vigencia*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 257, pp. 61-92

SALIDO BANÚS J.L. (2025), *Registro de la jornada de trabajo de los empleados del hogar. Comentario de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024. Asunto C-531/23*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 70, pp. 451-457

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA Y. (2020), *Concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea y en la Jurisprudencia del TJUE*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 232, pp. 35-82

SELMA PENALVA A. (2022), *Primeros apuntes sobre la obligación empresarial de registro de la jornada de trabajo*, en *Anales de Derecho*, n. 39, pp. 1-15

TOLOSA TRIBIÑO C. (2017), *La reciente doctrina del Tribunal Supremo sobre registro de jornada y sus efectos sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, n. 31, pp. 116-130

TRILLO PÁRRAGA F. (2022), *La conquista (in progress) del derecho a la limitación de la jornada de trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, n. 93, pp. 1-20

TRILLO PÁRRAGA F. (2024), *Registro de la jornada de trabajo como instrumento de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras*, en *Revista de Derecho Social*, n. 107, pp. 113-138

URRUTIKOETXEA BARRUTIA M. (2010), *Vivir para trabajar: la excesiva jornada de trabajo como factor de riesgo laboral*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, n. 77, pp. 32-39

VELASCO FERNÁNDEZ D. (2023), *El registro de jornada como medio de prueba y de control de las horas extraordinarias*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 9, pp. 145-161

VELASCO PORTERO M.T. (2020), *Impacto sobre el trabajador de la obligación de registro horario a la luz de las primeras resoluciones judiciales*, en *Temas Laborales*, n. 151, pp. 343-353

Red Internacional de ADAPT

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de "hacer universidad", construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio *www.adapt.it*.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a *redaccion@adaptinternacional.it*.