

La ITSS aprieta el registro horario y los límites de jornada en su nueva campaña

La ITSS ha lanzado una campaña para comprobar límites de jornada, descansos y registro horario. Te contamos qué miran y cómo anticiparte. El Ministerio de Trabajo planea endurecer el registro horario por reglamento; quien se adelante con soluciones digitales tendrá ventaja en una inspección.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) ha puesto el foco en la jornada efectiva y en el registro diario de jornada. El objetivo es sencillo de explicar y exigente de cumplir: verificar que nadie supera los límites legales o pactados, y que todo exceso se compensa o paga como horas extraordinarias. En sus actuaciones, los inspectores arrancan de dos pilares normativos: el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET) -que fija la jornada y los descansos- y la obligación de registro horario diario (art. 34.9 ET), desarrollada por el Criterio Técnico 101/2019, que además exige conservar el registro durante 4 años y tenerlo siempre disponible para la plantilla, su representación y la propia ITSS.

¿Qué están mirando?

- Primero, si el registro de jornada refleja el horario real de inicio y fin de cada persona trabajadora, día a día, incluyendo cambios, incidencias y pausas relevantes. Y ojo a un matiz que la Inspección comprueba con lupa: el tiempo de trabajo se computa de modo que, al comienzo y al final, la persona esté en su puesto de trabajo -los trayectos previos no computan como tiempo efectivo salvo supuestos muy específicos-. Descansos: en jornada continuada que exceda de 6 horas, debe existir al menos 15 minutos (para menores de 18 años, 30 minutos si superan 4,5 horas continuadas). Descanso diario: 12 horas entre jornadas. Descanso semanal: día y medio ininterrumpido (salvo particularidades sectoriales). Si el registro no permite verificar esto, la empresa se expone a requerimientos y a sanciones.
- Segundo, contrastan si se ha usado la distribución irregular de la jornada (hasta el 10% anual por defecto o el porcentaje del convenio) con preaviso mínimo de 5 días y con rastro en el propio registro. No vale "mover" horas a posteriori sin justificación y sin comunicación: esa es una de las prácticas que más actas provoca.
- Tercero, la ITSS revisa excesos por fuerza mayor (prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes): no computan a efectos del tope de jornada ordinaria, pero deben compensarse y, si procede, abonarse como horas extra, quedando perfectamente identificados en el registro y en nómina.

- Cuarto, atención a qué sí es tiempo de trabajo efectivo a ojos de la Inspección, porque lo piden y lo cotejan: formación obligatoria en PRL (teórica y práctica); tiempo de los delegados de prevención para reuniones del Comité de Seguridad y Salud o funciones requeridas por la empresa; reconocimientos médicos obligatorios de PRL; y votación en elecciones sindicales cuando se hace en el centro y en jornada. Si estas situaciones no están bien reflejadas, el registro "cojea". (La Guía oficial de Registro de Jornada del Ministerio incluye pautas prácticas que la ITSS utiliza como referencia operativa).
- Quinto, horas extraordinarias: si el registro evidencia superación de la jornada ordinaria, son horas extra. Si no se pagan ni se cotizan correctamente, la Inspección abre sanción y puede liquidar diferencias de cotización (hasta 4 años hacia atrás en la regularización). Aquí suele acumularse la mayor exposición económica.

Sanciones. La LISOS tipifica como infracción grave la transgresión de normas o límites de jornada, descansos o distribución irregular, con multas entre 751 y 7.500 euros por centro de trabajo (cuantías vigentes; el Gobierno puede actualizarlas por IPC). Para menores de 18 años, el listón sancionador sube. Además, el impago o la "no afloración" de horas extra conllevan el requerimiento de abono y, si faltan cotizaciones, acta de liquidación. No reflejar en nómina lo realmente abonado también es sancionable en el mismo tramo.

Contexto 2025. Tras el frenazo parlamentario a la reducción legal de jornada a 37,5 h, el Ministerio de Trabajo ha movido ficha para reforzar reglamentariamente el registro horario: propone registros digitales gestionados por la persona trabajadora, con identificación y marcado de cada tramo como ordinario, extraordinario, efectivo o disponibilidad, acceso inmediato y remoto para ITSS y entrega periódica a la RLT. No está en vigor aún, pero marca por dónde irá la exigencia técnica en auditorías e inspecciones a corto/medio plazo. Quien se anticipe con soluciones digitales verificables reducirá riesgos.

¿Qué te recomendamos hacer ya?

- **Diagnóstico exprés** de cumplimiento: convenio, turnos, pausas, descansos, distribución irregular y topes de horas;
- **Registro horario robusto** (digital preferiblemente) que almacene **4 años**, con **sellos temporales**, trazabilidad de cambios y **reportes a RLT**;
- **Cuadre nómina-registro-cotización** para identificar **horas extra** y su coste (con o sin compensación);
- **Mapa de "tiempos efectivos"** (PRL, reconocimientos, elecciones sindicales) para que queden trazados;
- **Protocolo de urgencias/fuerza mayor** con registro específico;
- **Formación** a mandos y personas trabajadoras sobre **cómo registrar y qué es cada cosa**;
- **Revisión de políticas de desconexión digital** (llamadas/mensajes fuera de jornada se están sancionando).

Campañas y foco de la ITSS. Las Direcciones Territoriales están anunciando actuaciones sectoriales y estacionales que incluyen altas, jornada, horarios y registro, con especial atención a tiempo parcial y hostelería/turismo. Si operas en estos ámbitos, espera visita y ten tu documentación lista para exhibición in situ o remota.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.