

AL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL.

SECRETARIA DE ESTADO DE EMPLEO.

Don Ramón Estalella Halffter, mayor de edad, con DNI número 02526069W, actuando en nombre y representación de la **Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos** – en adelante **CEHAT** – como su Secretario General, de conformidad con el Poder Notarial que se adjunta al presente escrito, y con domicilio a efecto de notificaciones en la calle Orense 32, 28020 Madrid, ante la Secretaría de Estado de Empleo comparezco, y como mejor en Derecho proceda,

DIGO

- I. Que se ha procedido por la Secretaría de Estado a la que me dirijo a abrir el trámite de Consulta Pública para la aportación de las personas y organizaciones interesadas, de Alegaciones con relación al para la posible reducción de la jornada laboral máxima recogida en el Estatuto de los Trabajadores, el registro de jornada y la desconexión digital.
- II. Que **CEHAT** es la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos, y asocia a 44 Patronales de Comunidades Autónomas y Provinciales de Hoteles, Balnearios y Alojamientos que negocian, en cada uno de sus ámbitos territoriales, los convenios colectivos de Hostelería (en nombre y representación de las Empresas afectadas por el CNAE 55).
- III. Que **CEHAT**, junto con Hostelería de España, son las dos Patronales que negocian en representación de las Empresas, el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH), instrumento que ha sido considerado por la doctrina científica, como un modelo de concertación colectiva entre Empresarios y Personas Trabajadoras.
- IV. Que de conformidad con los datos del Ministerio de Industria y Turismo, bajo los epígrafes 55 (Alojamientos) y 54 (Hostelería) del CNAE, en agosto de 2025 (Nota de Prensa publicada el 17 de septiembre de 2025) se da empleo a 2.986.803 personas trabajadoras, es decir, a más de un 10% del total de la población trabajadora (por cuenta ajena) en España.

- V. Qué sólo en el CNAE 55 en España existen más de 50.000 empresas (aproximadamente **51.773 empresas** registradas bajo la división **CNAE 55 – Servicios de alojamiento**) de distinta conformación de plantillas (microempresas, pequeñas empresas, medianas empresas y grandes empresas).
- VI. Que en nombre y representación de **CEHAT** vengo a formular las siguientes,

ALEGACIONES.

1. TEXTO DE REFERENCIA.

Teniendo en cuenta que se ha tomado como referencia de texto del posible Reglamento el contenido de la Propuesta de Ley para la Reducción de Jornada, el Registro Horario y la Desconexión Digital (RJRHDD).

2. CARÁCTER PREVIO.

El actual artículo 34.7 del Estatuto de los Trabajadores establece: “7. El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.”

El actual artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores establece: “9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

El texto propuesto por el Gobierno en el Anteproyecto de Ley (RJRHDD) indicaba: “Cuatro. Se suprime el apartado 9 del artículo 34.

Cinco. Se introduce un nuevo artículo 34 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 34 bis. Registro de jornada.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 presuma 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 previsto 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.

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.

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”.

3. POTENCIALES PROBLEMAS DETECTADOS.

En el ámbito de CEHAT se destacan las siguientes **PREOCUPACIONES:**

- a. CEHAT comparte la necesidad de proteger los derechos laborales y garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar, así como el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras. Sin embargo, el actual ordenamiento jurídico laboral ya da una respuesta efectiva a las citadas cuestiones referenciadas anteriormente, siendo el proyecto de Real Decreto planteado un reglamento no adecuado para la realidad del sector de la Hostelería.
- b. La atomización del Sector, la divergente estacionalidad territorial, y en especial el divergente acceso a los medios y sistemas informáticos de las Empresas, muchas de ellas carentes de una mínimas posibilidades financieras de tener un sistema de registro de jornada con los parámetros apuntados por el Documento residente en la Web del Ministerio y desde

luego con el texto que con relación al Registro de Jornada se incluía en el Proyecto de Ley de Reducción de Jornada hacen poco viable la implantación de este sistema de Registro del tiempo de trabajo.

- c. Las plantillas del Sector, igualmente heterogéneas, convierten el Registro de Jornada en un sistema que necesariamente debe de tener – si se quiere a través de la Negociación Colectiva – un control de garantía sobre la inserción de asientos.
- d. Un sistema rígido de registro horario con control detallado de pausas, interrupciones y disponibilidad resulta incompatible con los modelos implantados en el Sector, reduciendo flexibilidad y dificultando la organización del trabajo.
- e. El Sector del Alojamiento y con carácter general todas las Empresas incluidas en el CNAE 55 conforman la primera potencia de actividad en España pero no están exentas de la competencia cada vez más feroz de países tanto emergentes como de nuestro entorno.
- f. La imposición de un sistema de registro horario como el propuesto en por el Ministerio, supone una desventaja competitiva respecto a otros países de la UE donde las regulaciones permiten mayor flexibilidad y por supuesto, está a años luz del control del tiempo de trabajo de otras economías consideradas potencias turísticas.
- g. No todos los Sectores pueden gestionarse con un mismo modelo de registro horario como el planteado. En actividades industriales el sistema de registro horario planteado puede ser adecuado. Sin embargo, en sectores como el del alojamiento, con las características antes señaladas, o existe un sistema de flexibilidad – con los controles necesarios – pero que dote a Empresas y Plantillas de los mecanismos para adaptarse a unos flujos constantes de variación en la demanda de nuestros servicios, o el Sector tenderá poco a poco a reducir, tanto su volumen de oferta como su volumen de empleo.

Un sometimiento constante a cargas administrativas sólo repercute en la minoración del Sector, o, y esta es la mayor preocupación de **CEHAT**, a sumergir una parte importante de la actividad con los riesgos que tiene para todas y cada una de las Asociaciones integradas en **CEHAT**.

Por tanto, la norma debería contemplar un régimen diferenciado o la posibilidad de adaptaciones sectoriales mediante negociación colectiva, inclusive dentro del ámbito personal de afectación.

En este sentido, desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, las empresas, junto en su caso con la representación legal de las personas trabajadoras, han implementado sistemas de registro horario adaptados a la situación productiva y organizativa tanto del sector, como

a las necesidades específicas de las personas trabajadoras, cumpliendo con el mandato del legislador.

- h. La exigencia de que los registros estén disponibles “*accesibles en remoto*” y el “*acceso electrónico interoperable*” obligará a las empresas que cuenten con ellos a “*abrir*” sus sistemas de redes a “*terceros*”. Esto multiplica los posibles vectores de ataque (phishing, intrusión, malware, etc...). Imponer este tipo de accesos remotos obligatorios a terceros podría entrar en conflicto con las políticas de ciberseguridad contractual a las que son sometidas las Empresas integradas en el perímetro de **CEHAT**.
- i. Los registros de jornada incluyen datos personales sensibles (identidad, horarios, localización, pausas, actividad diaria). Su exposición permanente eleva el riesgo de fugas de información debiendo alinear esta circunstancia con la normativa en materia de protección de datos.
- j. Con relación a la garantía de la desconexión digital, el sector ya cuenta con el reconocimiento del derecho en el ámbito sectorial, a través de los distintos convenios colectivos.

Consideramos pues que cualquier desarrollo reglamentario proyectado debería tener en cuenta la diversidad de sectores y modelos de organización del trabajo. En el caso de la actividad de nuestras empresas, que se articula en torno a las variables explicadas con anterioridad, la aplicación de mecanismos de registro como los planteados puede generar sistemas de trabajo rígidos y no adaptados a la realidad del sector y a la flexibilidad en los tiempos y distribución del tiempo de trabajo.

- k. Por último, desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, el Sector ha demostrado un compromiso efectivo con el cumplimiento de las obligaciones en materia de registro horario, sin que se haya producido una conflictividad relevante en un sector con el volumen de empleo antes referido. Esto pone de manifiesto que el marco actual ya ofrece herramientas adecuadas y que lo más eficaz es avanzar hacia fórmulas más flexibles, sectorialmente adaptadas y apoyadas en la negociación colectiva.

4. PROPUESTAS A TENER EN CUENTA.

1. Plan de ayudas públicas a PYMES para implantar el registro digital.

La exigencia de registro digital debe ir acompañada de un plan de ayudas económicas a PYMES con esta finalidad. No se puede trasladar legalmente esta obligación sin un acompañamiento de ayudas públicas con esta finalidad, especialmente centrado en las PYMES. Aquí, a diferencia de la reducción de jornada, sí están justificadas ayudas públicas porque el registro horario digital exige inversiones empresariales.

2. Informe previo de la Agencia de Protección de Datos (AEPD) antes de habilitar el control remoto de la Inspección de Trabajo.

El control remoto de la Inspección Trabajo plantea problemas de protección de datos personales, al margen de notables dificultades técnicas.

No se puede implantar este sistema sin tener en cuenta el reglamento europeo de protección de datos personales 2016/679 y la Ley orgánica de protección de datos 13 personales 3/2018.

Se debe incorporar legalmente la exigencia de un informe de la Agencia de Protección de Datos personales previo a la implantación de este control remoto a las empresas y trabajadores de la Inspección de Trabajo.

3. Margen de adaptación a través de la negociación colectiva o protocolos empresariales.

La organización del registro horario y el sistema de cómputo del tiempo de trabajo efectivo se desarrolla por la negociación colectiva o, en su defecto, por protocolos de las empresas.

En ausencia de regulación, en el sistema de registro horario será obligado el cómputo inicial y final de la jornada con todas sus interrupciones.

El obligado legalmente cómputo inicial y final con interrupciones crea exceso de rigidez y además anula la posibilidad de otra distribución de jornada que no sea la diaria (es decir, si la persona trabajadora debe

realizar sus asientos personalmente y debe diferenciar con claridad conceptos como Horas Extraordinarias, sic... ¿dónde queda la distribución flexible pactada en innumerables convenios colectivos?).

La organización del registro horario debe ser disponible por convenio o acuerdo colectivo o por protocolo empresarial, como hasta ahora, donde la jurisprudencia ha ido avalando diferentes sistemas de registro con flexibilidad.

La obligación legal de cómputo inicial y final, con interrupciones, sólo debe ser aplicada en defecto de negociación colectiva o protocolo empresarial.

4. Sustituir la sanción por trabajador afectado por una elevación directa de cuantías.

Se debe suprimir la imposición de una sanción por afectado ante incumplimientos del registro horario y sustituirla por un aumento directo de cuantías.

Esta opción legal tiene sentido en contratos temporales, como se hizo en la reforma pactada (Decreto-Ley 32/2021) porque son situaciones individuales, pero no en el registro horario, que es una medida de alcance colectivo.

Si la decisión es la elevación de sanciones a las empresas por incumplir el registro horario es preferible aumentar las cuantías, pero no aplicar la técnica de sanción por afectado.

5. Incluir el falseamiento de datos como causa legal de despido disciplinario.

Incorporar como causa de despido disciplinario el falseamiento de datos por el trabajador y los incumplimientos de jornada que constan acreditados en el registro horario. Se obvia que el registro horario es, esencialmente, una herramienta de control de las personas trabajadoras. Esta decisión política de digitalización y fiabilidad por parte de las empresas debe conllevar reconocer legalmente algo que ya se aplica en la práctica, las 14 consecuencias disciplinarias de los incumplimientos por parte de las personas trabajadoras.

6. Eliminar las presunciones legales automáticas en favor del trabajador ante incumplimientos por parte de las empresas.

La técnica de presumir horas extraordinarias y complementarias por mera declaración del trabajador sitúa a la empresa en una práctica indefensión.

La ausencia o incumplimiento de las reglas de registro horario debe ser un elemento probatorio, entre otros, que verificará el Inspector de Trabajo o el Juez, en cada caso, con respeto al derecho de defensa de las empresas.

7. Prever legalmente exclusiones justificadas o habilitar para ello a la negociación colectiva o los protocolos empresariales.

Debe contemplarse expresamente la posibilidad de excluir a ciertos colectivos del registro horario (por ejemplo, directivos) o permitir que la negociación colectiva o los protocolos empresariales establezcan estas excepciones justificadas.

8. Establecer que, en defecto de término acordado a través de la negociación colectiva, un plazo de un año para la entrada en vigor del nuevo registro.

La nueva regulación de registro horario entrará en vigor en los plazos y términos acordados en la negociación colectiva y en su defecto en el plazo de un año desde la publicación en el BOE del Reglamento.

Por todo ello a VI,

SOLICITO, que tenga por aportado el presente escrito junto con el documento que se adjunta al mismo, y por realizadas las ALEGACIONES oportunas relacionadas con la CONSULTA PUBLICA referida al comienzo del presente escrito.

En Madrid a 26 de septiembre de 2025



CEHAT

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE HOTELES
Y ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS

C/ Orense, 32 - 28020 Madrid

Fdo. Ramón Estalella Halffter

Secretario General CEHAT