

Teletrabajo y registro horario: un equilibrio aún por definir

[Www.expansion.com](http://www.expansion.com) 3:47 Minutos leídos 796 Palabras ES

Opinión

• JOAQUÍN MERCHÁN Consejo General de Graduados Sociales de España
Actualizado **10 ABR. 2026** - 10:42



La consolidación del teletrabajo ha transformado de forma estructural la organización del trabajo en España. Sin embargo, esta evolución no ha venido acompañada de un desarrollo normativo suficientemente claro en aspectos críticos. Uno de los más evidentes es el encaje entre el trabajo a distancia y la obligación de registro horario.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, todas las empresas están obligadas a registrar la jornada laboral. El objetivo era legítimo: combatir las horas extraordinarias no declaradas y reforzar el control del tiempo de trabajo. Pero la norma trasladó a las empresas la responsabilidad de concretar cómo aplicar ese control, abriendo la puerta a una heterogeneidad de sistemas y, con ello, a una creciente inseguridad jurídica.

La posterior regulación del trabajo a distancia, a través de la Ley 10/2021, no ha resuelto esta cuestión. Al contrario, ha puesto de manifiesto las limitaciones de un modelo pensado para entornos presenciales. El teletrabajo introduce flexibilidad horaria, autogestión del tiempo y modelos de trabajo por objetivos que tensionan los esquemas tradicionales de control basados en fichajes de inicio y fin de jornada.

Esta tensión se agrava en entornos donde los horarios son flexibles, cambiantes o poco definidos, especialmente en organizaciones con equipos distribuidos o dinámicas de trabajo por proyectos. Jornadas que se fragmentan en varios tramos, interrupciones frecuentes o adaptación a picos de actividad dificultan delimitar con precisión el tiempo de trabajo. En estos contextos, el registro horario deja de reflejar la actividad real y pasa a ser, en muchos casos, una reconstrucción formal que incrementa el riesgo de errores, conflictos laborales y exposición a sanciones.

El resultado es una situación en la que las empresas se ven obligadas a tomar decisiones operativas con un alto grado de incertidumbre: cómo registrar pausas intermitentes, cómo diferenciar tiempo de trabajo efectivo y disponibilidad, cómo gestionar jornadas divididas en múltiples microtramos o cómo establecer criterios homogéneos en organizaciones donde cada equipo opera con dinámicas distintas.

Esta incertidumbre tiene consecuencias directas: incrementa el riesgo de sanciones en materia de tiempo de trabajo, complica la implantación de modelos híbridos eficientes y genera conflictos laborales en un ámbito especialmente sensible como es la gestión del tiempo.

La jurisprudencia, tanto europea como nacional, ha ido delimitando criterios. La exigencia de sistemas objetivos, fiables y accesibles establecida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha sido un punto de partida relevante, al igual que los pronunciamientos de los tribunales españoles sobre la validez de distintos sistemas de registro horario. Aun así, el marco sigue obligando a resolver muchas situaciones en función de las circunstancias concretas de cada caso.

A esta complejidad se suma el desarrollo aún insuficiente del derecho a la desconexión digital. Se ha convertido en una pieza central para delimitar el tiempo de trabajo en entornos digitales. Su aplicación desigual agrava la difuminación de los límites entre vida profesional y personal, especialmente en contextos de horarios difusos, con impacto directo en la salud laboral y en la exposición de las empresas a riesgos psicosociales.

El problema adquiere un carácter estructural. El marco actual sitúa a las empresas en una zona gris operativa, donde la interpretación práctica de la norma condiciona decisiones organizativas relevantes y eleva la exposición a contingencias legales.

En este contexto, la adaptación del registro horario a las dinámicas del teletrabajo se está resolviendo, en gran medida, a través de soluciones internas y criterios interpretativos. Esta situación genera disparidad de prácticas, especialmente en entornos con horarios no lineales, y dificulta la consolidación de estándares claros.

Avanzar hacia una regulación más coherente permitiría alinear el registro horario con la realidad del teletrabajo y reducir la carga de incertidumbre que hoy asumen las empresas. La evolución de las relaciones laborales exige criterios operativos que permitan gestionar jornadas variables sin incrementar el riesgo jurídico ni limitar la flexibilidad organizativa.

La falta de definición normativa sigue trasladando a las empresas un nivel de riesgo que condiciona su capacidad de organización, encarece el cumplimiento y dificulta la consolidación de modelos de trabajo acordes con la realidad actual.

** Joaquín Merchán Bermejo, presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España.*