



Cumple la ley en 2026

Transforma la obligación
en una ventaja operativa

tamigo



Introducción

En 2026, España avanza hacia un modelo laboral más transparente. Dos cambios marcan la agenda de todas las organizaciones: la transición hacia la digitalización del registro horario y el debate abierto sobre la reducción de jornada

El Gobierno aprobó la tramitación urgente del nuevo Real Decreto el 30 de septiembre de 2025. En marzo de 2026, el Consejo de Estado emitió su dictamen con ajustes técnicos. Se espera la publicación en el BOE a lo largo de 2026, aunque los plazos pueden extenderse a 2027. En todo caso, la Inspección de Trabajo ya está sancionando registros que considera no fiables.

En cuanto a la reducción de jornada a 37,5 horas semanales: el proyecto fue rechazado en el Congreso en septiembre de 2025. A fecha de mayo de 2026, la jornada máxima legal sigue siendo de 40 horas semanales. Sin embargo, algunos convenios colectivos ya aplican jornadas inferiores, y el debate político continúa. Las empresas que se preparen ahora tendrán ventaja si la ley avanza.

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 en tramitación que prevé la futura implantación obligatoria de sistemas digitales de registro horario.
- 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 ya no es una opción, sino el estándar exigido por la Inspección de Trabajo. Y los modelos de trabajo flexibles son cada vez más una expectativa de los equipos. 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. Nuestros clientes han reducido sus costes de personal hasta un 20% gracias a mejores previsiones de demanda y menos horas extra no planificadas.

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 | +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 costes?
- ¿Es la solución adecuada y legalmente válida para el mercado español?
- ¿Ofrece el software a tu sede central y a tus gerentes de sucursal una visión clara de las operaciones?
- ¿Puede la solución integrarse fácilmente en tu entorno de TI existente (RR. HH., nómina, finanzas)?
- ¿Ofrece el proveedor soporte, formación y acompañamiento durante la implementación?

Registro de horario

- ¿Se realiza el registro digital de las horas de trabajo de manera fiable y a prueba de fraude?
- ¿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 horas excedidas 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?

¿Has encontrado algún punto sin marcar?

No estás solo. Nos encantaría explorar las opciones contigo.

La digitalización del registro horario

Resumen

El registro horario es obligatorio para todas las empresas en España. Para cumplir de forma fiable y evitar sanciones de la Inspección, la digitalización se ha vuelto imprescindible. 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 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.
- Para los responsables de tienda: menos papel, menos correcciones manuales. Los turnos se comunican automáticamente y los cambios de última hora se gestionan desde el móvil.

La digitalización del registro horario

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, conviertes una obligación legal en una ventaja operativa: menos errores manuales, mayor visibilidad y máxima transparencia en tu gestión de personal.

¿Tienes preguntas?

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

Reducción de la jornada laboral: ¿está tu empresa preparada?

Resumen

La jornada máxima legal sigue siendo de 40 horas semanales. El proyecto de ley para reducirla a 37,5 horas fue rechazado en el Congreso en septiembre de 2025. Sin embargo, el debate no está cerrado: varios convenios colectivos ya aplican jornadas inferiores, y una futura reforma sigue siendo posible.

Por eso tiene sentido prepararse ahora. Las empresas que ya cuentan con sistemas digitales flexibles podrán adaptarse sin esfuerzo adicional, sea cual sea el resultado legislativo.

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 deberán 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:** Una posible reducción de jornada brindaría 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: ¿está tu empresa preparada?

Recomendación

Apuesta 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, puedes 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

Tus colaboradores también ganan

El cumplimiento normativo beneficia a tu empresa. Pero una buena gestión del tiempo también transforma la experiencia diaria de tus empleados — y eso se nota en la retención, el compromiso y la cultura.

Lo que tus empleados esperan hoy

Los trabajadores esperan claridad. Quieren saber cuándo trabajan, cuántas horas han acumulado y si sus descansos se respetan. Cuando esa información no está disponible o es difícil de consultar, genera desconfianza — aunque no haya ninguna mala intención por parte de la empresa.

Con tamigo, cada empleado tiene acceso en tiempo real a:

- Sus turnos planificados y cualquier cambio de última hora
- Sus horas trabajadas y el saldo acumulado
- Sus ausencias, vacaciones y solicitudes pendientes

Todo desde el móvil, sin depender de un responsable o de tu departamento de RR. HH.

Menos fricción, más confianza

Cuando los horarios son transparentes y los cambios se comunican de forma automática, se reducen los malentendidos y las conversaciones difíciles. Los responsables dedican menos tiempo a resolver incidencias y más tiempo a liderar sus equipos. Para el Responsable de Personas, esto se traduce en:

- Menor rotación en puestos operativos, donde la falta de transparencia horaria es una causa frecuente de abandono
- Incorporaciones más rápidas: los nuevos empleados pueden consultar su horario desde el primer día
- Una cultura laboral más justa y visible, que refuerza el employer branding

Cumplimiento que tus empleados también valoran

La obligación de registrar pausas y descansos no es solo una exigencia legal — es una garantía para el trabajador. Un sistema digital que registra automáticamente los tiempos de descanso protege tanto a la empresa como al empleado, y lo hace sin fricción adicional.

Conclusión y perspectivas

Garantizar una planificación eficiente

Las modificaciones legislativas en España suponen desafíos importantes para las empresas. Desde los nuevos requisitos del registro horario hasta los debates en curso sobre reducción de jornada y la evolución de los convenios colectivos. 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

- **El cumplimiento normativo es obligatorio; la 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 ágil, 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

Apuesta 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

¿Por qué tamigo para cumplir con la normativa española?

Hay varias soluciones en el mercado. Estos son los criterios que marcan la diferencia para empresas medianas y grandes en España.

Criterio	tamigo	Soluciones generalistas
Diseñada para turnos, multisede y franquicias	✓	Solo cuadrantes básicos
Exportación directa a nómina (turnos, complementos, horas extra)	✓	Requiere cálculo manual
Registros inmutables con acceso para la Inspección de Trabajo	✓	Registro básico (9 a 5)
Onboarding y soporte local en España, en español	✓	✓ (Según proveedor)
Gestión de ausencias integrada en la planificación de turnos	✓	Gestión aislada

tamigo cumple plenamente con los requisitos del Real Decreto-ley 8/2019 y está diseñado para la realidad operativa del mercado español: múltiples ubicaciones, complementos salariales por convenio, exportación directa a nómina y registros inmutables accesibles para la Inspección de Trabajo.

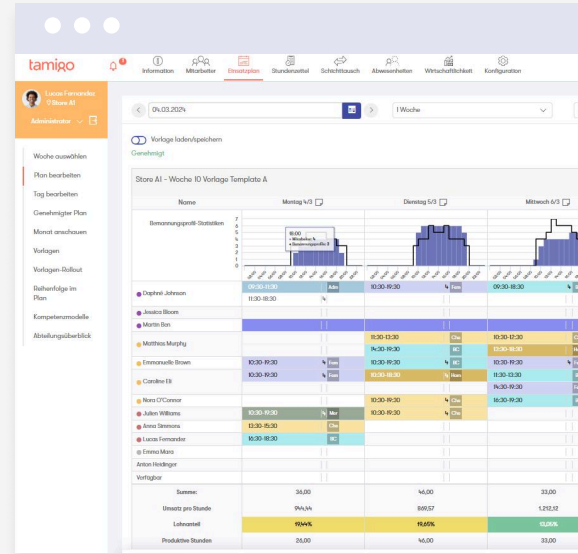
Más de 400.000 usuarios en Europa gestionan su jornada laboral con tamigo.
¿Quieres ver cómo funciona en tu organización?

¿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 400.000 usuarios finales ya se benefician de nuestra plataforma.



Visión general del software

Componentes:

Planificación de turnos, Registro de horario y asistencia, Gestión de ausencias, Exportación de nómina, KPIs e informes, Compatible con software de RR. HH.

Compatibilidad:

Navegadores web, iOS y Android

Plataforma:

Basada en la nube (SaaS)

Idiomas disponibles:

24



Especificaciones técnicas

Uso en múltiples sectores:

- 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 horario 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**.
- Garantiza el 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
- 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
- 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

Estas fuentes te permiten informarte con más detalle sobre los próximos cambios y ajustes legales.

Derechos de imagen

- Photo Jakob Toftgaard: tamigo