

Síguenos en

**EL REGISTRO HORARIO 2025: CÓMO AFRONTAR LA NORMATIVA QUE VIENE**

La incertidumbre técnica y regulatoria, grandes desafíos para la implantación del registro horario

Los expertos advierten de las implicaciones de la normativa en materia de protección de datos y en sistemas biométricos

En países como Francia, Alemania y Polonia, el registro horario ya es obligatorio y las sanciones pueden llegar a los 30.000 euros

La nueva regulación ha sido el tema central de primer ‘Labour corner’, sesiones especializadas en materia laboral y de cumplimiento normativo organizadas por Grant Thornton

**Barcelona, 5 de diciembre 2025**

Más allá del mero cumplimiento formal, la actualización de los criterios de la Inspección de Trabajo y la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo obligan

Síguenos en



a las compañías a revisar sus sistemas de control horario con una mirada estratégica, que combine seguridad jurídica, eficiencia operativa y respeto a los derechos de las personas trabajadoras. Un desafío que cuenta con una dosis de incertidumbre debido a la ausencia de un desarrollo normativo y las complicaciones tecnológicas.

Este ha sido el tema central de la primera sesión de ‘Labour corner’, organizada por Grant Thornton en su sede de Barcelona bajo el título ‘El registro horario 2025: cómo afrontar la normativa que viene’. Un encuentro en el que distintos expertos han abordado aspectos como los cambios regulatorios que vienen en la materia, la interpretación que la Inspección de Trabajo aplica en sus actuaciones respecto al registro horario y la aportación que realiza esta herramienta en la productividad.

El registro horario, herramienta clave para la productividad

“La Organización Internacional del Trabajo ya advierte de que el registro horario tiene un impacto más directo en la vida cotidiana de las personas trabajadoras. Las horas trabajadas no solo afectan al esfuerzo físico o psíquico de quien trabaja, sino también a la calidad del trabajo efectuado. Según la OIT, a partir de las 50 horas semanales la productividad cae en picado”, ha explicado **Marga Guitart, abogada de Laboral de Grant Thornton**.

Por ello, el registro horario representa una herramienta clave para la organización del tiempo de trabajo. En la práctica, un sistema bien diseñado ayuda a reducir el presentismo, puede ayudar en la disminución del absentismo y de las horas extra no planificadas, además de reducir litigios al disponer de métricas trazables, han destacado los expertos de Grant Thornton.

Desde una perspectiva estrictamente jurídica, los expertos de Grant Thornton han recordado que el registro horario es una obligación legal ineludible en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, y que su incumplimiento puede ser sancionado conforme a la LISOS, con cuantías que pueden alcanzar los 7.500 euros.

Por otro lado, se ha subrayado la exigencia de que los registros estén disponibles de forma inmediata y se conserven durante cuatro años, en un sistema que

Síguenos en



permita el efectivo control, incluyendo la identificación de la jornada, del inicio y fin de la prestación y de las pausas.

El reto inmediato: adaptarse al nuevo registro digital

El mayor reto es la incertidumbre técnica y regulatoria, ya que el nuevo Real Decreto fijará un registro obligatoriamente digital, objetivo, fiable y accesible, pero aún quedan por desarrollar requisitos técnicos.

Sin embargo, los expertos recomiendan avanzar ya con sistemas que cumplan los requisitos más básicos: “Lo prioritario es la identificación de la persona, jornada prevista, inicio y fin por hora y minuto, pausas que no computan”, ha señalado **Javier Sáez García, Asociado Senior de Laboral de Grant Thornton**, “Además de las horas extra o complementarias y su compensación, y las medidas de conciliación y trazabilidad de cambios”.

El registro deberá estar accesible para cada persona trabajadora y para la Representación Legal de Trabajadores, además de entregarse un resumen mensual junto con la nómina y conservarse cuatro años.

Otro eje crítico es la protección de datos. El registro implica tratar información personal y, según se recordó, deben evitarse datos biométricos para fichar y trabajarse de la mano del delegado de protección de datos desde el diseño de la herramienta. En paralelo, la definición de “tiempo de trabajo efectivo” exige parametrizar casuísticas complejas: pausas, desplazamientos y tiempos de disponibilidad, así como teletrabajo e híbridos y la desconexión digital.

La sesión ha evidenciado además la doctrina y sentencias más recientes —incluida una del 30 de septiembre de 2025 sobre pausas en servicios de urgencia y otra del 9 de octubre de 2025 del TJUE que matiza la doctrina Tyco en desplazamientos—, además del fallo del TJUE de 2019 que exige sistemas objetivos, fiables y accesibles.

Comparativa europea

Para situar el marco español frente al resto de países de la Unión Europea, la sesión incorporó una panorámica comparada del registro horario en la UE que confirma la convergencia hacia sistemas digitales, fiables y accesibles, con

Síguenos en



trazabilidad y derechos de consulta reforzados, aunque persisten diferencias relevantes en plazos de conservación y régimen sancionador.

En el caso de Alemania, el registro es obligatorio y electrónico, con sanciones elevadas (hasta 30.000 €); en Francia es obligatorio con sanciones de 750 € por persona trabajadora y hasta 3.750€ para la Compañía; en Suecia su uso se limita a horas extras y tiempos de guardia y puede ser objeto de negociación mediante convenios colectivos.

“En España, se anticipan campañas de Inspección y un posible endurecimiento sancionador”, ha afirmado **Georgina Gri, Asociada Senior de Laboral de Grant Thornton**. “La recomendación es acreditar diligencia desde ahora con sistemas digitales, trazabilidad, protocolo con la RLPT y alineamiento con nómina, aún a la espera del desarrollo técnico”, ha concluido la experta.

La sesión ha representado la primera jornada de los ‘Labour Corners’ de Grant Thornton, que parten con el objetivo de guiar e informar a empresas y profesionales interesados sobre las novedades más relevantes en materia laboral y de cumplimiento normativo.

Sobre Grant Thornton

Grant Thornton es una Firma de servicios de auditoría, consultoría y asesoramiento fiscal, legal y financiero. Pertenece a una de las organizaciones mundiales líderes en servicios profesionales, Grant Thornton Internacional, con 76.000 profesionales presentes en más de 150 mercados. En España cuenta con un equipo de más de 900 profesionales multidisciplinar, transversal, con experiencia y visión empresarial, que da servicio a más de 4.000 en 11 oficinas repartidas por el territorio nacional: Madrid, Barcelona, Bilbao, Castellón, Las Palmas, Murcia, Pamplona, Oviedo, Valencia, Vigo y Zaragoza.

Para ampliar información o hablar con profesionales de Grant Thornton, no dudes en llamarnos:

DEPARTAMENTO COMUNICACIÓN GRANT THORNTON

POLICARPO AROCA

Director de Comunicación. Marketing y
Desarrollo de Negocio
T 91 576 39 99
M 650 71 31 21

LEAD BY THOUGHT

GABRIELE CAGLIANI

+34 669 496 103
gabriele@leadbythought.com

MARÍA CUESTA

+34 646 494 090
maria.cuesta@leadbythought.com

Síguenos en

Policarpo.aroca@es.gt.com**RAFAEL GIL**

Supervisor de Comunicación

T 91 576 39 99

M 681 15 65 13

Rafael.gil@es.gt.com**GUILLERMO GINÉS**

+34 637 916 561

guillermo.gines@leadbythought.com