



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en SincroGO. Abogada & Periodista



Registro diario de jornada: 5 años de conflictos (y los que están por venir)

Han pasado **casi cinco años** (desde el 12 de mayo de 2019) y **la conflictividad en la jurisdicción social en torno al registro diario de jornada** (especialmente el cumplimiento de la “fiabilidad” y “objetividad”) **sigue siendo elevada**, a lo que se suman los cambios que están por venir.

La empresa está obligada a **registrar diariamente** la jornada de trabajo de todos los empleados. 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.

Hay que tener en cuenta que el registro diario de jornada **es obligatorio tanto en modelos de trabajo presencial como en teletrabajo 100% remoto** o en modelos híbridos (art. 34.9 del ET y art. 14 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia).

Registro diario y los 3 requisitos que se deben cumplir

Además de tener en cuenta lo que pueda disponer el convenio colectivo de aplicación en la empresa, la **Inspección de Trabajo** (Criterio Técnico 101/2019 sobre actuación de la Inspección en materia de registro de jornada) ha dejado claro que

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |