



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Real Decreto por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de registro de jornada



En los últimos años se han producido importantes avances normativos que han contribuido de forma decisiva a la mejora de las condiciones de trabajo en España. Pese a estos avances, en muchos sectores y empresas no se está produciendo un registro eficaz de la jornada laboral, dando lugar con ello a horarios mal contabilizados y jornadas laborales que, en la práctica, resultan superiores a la máxima permitida.

La oportunidad de este real decreto es la de regular de forma más precisa los requisitos que debe cumplir el registro de jornada, que se erige en este escenario como un instrumento esencial para garantizar el derecho a la debida duración de la jornada y al descanso efectivo.

Así, los requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad, ya exigibles a raíz de la interpretación de las disposiciones de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo realizada por el TJUE en su Sentencia de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18) son incorporados expresamente a la regulación del registro de jornada y concretados mediante el establecimiento de requisitos adicionales: utilización de medios digitales, cumplimentación de forma personal y directa, garantías de autenticidad y trazabilidad, utilización de formatos comprensibles, establecimiento de obligaciones documentales y de accesibilidad inmediata.

Además, un correcto registro de la jornada y mejor control horario en el trabajo fomentará un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal y mejorará el bienestar de las personas a todos los niveles, lo que resulta de vital importancia considerando la patente preocupación de los poderes públicos y de la ciudadanía por la salud mental y física.

Desde el punto de vista de la seguridad y la salud en el trabajo, la regulación del registro de la jornada laboral se orienta a mejorar las condiciones de trabajo y, como consecuencia, la calidad de vida de las personas trabajadoras. Esta medida es crucial para reducir la carga física y mental, lo que redundará en una disminución del estrés laboral y la fatiga, que consecuentemente aumenta la productividad y reduce el riesgo de sufrir accidentes de trabajo.

Conviene añadir que registrar correctamente la jornada dificultará la realización de horas adicionales no contabilizadas o mal catalogadas, lo que no solo tiene implicaciones beneficiosas para las personas trabajadoras, sino que también puede impulsar la competitividad y productividad a nivel nacional por cuanto aumenta la eficiencia y motivación de quienes trabajan, lo que se traduce en un mejor desempeño. Se espera que este real decreto tenga como resultado que las empresas españolas se beneficien de estos efectos positivos a corto y medio plazo, mejorando su posición competitiva en el mercado global.

La norma proyectada pretende desarrollar y concretar los requisitos que debe tener un registro de jornada eficaz, al amparo de la habilitación que tanto el artículo 34.7 como el apartado primero de la disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores otorga al Gobierno.



II

El presente real decreto se articula en torno a una parte expositiva, nueve artículos y cinco disposiciones finales.

El artículo primero establece el objetivo de la norma, esto es, desarrollar los artículos 12.4.c), 34.9 y 35.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en particular, en materia de registro de jornada.

El artículo segundo dispone la obligación de las empresas de garantizar un registro de jornada para las personas trabajadoras, que sea objetivo, fiable y accesible, y define estos términos en el ámbito de la norma.

El artículo tercero fija un contenido mínimo al registro de jornada, especificando la información mínima que deberá comprender.

El artículo cuarto dispone las reglas bajo las cuales deberán realizarse los asientos y sus posibles modificaciones.

El artículo quinto establece que las normas que se dicten en desarrollo del real decreto dispondrán los requisitos técnicos que deberá cumplir el sistema de registro, si bien permite optar por otro alternativo siempre que se garanticen los principios y requisitos exigidos en los artículos 2 y 3.

El artículo sexto regula los derechos de acceso, consulta y copia del registro de jornada por parte de la persona trabajadora, la representación de las personas trabajadoras, así como por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El artículo séptimo fija la obligación de que la empresa elabore un protocolo de organización y documentación del registro de jornada que incluya un sistema de evaluación periódica del funcionamiento del registro en el que participen, al menos, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

El artículo octavo dispone las especialidades en caso de subcontratación de actividades o de puesta a disposición de personas trabajadoras a través de empresas de trabajo temporal.

Por último, el artículo noveno establece las obligaciones de registro en las relaciones laborales de carácter especial, jornadas especiales de trabajo y actividades con normativa específica.

La disposición final primera modifica el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, para, por una parte, ajustar la redacción del cálculo de la cuantía de la prestación contributiva por desempleo, de manera que no se considere como rentas de los hijos las cantidades que la persona que ostenta su custodia percibe para su manutención, en virtud de sentencia o convenio



regulador; y, por otra, sustituir la expresión «incapacidad» por «discapacidad», así como para aclarar que la discapacidad se entiende acreditada para quienes tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad, así como asimilar a quienes están en situación de guarda legal o acogimiento.

La disposición final segunda modifica el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, en relación con sus facultades de acceso a los centros o lugares de trabajo sujetos a inspección.

La disposición final tercera modifica el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, en relación con el registro de jornada.

Finalmente, las disposiciones finales cuarta y quinta recogen, respectivamente, el título competencial y la entrada en vigor.

III

Esta ley cumple con los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La norma es necesaria, pues responde a la necesidad de concretar y desarrollar los contenidos legales en materia de registro de horario, en consonancia con el principio del efecto útil del Derecho de la Unión Europea.

Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento sus objetivos.

Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido en las diferentes fases de su tramitación, durante la cual se ha permitido la participación activa de los potenciales destinatarios a través del trámite de consulta pública previa, y a través de los trámites de audiencia e información públicas, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 y 6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Durante el trámite de audiencia, se ha consultado a las organizaciones sindicales y patronales más representativas, así como de manera expresa a las autoridades laborales autonómicas. Por la necesidad de dar soporte, a la mayor brevedad posible, a los objetivos descritos, el Consejo de Ministros adoptó, el 30 de septiembre de 2025, el Acuerdo por el que se autoriza la tramitación administrativa urgente prevista en el artículo 27.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, del proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de registro de jornada.

En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse y, en particular, resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico



nacional y de la Unión Europea, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre.

Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias y se ha velado en todo momento por la racionalización en la gestión de los recursos públicos.

El contenido de este real decreto entronca con las previsiones y exigencias comprometidas con la Unión Europea en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en particular, con los relativos al componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo». Además, con la norma se avanza en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en el ODS 8 («Trabajo decente y crecimiento económico») y en concreto en la consecución de las metas 8.5, relativa a lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, y 8.8, para proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro.

Esta ley ha sido dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día XX de XX de 2025.

DISPONGO:

Artículo 1. Objeto.

Este real decreto tiene por objeto desarrollar los artículos 12.4.c), 34.9 y 35.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en particular, en materia de registro de jornada.

Artículo 2. Obligación de disponer de un registro de jornada.

1. Todas las empresas garantizarán el registro diario de la jornada de trabajo realizada por cada persona trabajadora en su lugar de trabajo, por medios digitales.
2. El registro de jornada debe ser objetivo, fiable y accesible, en los siguientes términos:
 - a) Se define «objetividad» como la cualidad del registro de reflejar la información de manera imparcial, perceptible e indiscutible.
 - b) Se define «fiabilidad» como la cualidad del registro consistente en que sus asientos, una vez practicados, no puedan ser modificados sin la autorización de la empresa y de la persona



trabajadora y que, en caso de modificaciones, refleje una huella clara e indeleble de los cambios realizados y de su autoría.

c) Se define «accesibilidad» como la cualidad del registro consistente en que todas las personas que deban realizar asientos o disponer del contenido del registro puedan hacerlo de manera sencilla, con facilidad de uso y asegurando la igualdad y la no discriminación en el acceso de todas las personas usuarias.

3. El sistema de registro de jornada garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos, de acuerdo con los principios de minimización, idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

Artículo 3. *Contenido mínimo del registro de jornada.*

El sistema permitirá, como mínimo, el registro de la siguiente información:

a) Identificación de la persona trabajadora que realiza el asiento, con los datos personales imprescindibles para la finalidad del registro.

b) Identificación del régimen de jornada, a tiempo completo o a tiempo parcial, con indicación del horario de trabajo, y en su caso, el porcentaje de parcialidad.

c) Horario concreto de inicio y finalización de cada jornada de trabajo, con indicación de la hora y el minuto en el que se producen.

d) Horario concreto de inicio y finalización de cada pausa, dentro de la jornada, que no tenga la consideración de tiempo de trabajo efectivo, con indicación de la hora y el minuto en el que se producen.

e) Jornada diaria, o parte de la misma, que se desarrolla en modo presencial o a distancia.

f) Identificación, en su caso, dentro de cada jornada, de la naturaleza ordinaria, extraordinaria o complementaria de las horas trabajadas. En caso de realización de horas extraordinarias deberá especificarse si se compensarán por descanso o si se retribuirán, así como si resultan horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

g) Horario concreto de inicio y finalización de los tiempos de espera y de los tiempos a disposición de la empresa, cuando no sean considerados tiempo de trabajo efectivo.

h) Horario concreto de inicio y finalización, en los supuestos establecidos en la normativa legal y convencional de aplicación, de las interrupciones del disfrute del derecho a la desconexión.

i) Identificación, en su caso, de las horas trabajadas como consecuencia de la aplicación de fórmulas de conciliación, flexibilidad o distribución irregular de la jornada, con expresión del tipo concreto de medida utilizada.



j) Totalización diaria y mensual de la jornada realizada.

k) Identificación, autorizaciones y autoría de todas las modificaciones operadas sobre los asientos.

Artículo 4. Reglas para la práctica de los asientos.

La empresa deberá garantizar que los asientos se realizan de conformidad con las siguientes reglas:

a) Cada asiento deberá practicarse de forma libre, personal, directa e inmediata al comenzar y al finalizar cada situación de obligatorio registro, conforme a lo establecido en el artículo 3, por cada persona trabajadora respecto de su jornada.

b) Cualquier modificación de los asientos practicados deberá efectuarse con la autorización de la empresa y de la persona trabajadora afectada. En caso de discrepancia respecto del objeto de la modificación o de su contenido, deberá informarse a la representación legal de las personas trabajadoras. En ausencia de acuerdo, la empresa reflejará en el registro la modificación y la persona trabajadora su discrepancia.

c) La empresa garantizará que los asientos y sus modificaciones se realizan libremente, en ausencia de todo tipo de condicionamiento o presión sobre la persona trabajadora, en particular, cuando pretendan el objetivo o el efecto de evitar que esta refleje la veracidad y exactitud del contenido de los asientos.

d) En caso de incidencia técnica, debidamente motivada y justificada, que imposibilite temporal y excepcionalmente registrar la jornada por medios digitales, ésta se realizará por otro medio, debiendo a posterior y en cuanto sea posible, pasar los asientos registrados a soporte digital. En el supuesto de discrepancia respecto de dicho asiento deberá informarse a la representación legal de las personas trabajadoras. En ausencia de acuerdo, la empresa reflejará en el registro el asiento y la persona trabajadora su discrepancia.

e) La empresa garantizará que el registro no se ubique en zonas de acceso público ni encontrarse accesible a personas distintas de las que deban realizar cada asiento.

f) La empresa debe asegurar la conservación de los asientos realizados durante cuatro años.

Artículo 5. Requisitos técnicos.

1. Las empresas podrán adoptar un sistema de registro que cumpla con los requisitos técnicos que se establezcan en las disposiciones de desarrollo o, bien optar, por otro alternativo siempre que se garanticen los principios y requisitos exigidos en los artículos 2 y 3.



2. En caso de optar por un sistema alternativo, deberá contar con un informe elaborado por un técnico competente que justifique la adopción de dicho sistema en función de las características de la empresa.

3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que todo registro de jornada que cumpla con la totalidad de los requisitos técnicos que se establezcan en las disposiciones de desarrollo respeta lo previsto en los artículos 2 y 3.

Artículo 6. *Derechos de acceso, consulta y copia del registro de jornada.*

1. El sistema de registro permitirá que las personas trabajadoras puedan consultar y obtener copia de sus asientos y modificaciones, en cualquier momento y de forma inmediata, al menos, en su lugar de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa entregará, junto con el recibo de salarios, copia del resumen correspondiente al periodo fijado para el abono de las retribuciones.

2. El sistema de registro permitirá que la representación legal de las personas trabajadoras pueda consultar y obtener copia de todos asientos y modificaciones, en cualquier momento y de forma inmediata, en el centro de trabajo.

Este acceso de la representación legal de las personas trabajadores tendrá en cuenta en materia de datos personales, el principio de minimización y proporcionalidad, anonimizando aquellos datos personales de las personas trabajadoras o de terceros que no resulten necesarios para el ejercicio de las funciones que la representación legal de las personas trabajadoras tiene encomendadas. Expresamente se deberá excluir del tratamiento el número del documento nacional de identidad o el número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal, así como datos personales de otras personas del entorno de las mismas cuando el asiento identifique fórmulas de conciliación o flexibilidad del apartado i) del artículo 3.

3. El sistema de registro deberá permitir el acceso de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en cualquier momento y de forma inmediata, de manera remota y presencial en los centros de trabajo.

4. La información del registro y sus copias deberán figurar en un formato tratable, legible y compatible con los formatos y sistemas de uso generalizado. El tratamiento de la información facilitada estará sometida a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Artículo 7. *Protocolo de organización y documentación del registro de jornada.*

1. La empresa, previa información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará un protocolo de organización y documentación del registro de jornada. en el que se concretará, como mínimo:



- a) El procedimiento para practicar los asientos y sus modificaciones.
 - b) La información que debe quedar reflejada en dichos asientos, teniendo en cuenta que los datos personales sean los imprescindibles para la finalidad del registro.
 - c) Un sistema de evaluación periódica del funcionamiento del registro en el que participen, al menos, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.
2. La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras que deban acceder al registro o realizar asientos cuenten con formación e información adecuadas, suficientes y actualizadas sobre el protocolo previsto en el apartado anterior y sobre el funcionamiento y el manejo del sistema de registro. El tiempo dedicado a esta formación e información será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

Artículo 8. *Especialidades en caso de subcontratación de actividades o de puesta a disposición de personas trabajadoras a través de empresas de trabajo temporal.*

- 1. En el caso de subcontratación de obras o servicios, cuando las personas trabajadoras realicen la prestación de trabajo en el centro de trabajo de la empresa principal, la empresa subcontratista deberá garantizar que dichas personas puedan registrar su jornada en su lugar de trabajo.
- 2. En cumplimiento de los artículos 11.1 y 15.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, en el supuesto de puesta a disposición de personas trabajadoras a través de empresas de trabajo temporal el cumplimiento de las obligaciones de registro de jornada establecidas en el presente real decreto corresponderá a la empresa usuaria.

Artículo 9. *Obligaciones de registro en las relaciones laborales de carácter especial, en las jornadas especiales de trabajo y en las actividades con normativa específica.*

- 1. Sin perjuicio de las especialidades que se deriven de las características del tiempo de trabajo o de las pausas que se deban registrar, las obligaciones previstas en este real decreto resultan de aplicación tanto a las relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como a las jornadas especiales de trabajo reguladas en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- 2. Las actividades que cuenten con normativa específica en materia de registro de jornada se regularán por esta, resultando de aplicación el presente real decreto en lo no regulado por aquella, siempre que no sea incompatible con la naturaleza de dichas actividades.

Disposición final primera. *Modificación del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.*



Se modifica el apartado 3 del artículo 4 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, que queda redactado del siguiente modo:

«3. Al objeto de determinar las cuantías máxima y mínima de la prestación por desempleo de nivel contributivo, se entenderá que se tienen hijos o hijas a cargo, cuando cumplan los siguientes requisitos:

a) Que sean menores de veintiséis años o mayores con una discapacidad en grado igual o superior al treinta y tres por ciento. Se considerará acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento a quienes tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad.

b) Que convivan con el solicitante o beneficiario. No será necesaria la convivencia si el solicitante o beneficiario de la prestación acredita obligación de alimentos mediante resolución judicial o convenio regulador ante notario.

c) Que carezcan de rentas de cualquier naturaleza iguales o superiores al salario mínimo interprofesional excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

La carencia de rentas de los hijos se presumirá en el caso de no realización de trabajo por cuenta propia, o por cuenta ajena cuya retribución sea igual o superior a dicha cuantía, sin perjuicio de que en dichos supuestos la entidad gestora pueda solicitar la acreditación de inexistencia de otras fuentes de ingresos.

A estos efectos, las cantidades que los progenitores destinen a la manutención de sus hijos no serán consideradas como rentas de éstos, con independencia de que convivan con ellos o de que tengan obligación de alimentos en virtud de resolución judicial o convenio regulador ante notario.

Los hijos podrán considerarse a cargo de ambos progenitores. Se asimilan a los hijos, los menores acogidos o en guarda con fines de adopción o acogimiento.

Durante la percepción de la prestación por desempleo, la cuantía máxima o mínima de la misma se adaptará al incremento o disminución de los hijos a cargo siempre que dichos cambios sean comunicados a la entidad gestora.»

Disposición final segunda. *Modificación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.*

Se modifica el apartado 1 del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, que queda redactado como sigue:

«1. En el ejercicio de su función, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social están facultados, en los términos del artículo 13 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, para:



1.º Entrar libremente, sin previo aviso y en cualquier momento, en todo centro o lugar de trabajo sujeto a inspección y a permanecer en ellos, respetando en todo caso la inviolabilidad del domicilio. Tal facultad alcanza a cuantos funcionarios públicos acompañen al inspector en su gestión comprobatoria.

2.º La comunicación de la presencia inspectora, establecida en el artículo 13.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, podrá efectuarse al inicio de la visita de comprobación o con posterioridad a dicho inicio, si así conviniera. Cuando la actuación lo requiera, el inspector actuante podrá requerir la inmediata presencia de quien esté al frente del centro en el momento de la visita.

3.º Hacerse acompañar durante la visita por las personas a que se refiere el artículo 13.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio.

4.º Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba, de manera presencial o remota, que consideren necesario a fin de comprobar el cumplimiento de las disposiciones aplicables en los términos del artículo 13.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio.

5.º Recabar y obtener la información, datos o antecedentes con trascendencia para la función inspectora, en materia relativa al régimen económico de la Seguridad Social, en los supuestos y respecto de los obligados referidos en el artículo 18.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio.

Dicha información se recabará mediante requerimiento escrito del inspector que dirija las actuaciones. Cuando el requerimiento se formule a entidades que desarrollen actividades bancarias o de depósito de fondos, y se refiera a identificación de pagos efectuados con cargo a cuentas, depósitos o fondos de cualquier clase, el requerimiento se autorizará previamente por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que podrá delegar en el Jefe del órgano inspector. Tales requerimientos señalarán un plazo para su cumplimentación no inferior a quince días; especificarán los datos, antecedentes o información solicitados, período de tiempo a que se refieran y la identidad de los sujetos de la acción inspectora. La información será facilitada por la entidad requerida mediante certificación de la misma o mediante acceso del inspector actuante a los datos solicitados en las dependencias de aquélla, según se determine en el requerimiento, levantándose testimonio escrito en el segundo supuesto.

6.º Adoptar cualesquiera de las medidas a que se refieren los artículos 22 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, y 25 de este Reglamento.

7.º Adoptar, en su caso, las medidas cautelares que considere oportunas a que se refieren el apartado 4 del artículo 13 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, y el artículo 19 de este Reglamento.

8.º Y, en general, ejercer las demás facultades señaladas en los artículos 13, 22 y concordantes de la Ley 23/2015, de 21 de julio.»

Disposición final tercera. *Modificación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.*

Uno. Se modifica el apartado 1 del artículo 9 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que queda redactado como sigue:



«1. La jornada máxima semanal de carácter ordinario será la prevista en el artículo 34.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición de la persona empleadora, que pudieran acordarse entre las partes. El horario será fijado por acuerdo entre las partes.

Una vez concluida la jornada de trabajo diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, la persona empleada no estará obligado a permanecer en el hogar familiar.»

Dos. Se modifica el apartado 3 bis del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que queda redactado del siguiente modo:

«El registro de jornada previsto en los artículos 12.4.c), 34.9 y 35.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores podrá realizarse por cualquier medio que sea proporcionado a las capacidades y recursos con los que cuenten la persona empleadora y la persona trabajadora y que garantice el cumplimiento de dicha obligación de manera efectiva.»

Disposición final cuarta. *Habilitación normativa.*

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de este real decreto.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.