



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en SincroGO. Abogada & Periodista



El registro diario de jornada, en el punto mira de los tribunales

La **obligación de “fichar”** (registrar diariamente la jornada de todas las personas trabajadoras) ha desembocado en **numerosas sentencias en los tribunales**. Por un lado, por el **incumplimiento de las empresas** (no hacer el registro o aportar datos falseados; impago de horas de extras...) y, por otro, **por incumplimiento de las personas trabajadoras** (descuento en nómina de los retrasos, despidos en teletrabajo por incumplimiento de jornada...).

Lo primero: ¿Cuál es la obligación de las empresas?

Al margen de que hay que **consultar el convenio colectivo de aplicación** por si dispone algo al respecto del registro de jornada, **la empresa está obligada a registrar diariamente la jornada de trabajo de todas las personas trabajadoras**. Ese registro, según establece expresamente la normativa, debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada empleado.

Además, la empresa deberá **conservar los registros durante cuatro años** y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Inspección de Trabajo (Criterio Técnico 101/2019 sobre actuación de la Inspección en materia de registro de jornada) ha dejado claro que **el registro debe ser diario**, no siendo aceptable la exhibic ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |