



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en SincroGO. Abogada & Periodista



---

## El registro de jornada: cuando “fichar” acaba en los tribunales

El 12 de mayo de 2019 entró en vigor la obligación de **registrar diariamente la jornada de todos los empleados**. Más de tres años después, esta obligación ha sido objeto de numerosas sentencias en los tribunales de lo Social (y las que quedan).

Posteriormente, la **sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea** (sent. del TJUE de 14 de mayo de 2019) vino a “cerrar el artículo”, determinando que para garantizar el efecto útil de los derechos que confieren la Directiva relativa al tiempo de trabajo y la Carta, “los Estados miembros deben imponer a los empresarios la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador”.

En este sentido, el requisito de “fiabilidad” fijado por el TJUE impacta de lleno por ejemplo en la discusión sobre si un **registro horario en papel** debe entenderse que cumple realmente ese requisito de “fiabilidad”.

### ¿Cómo debe efectuarse el registro de jornada?

El registro debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada empleado.

En principio (y a salvo de lo que pueda establecer el convenio colectivo de aplicación) **las empresas tienen libertad para decidir la forma en que se realiza el registro** (de forma manual, a través de una app o de la intranet, a través ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |