

RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral

11 de febrero de 2025



Nueva regulación del registro de jornada

1. Introducción

En el caso que el poder legislativo acabe aprobando el actual Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión, entrará en vigor un nuevo artículo 34 bis del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “ET”) que regulará de forma armonizada y completa los aspectos relativos al registro de la jornada, modificando el artículo 34.9 del ET (en vigor desde el 12.5.2019), e incorporando dentro de su contenido la regulación actualmente contenida en los vigentes artículos 12.4 c) y 35.5 del ET, que regulan el registro de la jornada en los contratos a tiempo parcial y el registro de las horas extraordinarias.

rocajunyent.com

RocaJunyent

Esta Alerta tiene un objetivo meramente informativo y no supone asesoramiento jurídico de ningún tipo.

De este modo, se introducen en el ET los requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad que ya eran exigibles a raíz de la interpretación de las disposiciones de 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, realizada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su Sentencia de 14 de mayo de 2019 (Asunto C-55/18). Esta Sentencia en el marco de un pleito entre CCOO y Deutsche Bank, en un debate jurídico sobre la obligatoriedad del registro de jornada, el TJUE, además de establecer esta obligatoriedad (que no estaba incorporada en nuestro derecho positivo y que se había desestimado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo) establece requisitos que deben cumplir los sistemas de registro de jornada.

Además, el proyecto normativo incorpora en el articulado modificaciones de los criterios jurisprudenciales aplicables actualmente.

Adicionalmente, como veremos más adelante, en el nuevo artículo 34 bis del ET se establecen los siguientes requisitos complementarios:

- Utilización de medios digitales.
- Cumplimentación de forma personal y directa por parte del trabajador.
- Garantizar la autenticidad y trazabilidad.
- Utilización de formatos comprensibles.
- Establecimientos de obligaciones documentales.
- Accesibilidad inmediata e interoperabilidad¹ por parte de los trabajadores, RLT y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De forma complementaria, se modifica el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (en adelante, "LISOS") incrementando las sanciones económicas en caso de incumplimiento de la obligación de registro de jornada, incurriendo en una infracción por cada persona trabajadora afectada en caso de ausencia de registro o falseamiento de los datos registrados. Cabe mencionar que también se introducen nuevas infracciones administrativas en materia de prevención de riesgos laborales para aquellos supuestos en que de los incumplimientos en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo se derive un riesgo grave o un riesgo muy grave para la seguridad y salud de los trabajadores (aunque no parece aplicable en caso de simple incumplimiento de la obligación de registro, sino en casos relacionados con las consecuencias para la seguridad y salud de las personas trabajadoras derivadas del exceso de jornada o la falta de descanso).

¹ La interoperabilidad es la capacidad de las aplicaciones y los sistemas para intercambiar datos de forma segura y automática, independientemente de los límites geográficos, políticos u organizativos. Permite que diversos sistemas se comuniquen entre sí y compartan información en tiempo real.

rocajunyent.com

2. Modificación del vigente artículo 34.9 del ET

Actualmente el ET prevé 3 tipos de registro de jornada diferentes. No obstante, los registros de jornada de los contratos a tiempo parcial y el de las horas extraordinarias regulados de forma autónoma habían perdido el sentido tras la introducción del registro de jornada de aplicación general en el año 2019.

De este modo, el contenido del futuro artículo 34 bis del ET será el siguiente:

1. La empresa mantendrá un registro diario de jornada, realizado por medios digitales, que garantice el cumplimiento efectivo de los requisitos previstos en este artículo.

Además, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial, se totalizará mensualmente, entregando la empresa a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, copia del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

Igualmente, las horas extraordinarias registradas día a día se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando la empresa copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente. Todo ello, sin perjuicio de la forma de compensación.

Comentarios:

- Se suprime del artículo 12.4 c) del ET todo lo relativo al registro de jornada de los contratos a tiempo parcial y se introduce en el nuevo artículo 34 bis de forma idéntica.
- Se suprime el apartado 5 del artículo 35 del ET, relativo al registro de las horas extraordinarias y se introduce en el nuevo artículo 34 bis de forma idéntica.
- El registro deberá ser diario: ya lo exige el artículo 34.9 ET.
- Solo se exige la totalización del registro de jornada de los trabajadores a tiempo parcial y la totalización de las horas extraordinarias. Por lo tanto, el registro “ordinario” de jornada no exige ser totalizado.
- Se limita a indicar que el registro deberá organizarse por medios digitales. A la espera de lo que pueda especificar el Reglamento de desarrollo, sería un medio apto de registro de jornada la creación o la contratación de un sistema digital de registro de jornada (en el mercado hay diversas opciones) siempre que cumplan con los requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad que se indican a continuación.
 - Principalmente, y de acuerdo con la normativa de protección de datos personales y las exigencias previstas en la nueva regulación en el artículo 34 bis del ET, el sistema digital de registro de jornada debería consistir en una aplicación o programa informático cuyo acceso se

deberá realizar mediante una clave personal atribuida a cada trabajador. Consideramos que es el sistema que más se adecua a las siguientes exigencias legales: Realización del asiento de forma individual y directa por parte de cada persona trabajadora.

- Diferenciar si la hora trabajada es ordinaria, extraordinaria o complementaria.
 - Poder registrar las interrupciones de la jornada de trabajo.
- Teniendo en cuenta que el artículo 34 del ET prescribe que el cómputo del tiempo de trabajo efectivo empieza desde que el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo y finaliza cuando lo abandona, sería necesario que la persona trabajadora dispusiera de un equipo informático (dispositivo informático o el lector de la tarjeta) en su concreto puesto de trabajo a efectos de que pudiera iniciar o finalizar el cómputo de su tiempo de trabajo efectivo. Habrá que prestar atención a la posibilidad de existencia de condiciones más beneficiosas si la empresa ha venido computando como tiempo de trabajo efectivo el tiempo dedicado a la preparación de las personas trabajadoras para el desarrollo de la actividad o el tiempo de preparación para abandonar el lugar de trabajo a la finalización de la jornada laboral.
- Protección datos personales: La Agencia Española de Protección de datos en su guía de protección de datos y relaciones laborales de 18 de mayo de 2021 constata que: *“(e)n lo referente al registro de jornada obligatorio, la Agencia recomienda que se adopte el sistema menos invasivo posible y este no puede ser de acceso público ni estar situado en un lugar visible. Asimismo, los datos de este registro no pueden utilizarse para finalidades distintas al control de la jornada de trabajo, como comprobar su ubicación”*.
- Además, el sistema digital de registro de jornada no puede basarse en la obtención de datos biométricos de las personas trabajadoras. Según el artículo 4.14 del Reglamento (UE) General de Protección de datos define los datos biométricos como aquellos obtenidos a partir de un tratamiento técnico específico, relativos a las características físicas, fisiológicas o conductuales de una persona física que permitan o confirmen la identificación única de dicha persona, como imágenes faciales o datos dactiloscópicos (por ejemplo, huellas dactilares).
- El sistema de registro de jornada basado en datos biométricos de las personas trabajadoras es apto desde el punto de vista de la normativa laboral (control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social), pero no apto desde el punto de vista de la normativa de protección de datos personales y sancionable por parte de la Agencia Española de Protección de Datos.

2. Deberá garantizarse la objetividad, la fiabilidad y la accesibilidad del registro de jornada, para lo cual:

a) Las personas trabajadoras practicarán los asientos de forma personal y directa, inmediatamente al inicio y finalización de cada jornada, de forma que la empresa no pueda condicionar su contenido. Igualmente registrarán todas aquellas interrupciones de la misma que afecten a su cómputo.

De la misma forma, los asientos identificarán de manera desagregada si las horas realizadas son ordinarias, extraordinarias o complementarias.

Comentarios:

- Obligación de que sea la persona trabajadora quien practique los asientos en el registro de jornada, de forma personal y directa.
- El registro debe efectuarse al momento de iniciarse la jornada y al momento de finalizar la misma.
- Se deberán registrar todas las interrupciones de la jornada de trabajo, siempre que no tengan la condición de tiempo de trabajo efectivo, ya sea por Convenio Colectivo, contrato de trabajo o condición más beneficiosa reconocida por la empresa, de forma tácita o expresa. Por ejemplo, si la empresa venía reconociendo que la pausa para bajar a tomar un café a media mañana o para fumar se computaba como tiempo de trabajo efectivo, en principio, estas pausas no suponen interrupciones de la jornada de trabajo y, por lo tanto, puesto que no afectan a su cómputo, no se deberían registrar. En caso contrario, podría presumirse que es tiempo de trabajo efectivo todo el periodo que transcurre entre la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo registrada y sería la empresa a la que le correspondería la acreditación de que ello no es así.
- El registro deberá diferenciar de forma desagregada si las horas realizadas son ordinarias, extraordinarias o complementarias.
- La empresa debe adoptar las medidas de control que estime necesario en uso de las facultades del poder de dirección (artículo 20 ET) para comprobar que las anotaciones que la persona trabajadora efectúa en el registro de jornada se adecuan a la realidad.
- La Audiencia Nacional admitió válida la práctica de la empresa de descontar de la nómina de cada mes la parte correspondiente a los minutos de retraso en que ha podido incurrir la persona trabajadora a la hora de incorporarse al mismo, siempre que no tenga la consideración de condición más beneficiosa. No se considera multa de haber por qué no ha existido un efectivo devengo de los salarios.

- Según jurisprudencia del Tribunal Supremo, la realización de horas extraordinarias está sujeta a la previa prestación del consentimiento por parte de la empresa (artículo 35 ET).
- La jurisprudencia ha determinado que la falta de colaboración por parte de las personas trabajadoras en el cumplimiento del registro horario no justifica el incumplimiento empresarial.

b) Para garantizar la autenticidad y la trazabilidad de los datos reflejados en el registro, éste deberá permitir identificar inequívocamente a la persona trabajadora que lo realiza, así como las eventuales modificaciones de los asientos efectuados.

Comentarios:

- El sistema utilizado deberá dejar constancias de las eventuales modificaciones que pudieran efectuarse al registro de jornada.
- Según el TJUE, el sistema de registro debe acreditar la jornada de trabajo realmente efectuada por la persona trabajadora de forma que refleje los datos de manera totalmente imparcial e indiscutible.

c) La información deberá figurar en un formato tratable, legible y compatible con los de uso generalizado tanto para la empresa como para las personas trabajadoras y las autoridades competentes, que permita su documentación y la obtención de copias. El sistema de registro garantizará la interoperabilidad que permita su acceso y gestión.

Comentarios:

- El sistema de registro deberá basarse en medios digitales que sean de uso generalizado y que permita el acceso a su contenido por parte de las personas trabajadoras, sus representantes y las autoridades competentes, principalmente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- El sistema de registro usado deberá permitir la obtención de copias de los asientos por parte de los trabajadores, sus representantes o las autoridades competentes, principalmente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La regulación actual no reconoce este derecho, salvo que viniera reconocido en el Convenio Colectivo o existiera pacto (Criterio Técnico 101/2019). La empresa no está obligada a dar copias del registro a cada persona trabajadora.

d) Las personas trabajadoras, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán acceder de forma inmediata al registro en el centro de trabajo, y en cualquier momento. Además, el registro deberá ser accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la representación de las personas trabajadoras.

Comentarios:

- De acuerdo con la regulación actual, los registros de jornada y sus resúmenes únicamente deben estar a disposición de las personas trabajadoras, sus representantes (unitarios y sindicales) y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Con la nueva regulación, estos deberán poder acceder en su centro de trabajo (límite geográfico) y en cualquier momento (límite temporal) al registro de jornada. Se entiende que las personas trabajadoras (que no sean RLT) solo podrán acceder a la parte del registro que refleje sus asientos.
- En principio, y de acuerdo con un reciente pronunciamiento del Tribunal Supremo (STS de 24 de septiembre de 2024), el derecho del RLT a acceder a los datos del registro para ejercer sus funciones de vigilancia y control se ve mermado si la RLT no conoce la identidad (nombre y apellidos) de la persona trabajadora del que se refiere cada registro de jornada concreto, provincia y población de la persona trabajadora. Por tanto, la empresa deberá facilitar todos estos datos a la RLT.
- Centro de trabajo: en el que presta servicios la persona trabajadora o los centros de trabajo incluidos en el ámbito de representación de los RLT. El registro debe estar presente en el centro de trabajo.
- En cualquier momento: el Tribunal Supremo hasta ahora mantenía que el derecho de acceso al registro de jornada no tenía que ser en cualquier momento ni de manera inmediata. Ahora el derecho de acceso es permanente e inmediato.
- En relación con la accesibilidad de forma remota por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los representantes de los trabajadores, la Disposición transitoria tercera y Disposición final cuarta del Anteproyecto de Ley indica que la obligación de interoperabilidad y accesibilidad remota al registro entrará en vigor cuando se determine en el reglamento de desarrollo del artículo 34 bis del ET. Por tanto, para determinar la forma de acceso remoto al contenido del registro por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los RLT se estará a lo que disponga el eventual Reglamento, que también determinará dicha interoperabilidad y accesibilidad.

- El derecho de acceso se limita a lo previsto en este apartado, sin que las personas trabajadoras ni los RLT tengan derecho a la remisión periódica por parte de la empresa del contenido del registro.
- De acuerdo con la nueva regulación, en principio, los RLT tienen reconocido el derecho de acceso al histórico del registro de jornada. Aspecto que hasta ahora está limitado por la jurisprudencia, salvo que el convenio colectivo o el acuerdo de empresa lo reconozca.

e) La empresa conservará los registros y los resúmenes previstos en este artículo durante cuatro años, periodo durante el cual permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Comentarios:

- Conservación durante 4 años: mismo plazo que se viene aplicando de acuerdo con la regulación vigente.
- Permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, sus representantes legales (unitarios y sindicales) y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: del mismo modo que se viene aplicando con la regulación actual.
- El artículo no se refiere a la forma de conservación. Sin embargo, puesto que ha de estar organizado de modo que sea interoperable y accesible de forma remota por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debería conservarse en un formato digital.
- Según la jurisprudencia, en caso de inexistencia de registro de jornada o de conservación de estos, la prueba testifical de la persona trabajadora sobre las horas efectivamente trabajadas será perfectamente válida y eficaz por el hecho de que la empresa no lleva ningún control horario y ha privado a la persona trabajadora del derecho a acreditar la jornada de trabajo alegada por medio de otros medios de prueba más sólidos. La inexistencia de registro no puede proporcionar a la empresa ventajas procesales.

3. La empresa será responsable de acreditar el cumplimiento de los requisitos previstos en este artículo. El incumplimiento por la empresa de la normativa en materia de registro de jornada dará lugar a que:

a) Se presuma realizada la jornada ordinaria de trabajo, así como las horas extraordinarias y complementarias manifestadas por la persona trabajadora, salvo prueba en contrario.

b) Se presume celebrado a jornada completa el contrato de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

c) La totalidad del periodo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada reflejados en el registro será considerado tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con el artículo 34.

d) Sin perjuicio de lo prevista en la letra a) de este apartado, el tiempo de trabajo que exceda de la jornada ordinaria tendrá la consideración, según proceda, de horas extraordinarias o complementarias.

Comentarios:

En el supuesto que la empresa incumpla la obligación de registro de jornada o disponga de un registro, pero no cumpla con todas las exigencias descritas anteriormente:

- Presunción (iuris tantum) de realización de jornada completa de las personas trabajadoras respecto a las cuales se haya incumplido la obligación de registro y por el periodo durante el cual se haya incumplido dicha obligación. Está previsión ya venía recogida por la jurisprudencia.
- Presunción (iuris tantum) de que las horas extraordinarias o complementarias manifestadas por las personas trabajadoras efectivamente se han realizado.
- Dicho reconocimiento, sin perjuicio de la eventual sanción administrativa, lleva aparejado la posible práctica de acta de liquidación por la parte de la jornada respecto la cual no se haya cotizado, incluida la cotización de las horas extraordinarias o complementarias.
- No se podrá descontar del periodo transcurrido desde el inicio hasta la finalización de la jornada las interrupciones que no hayan sido registradas por inexistencia o inadecuación del registro de jornada.

4. Las personas trabajadoras no podrán resultar perjudicadas por practicar los asientos en el registro o por ejercitar cualesquiera otros derechos vinculados al registro de su jornada.

5. Mediante negociación colectiva o, en su defecto, decisión de la empresa previa información y consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras, se podrá establecer el régimen de organización y funcionamiento del registro de jornada que deberá garantizar, en todo caso, lo dispuesto en este artículo y lo previsto en el desarrollo reglamentario al que se refiere el apartado siguiente.

Comentarios:

- Establecer el registro mediante la negociación colectiva o, en su defecto, decisión unilateral de la empresa, previa información y consulta de los RLT.
- Ante la falta de previsión expresa en el artículo 34 bis del ET, la información y consulta deberá efectuarse respetando las previsiones de los apartados 5 y 6 del artículo 65 del ET:
 - Informar por parte de la empresa del modelo de sistema de registro de jornada.
 - Los RLT (unitarios y sindicales) podrán emitir un informe en el plazo de 15 días expresando su posición.
 - La normativa no obliga a alcanzar un acuerdo entre la empresa y la RLT.
- El sistema de registro deberá cumplir lo previsto anteriormente y lo que, eventualmente, disponga el Reglamento que se apruebe una vez entrada en vigor esta nueva regulación. Importante en materia de interoperabilidad y accesibilidad remota por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los RLT.
- En el caso que la empresa ya disponga de un sistema de registro de la jornada:
 - Mientras no se actualicen los convenios colectivos, se articulará por decisión de la empresa previa información y consulta de los RLT.
 - La actualización del sistema de registro de jornada no supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Sí que lo podrá ser si se pretenden introducir modificaciones sobre condiciones previas (por ejemplo, dejar de considerar como tiempo de trabajo efectivo una pausa que mereciera dicha calificación).
 - En el caso que la empresa disponga de un sistema digital de registro de jornada organizado por acuerdo de empresa o decisión de la empresa (de acuerdo con la normativa anterior), deberá adecuarlo a las nuevas exigencias legales y reglamentarias previa consulta e información con los RLT (debería dar cumplimiento al derecho de información y consulta de los RLT). Esto solo se aplicará si el Convenio Colectivo no contiene prescripción alguna sobre la organización del registro de jornada mediante un sistema digital, puesto que en este caso se aplicará el sistema previsto en el mismo.
 - En el caso que la empresa articule un registro de jornada por decisión de la empresa y, con posterioridad, el convenio colectivo aplicable regule un sistema digital de registro de jornada, de la literalidad del artículo se desprende que se deberá aplicar el previsto en el convenio colectivo.

6. Reglamentariamente se establecerán los demás requisitos y contenidos que debe garantizar el registro para cumplir su finalidad y contendrá, en todo caso, las formas de identificación de la utilización o compensación de la utilización irregular de la jornada.

Comentarios:

- De conformidad con la Disposición Adicional segunda del Anteproyecto de ley, el Reglamento de desarrollo del artículo 34 bis del ET se aprobará en el plazo de 6 meses a partir de la publicación de la ley, previa consulta con la organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

No obstante, de conformidad con la Disposición transitoria tercera y Disposición final cuarta del Anteproyecto de Ley la obligación de la empresa de garantizar el registro de jornada seguirá rigiéndose por lo previsto en los artículos 12.4, 34.9 y 35.5 del ET vigente durante 6 meses desde la publicación de esta ley en el BOE y, por lo tanto, la nueva regulación entrará en vigor a los 6 meses de la publicación en el BOE, a excepción de la obligación de interoperabilidad y accesibilidad remota al registro que entrará en vigor cuando se determine en el reglamento de desarrollo del artículo 34 bis del ET.

3. Modificación de la ley de infracciones y sanciones del orden social

De este modo, el contenido del futuro artículo 7.5 de la LISOS será el siguiente:

“La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de jornada, se considerará la comisión de una infracción por cada persona trabajadora afectada en los supuestos de ausencia de registro o el falseamiento de los datos registrados.”

De forma simultánea se modifica el artículo 40.1 c) bis de la LISOS con el siguiente contenido:

“Las infracciones graves señaladas en los artículos 7.2, 7.5, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.2.e) se sancionarán con las multas siguientes: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.”

Comentarios:

- Se añade en el mencionado artículo 40.1 c) bis de la LISOS la infracción prevista en el artículo 7.5. Supone la aplicación de una sanción cualificada, ya que hoy en día la infracción por falta de registro conlleva una sanción económica de 751 a 7.500 euros (en la práctica, se impone por centro de trabajo) y esta pasará a ser de 1.000 a 10.000 euros y además por trabajador.
- La graduación de la sanción a efectos de determinar el grado aplicable y su cuantía dependerá de la posible concurrencia de los criterios de graduación previstos en el artículo 39.2 de la LISOS, entre los que se encuentra la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa o el perjuicio causado y la cantidad defraudada. En este caso, puesto que el propio tipo infractor ya incluye que *“será una infracción por cada trabajador afectado”* no es posible aplicar el agravante del *“número de trabajadores afectados”* (artículo 39.5 de la LISOS).

Asimismo, también se añaden dos infracciones nuevas en materia de prevención de riesgos laborales relacionadas con los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores derivados de la ordenación y organización del tiempo de trabajo:

Artículo 12.30 de la LISOS:

“Los incumplimientos en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo que generen riesgo grave para la seguridad y salud de las personas trabajadoras por afectar al disfrute de los periodos mínimos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales, duración máxima de la jornada de trabajo, pausas durante la jornada así como a la regulación del trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente”.

Sanción de 2.451 a 49.180 euros (artículo 40.2 b) de la LISOS).

Comentarios:

- Se entiende por riesgo grave *“la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”* (artículo 4.2 LPRL).
- Ejemplos que podrían incluirse en este supuesto: riesgo de estrés laboral, riesgo de “efecto quemado” o riesgo de ansiedad que sean consecuencia del exceso de jornada o de la falta de descanso.
- No obstante, del simple incumplimiento de la obligación de registrar la jornada no puede derivarse una situación de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, sino que, más bien, derivaría de la falta de descanso o el exceso de jornada.

Artículo 13.18 de la LISOS: *“Los incumplimientos en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo que afecten al disfrute de los periodos mínimos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales, duración máxima de la jornada de trabajo, pausas durante la jornada, así como a la regulación del trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo, e impliquen un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.”*

Sanción de 49.181 a 983.736 euros (artículo 40.2 c) de la LISOS).

Comentarios:

- Se entiende por riesgo grave e inminente *“aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores”* (artículo 4.4 LPRL).
- Ejemplos que podrían incluirse en este supuesto: riesgo de estrés laboral, riesgo de “efecto quemado” o riesgo de ansiedad que sean consecuencia del exceso de jornada o de la falta de descanso cuando el trabajador ya había presentado síntomas sin que hubieran sido considerados por parte de la empresa o responsable.
- No obstante, del simple incumplimiento de la obligación de registrar la jornada no puede derivarse una situación de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, sino que, más bien, derivaría de la falta de descanso o el exceso de jornada.

4. Material consultado

- *Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE-A-1995-24292).*
- *Real Decreto Legislativo 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 (BOE-A-2000-15060).*
- *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE-A-2015-11430).*
- *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.*
- *Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de datos, del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016.*
- *Guía de protección de datos y relaciones laborales de la Agencia Española de Protección de Datos de 18 de mayo de 2021.*
- *Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión, aprobado en fecha 04/02/2025.*
- *Criterio Técnico 101/2019, sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada.*
- *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de mayo de 2019 (Asunto C-55/18).*
- *Sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de junio de 2019 (núm. 82/19).*
- *Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 2024 (núm. 1161/2024).*