

# Cumple la ley en 2026

Mejora tu eficiencia -  
Comienza 2026 con  
ventaja.

tamigo



# Introducción

En 2026, España entra en una nueva etapa con dos reformas laborales importantes: el registro horario, ya obligatorio desde 2019 pero aún no digital, y la posible reducción de la jornada laboral a 37,5 horas semanales.

En primer lugar, la nueva normativa —actualmente en proceso de aprobación— obligará a todas las empresas a implantar un sistema digital de registro horario en 2026.

Además, el Gobierno mantiene su propuesta de reducir la jornada estándar de 40 a 37,5 horas semanales, sin reducción salarial. El proyecto fue aprobado por el Consejo de Ministros, pero no superó el trámite parlamentario. Como consecuencia, el Ejecutivo anunció que la nueva normativa de registro horario se aprobará mediante Real Decreto.

Aunque aún no está todo aprobado, es recomendable prepararte ya para estos cambios.

## Principales cambios laborales

- Ya en vigor: Registro horario obligatorio (Real Decreto-ley 8/2019). Desde 2019, el registro de jornada forma parte de las obligaciones legales de las empresas. A ello se añade una reforma normativa que prevé la implantación obligatoria de sistemas digitales de registro horario en 2026.
- Cambios previstos: Reducción de la jornada laboral de 40 a 37,5 horas semanales, sin reducción salarial.

## Novedades esenciales del Registro Horario vigente

La nueva normativa introduce tres cambios clave:

- El registro deberá ser completamente digital.
- La Inspección de Trabajo deberá tener acceso directo a los registros digitales.
- Las personas trabajadoras deberán fichar todas las pausas y descansos.

## Contexto

El mercado laboral español está cambiando rápidamente. La digitalización, las nuevas expectativas de los empleados y la necesidad de flexibilidad están transformando la forma en que trabajas y gestionas a tus equipos. Con las reformas de 2026, España avanza hacia un modelo laboral más transparente, productivo y equilibrado.

Si inviertes ahora en herramientas digitales y sistemas modernos de planificación, estarás mejor posicionado para gestionar estos cambios y mejorar la eficiencia y la implicación de tu equipo.

# Comentario de Jakob Toftgaard

## CEO de tamigo

Las reformas laborales son una verdadera llamada de atención para todas las empresas. El registro horario digital y los modelos de trabajo más flexibles ya no son una opción, sino una realidad obligatoria. Para muchas organizaciones, especialmente las pequeñas y medianas empresas, esto puede parecer un desafío al principio. Sin embargo, también representa una gran oportunidad para modernizar los procesos y ganar eficiencia.

En tamigo, llevamos años acompañando a empresas que apuestan por la transparencia en la planificación y un registro de horas fiable. Hemos visto una y otra vez que la digitalización no solo facilita el cumplimiento normativo, sino que también fortalece la confianza entre empleadores y empleados. Un sistema digital libera de carga a RR. HH., a los responsables y a los propios equipos por igual.

Mi recomendación es clara: aprovecha esta obligación legal para invertir en el futuro de tu empresa. Adoptar ahora herramientas digitales te permitirá ahorrar costes, ganar flexibilidad y aumentar la satisfacción de tu personal. En lugar de hacer solo lo necesario para cumplir la ley, puedes optimizar tus procesos de principio a fin: desde la planificación y el registro horario hasta el control de costes.

En tamigo, ayudamos a empresas de todos los tamaños — desde pymes hasta grandes corporaciones — con soluciones y precios adaptados. Y lo vemos cada día en nuestros clientes: dar este paso realmente merece la pena.



Jakob Toftgaard, CEO de tamigo

### ¿Tienes preguntas?

Nuestro equipo estará encantado de ayudarte:  
[sales@tamigo.com](mailto:sales@tamigo.com) | +34 911196353

# Lista de verificación

## ¿Cómo reconocer una solución preparada para el futuro?

### Preguntas generales

- ☐ ¿Permite la solución una planificación eficiente y, al mismo tiempo, reduce los costos?
- ☐ ¿Es la solución explícita y legalmente válida para el mercado español?
- ☐ ¿Ofrece el software a su sede central y a los gerentes de sucursal una visión clara de las operaciones?
- ☐ ¿Puede la solución integrarse fácilmente en su entorno de TI existente (RR. HH., nómina, finanzas)?
- ☐ ¿Ofrece el proveedor soporte, formación y acompañamiento durante la implementación?

### Registro de tiempo

- ☐ ¿Se realiza el registro digital de las horas de trabajo de manera fiable y a prueba de fraudes?
- ☐ ¿Pueden los empleados registrar sus horas de forma flexible a través de smartphone o PC, sin necesidad de invertir en hardware adicional (terminales)?
- ☐ ¿Tienen los responsables en todo momento una visión general de las horas planificadas frente a las horas trabajadas?
- ☐ ¿Se muestran automáticamente las excedencias de la jornada semanal o los periodos de descanso?

### Control de costes y transparencia

- ☐ ¿Muestra la solución en tiempo real cómo los horarios de trabajo afectan a los costes de personal?
- ☐ ¿Se pueden realizar comparaciones plan-real de forma automática y detectar inmediatamente las desviaciones?
- ☐ ¿Pueden los empleados consultar sus horas, complementos y deducciones para generar transparencia?

# Obligación de registro horario digital

## Resumen

Todas las empresas en España deberán digitalizar el registro horario de los trabajadores a partir de 2026. Esta obligación legal no solo asegura que se cumplan los horarios y los descansos mínimos diarios, sino que también protege a las empresas frente a fraudes o reclamaciones legales. La digitalización permite una trazabilidad total de cada hora trabajada y mejora la transparencia en todos los niveles de la organización.

### Impacto en las empresas

- **Gestión del cambio:** Directivos y empleados deberán adaptarse a la obligación de registrar las entradas y salidas de manera consistente. Esto requiere formación, comunicación clara y supervisión para asegurar que todos los empleados registren sus horarios correctamente. Los responsables de personal y los managers deben tener siempre una visión actualizada de las horas planificadas frente a las realmente trabajadas.
- **Presión de cumplimiento:** La normativa exige un registro exacto y verificable. Los procesos manuales o en papel serán insuficientes y podrían derivar en sanciones, pagos retroactivos o riesgos legales. Es especialmente crítico documentar horas trabajadas, horas extra y descansos de manera completa y precisa.
- **Necesidad de inversión:** Las empresas, especialmente las PYMEs, deberán evaluar e implementar sistemas digitales. Esto incluye seleccionar el software adecuado, adquirir hardware como terminales o dispositivos móviles, formar a los empleados, adaptar los procesos existentes e integrar el sistema con recursos humanos y nóminas. Quienes retrasen esta inversión podrían enfrentarse a costes elevados y esfuerzos adicionales antes del vencimiento de los plazos legales.

### Relevancia para la gestión de personal

La digitalización del registro horario transforma la gestión diaria de turnos y horas trabajadas:

- Cada minuto trabajado queda registrado, aumentando la transparencia y reduciendo errores administrativos.
- Los turnos y las horas extra pueden visualizarse de manera precisa, lo que permite planificar mejor la carga de trabajo.
- Los incumplimientos de la normativa laboral pueden detectarse y corregirse de manera temprana, evitando riesgos legales y reputacionales.

# Obligación de registro horario digital

## Recomendación

Es recomendable adoptar soluciones digitales de gestión de personal que combinen registro horario legalmente seguro, modelos de tiempo de trabajo flexibles y una interfaz fácil de usar. Estas soluciones no solo aseguran el cumplimiento legal, sino que también facilitan la gestión operativa diaria.

Con tamigo, esto se traduce en:

- **Registro automático y seguro:** Todas las horas trabajadas se registran automáticamente y a prueba de fraude, eliminando la necesidad de procesos manuales.
- **Modelos de tiempo de trabajo flexibles:** Permite gestionar jornadas completas, parciales, turnos o tiempo de confianza dentro de un mismo sistema, adaptándose a las necesidades de cada empleado y departamento.
- **Registro móvil:** Los empleados pueden fichar mediante una app en el smartphone, lo que es ideal para equipos modernos distribuidos en varias ubicaciones.
- **Alertas automáticas:** El sistema avisa automáticamente si se exceden los límites de jornada o se incumplen los periodos de descanso, garantizando cumplimiento legal y seguridad laboral.

De este modo, una obligación legal se convierte en una ventaja operativa: menos errores manuales, mayor visibilidad y máxima transparencia en la gestión de personal.

## ¿Tienes preguntas?

Nuestro equipo estará encantado de ayudarte:  
sales@tamigo.com | +34 911196353

# Reducción de la jornada laboral

## 40 a 37,5 horas semanales

### Resumen

Se prevé reducir la jornada laboral de 40 a 37,5 horas semanales sin que ello implique una reducción salarial. Este cambio tiene importantes implicaciones para la planificación de turnos y la gestión de recursos humanos, ya que requiere ajustar la distribución de horas y la planificación de la carga de trabajo sin afectar la productividad ni la satisfacción del empleado.

### Impacto en las empresas

- **Gestión del cambio:** Los directivos y responsables de planificación deberán coordinar con los empleados la adaptación a la nueva jornada. Esto puede incluir la reorganización de turnos, reasignación de tareas y comunicación clara sobre el cumplimiento de horarios.
- **Control de cumplimiento:** Los sistemas de registro digital deben reflejar con precisión la nueva jornada, para garantizar que no se excedan las horas permitidas y que se respeten los descansos. Esto evita sanciones y asegura cumplimiento normativo.
- **Optimización de recursos:** La reducción de jornada brinda la oportunidad de reorganizar turnos, distribuir la carga de trabajo de manera más eficiente y mejorar la planificación de personal sin afectar la operación diaria.

### Relevancia para la gestión de personal

La reducción de horas semanales impacta directamente en la planificación y supervisión de turnos:

- **Mayor precisión en la gestión de horas:** Los sistemas digitales permiten comparar de forma exacta las horas planificadas con las horas efectivamente trabajadas, asegurando un control riguroso de la jornada laboral.
- **Ajuste eficiente de la carga de trabajo:** Gracias a la reducción de la jornada, los responsables pueden redistribuir tareas y turnos de manera justa, manteniendo la productividad sin sobrecargar a los empleados.
- **Transparencia y motivación:** La visibilidad clara de horarios y turnos fortalece la confianza de los empleados y facilita la comunicación con los managers, fomentando un ambiente laboral más transparente y motivador.

# Reducción de la jornada laboral

## 40 a 37,5 horas semanales

### Recomendación

Apueste por soluciones digitales de gestión de personal que combinen registro horario legalmente seguro, modelos de tiempo de trabajo flexibles y facilidad de uso. De este modo, asegura el cumplimiento de la normativa laboral sin generar carga administrativa adicional.

Con tamigo, puede implementar estos requisitos de manera sencilla y eficiente:

- **Registro automático y seguro:** Todas las horas trabajadas se registran automáticamente y a prueba de fraude, asegurando que la reducción de la jornada se gestione correctamente sin errores manuales.
- **Modelos de tiempo de trabajo flexibles:** Permite gestionar jornadas completas, parciales o por turnos dentro de un mismo sistema, adaptándose a la nueva duración semanal de trabajo y a las necesidades de cada empleado y departamento.
- **Registro móvil:** Los empleados pueden fichar mediante una app en el smartphone, ideal para equipos distribuidos en múltiples ubicaciones o sucursales, garantizando comodidad y cumplimiento.
- **Alertas automáticas:** El sistema avisa automáticamente si se exceden los límites de jornada o se incumplen los periodos de descanso, asegurando cumplimiento legal y seguridad laboral.

De este modo, la reducción de la jornada laboral se convierte en una oportunidad para optimizar la planificación, aumentar la eficiencia operativa y mejorar la satisfacción de los empleados, en lugar de generar carga administrativa adicional.

### ¿Tienes preguntas?

Nuestro equipo estará encantado de ayudarte:  
sales@tamigo.com | +34 911196353

# Conclusión y perspectivas

## Garantizar seguridad en la planificación

Las modificaciones legislativas previstas en España para los próximos años, desde la obligación de registro horario digital hasta la reducción de la jornada laboral y los posibles incrementos salariales, suponen desafíos importantes para las empresas. Lo que a primera vista puede parecer un aumento de trabajo administrativo es, en realidad, una oportunidad única: repensar procesos, aumentar la eficiencia y mejorar de manera sostenible la satisfacción de los empleados.

### Principales conclusiones

- **Cumplimiento normativo es obligatorio, eficiencia es una elección:** Actuar ahora asegura no solo el cumplimiento de la normativa, sino que también genera ventajas competitivas reales frente a la competencia.
- **La digitalización es clave:** Los procesos en papel han quedado obsoletos. Las empresas que adoptan sistemas digitales reaccionan de manera más rápida, segura y flexible ante cambios legales y operativos.
- **Beneficio directo para los empleados:** Mayor transparencia sobre horarios, turnos y salarios refuerza la confianza y aumenta la motivación, mejorando la cultura laboral y la retención de talento.

### Recomendación

Apueste por soluciones digitales de gestión de personal que combinen registro horario legalmente seguro, modelos de tiempo de trabajo flexibles y facilidad de uso. De este modo, asegura que los nuevos requisitos legales no se conviertan en una carga administrativa, sino en una oportunidad para optimizar procesos, aumentar la eficiencia operativa y mejorar la satisfacción de los empleados.

Con tamigo, las empresas pueden implementar estos cambios de manera sencilla y eficiente, garantizando planificación flexible, cumplimiento legal automático y control de costes sin complicaciones adicionales.

### ¿Tienes preguntas?

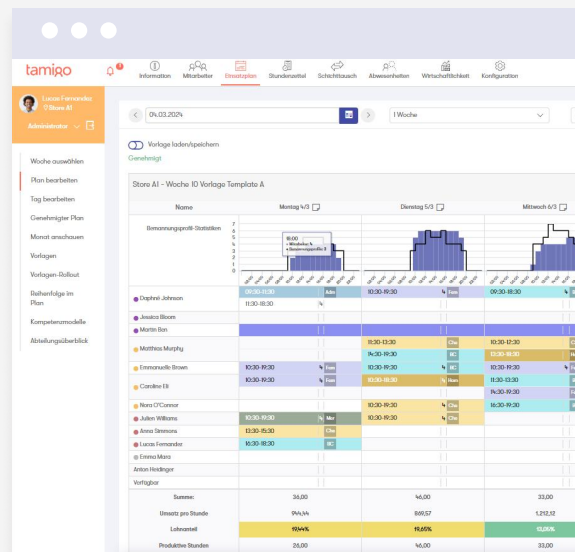
Nuestro equipo estará encantado de ayudarte:  
sales@tamigo.com | +34 911196353

# ¿Listo para una gestión de personal moderna?

La solución de Workforce Management (WFM) en la nube de tamigo ofrece a empresas del sector retail y hostelería un flujo de trabajo completo y sin interrupciones. Con nuestro software, optimiza tus operaciones, automatiza la nómina y fomenta la colaboración entre distintas sedes y mercados.

Con tamigo, incrementa la eficiencia de tu empresa y facilita el trabajo de todos los empleados.

Más de 350.000 usuarios finales ya se benefician de nuestra plataforma.



## Visión general del software

### Componentes:

Planificación de turnos, Registro de tiempo y asistencia, Gestión de ausencias, Exportación de nómina, KPIs e informes, Comunicación interna, Compatibilidad con RR. HH.

### Compatibilidad:

Navegadores web, iOS y Android

### Plataforma:

Basada en la nube (SaaS)

### Idiomas disponibles:

24



## Especificaciones técnicas

### Uso transversal del mercado:

- Implementación rápida y sencilla
- Totalmente personalizable para cumplir con los requisitos nacionales e internacionales
- Posibilidad de benchmarking a nivel nacional e internacional
- Cumplimiento de la normativa local en toda Europa

### Integraciones:

- Más de 150 integraciones disponibles
- Posibilidad de crear integraciones propias mediante API abierta
- Integraciones a medida a través de REST API

### Infraestructura escalable y segura:

- Hospedaje en Microsoft Azure
- Cumplimiento con RGPD
- Todos los datos alojados en la UE
- SLA con 99,5% de disponibilidad garantizada
- Auditoría ISAE3402 y pruebas de penetración anuales
- Cifrado TLS 1.2

### Funciones avanzadas y fáciles de usar:

- Inicio de sesión único (SSO) mediante protocolo OpenID
- Registro de tiempo avanzado con geofencing y bloqueo por IP

# Legislación vigente

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo

Establece la obligación de registrar diariamente la jornada laboral de todas las personas trabajadoras.

Incluye:

**Artículo 10:** Modifica el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores:**

- Obliga al registro de la jornada.
- Exige conservar los datos durante 4 años.
- Garante acceso a la Inspección de Trabajo.

**LISOS – Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**

- **Artículo 6.6:** La falta de información sobre la jornada es infracción leve.
- **Artículo 7.5:** La ausencia de registro horario es infracción grave.
- **Sanciones:** Entre 751 € y 7.500 € según la gravedad.

# Fuentes e información adicional

- Real Decreto-ley 8/2019: Establece la obligación de registrar la jornada laboral diaria de todos los trabajadores, incluyendo la hora exacta de inicio y finalización de la jornada: [boe.es](https://boe.es)
- Guía sobre el Registro de Jornada: Documento oficial del Ministerio de Trabajo que detalla cómo debe implementarse el registro horario en las empresas: [mites.gob.es](https://mites.gob.es)
- Proyecto de 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: Anteproyecto de ley que propone la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas semanales y refuerza el registro horario digital: [congreso.es](https://congreso.es)

Estas fuentes le permiten informarse con más detalle sobre los próximos cambios y ajustes legales.

## Derechos de imagen

- Photo Jakob Toftgaard: tamigo