

NOTA DE PRENSA · ARTÍCULO Madrid, 21 de agosto de 2026

¿Fichar por WhatsApp? Lo que la mensajería instantánea puede y no puede hacer en el registro de jornada

«Fichamos por WhatsApp»: la frase se oye cada vez más en micro y pequeñas empresas, y el mercado la alimenta ofreciendo el «registro de jornada por WhatsApp» como solución completa, barata y sin fricción. Es comprensible: se trata de la aplicación de comunicación más extendida entre la población trabajadora española, todo el mundo sabe usarla y no exige instalar nada nuevo. Pero conviene decirlo con claridad antes de que el equívoco siga creciendo: **una conversación de mensajería no es un registro de jornada**. Puede llegar a ser, con condiciones estrictas, la puerta por la que se ficha; nunca el archivo donde la jornada se registra. La diferencia no es un matiz técnico: es la línea que separa cumplir la ley de aparentar que se cumple.

Por qué un chat no es un registro

La obligación de registrar la jornada (artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores) nace de una exigencia europea: la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18) obliga a implantar un sistema **objetivo, fiable y accesible** de registro del tiempo de trabajo. Un historial de chat no reúne ninguna de las tres cualidades. Los mensajes pueden editarse y eliminarse después de enviados; la conversación reside en los teléfonos y en copias de seguridad personales que la empresa ni controla ni debe controlar; las horas que muestra la aplicación no constituyen una fuente de tiempo cierta y oponible; no hay forma de acreditar que nada se alteró, ni de conservar el dato los cuatro años exigibles, ni de ofrecer a la Inspección de Trabajo un acceso ordenado a la información. En un juicio por horas extraordinarias o en una actuación inspectora, ese «registro» vale lo que vale una conversación: poco, y contra quien lo aporta. El día que la anunciada regulación del registro de jornada digital fije requisitos técnicos comunes —inalterabilidad, trazabilidad, acceso de la Inspección—, el fichaje por chat no es que vaya a quedar en zona gris: quedará, previsiblemente, fuera de toda duda... en el lado equivocado.

El error más frecuente: la cuenta personal del encargado

La modalidad más extendida es también la más problemática: la persona trabajadora envía «entro» o «salgo» al número personal del jefe o del encargado, que lo anota o lo guarda como prueba. Ese esquema falla por todos los costados. Las condiciones de servicio de la propia aplicación excluyen el uso empresarial de las cuentas personales; no existe el contrato de encargado del tratamiento que exige el artículo 28 del Reglamento General de Protección de Datos; la aplicación accede a la agenda de contactos del terminal, con lo que se tratan datos de terceros sin base jurídica; y la Agencia Española de Protección de Datos ya ha sancionado tanto la incorporación de números personales de trabajadores a grupos de mensajería sin base adecuada como el uso de cuentas personales para tratar datos ajenos. A ello se suma lo evidente: quien custodia el «registro» en su propio teléfono puede reescribirlo. Ninguna empresa debería aceptar que el cumplimiento de una obligación legal propia dependa del historial de chat de un empleado.

Lo que sí puede hacer la mensajería: ser la puerta, no el archivo

Nada de lo anterior significa que la mensajería deba desterrarse del fichaje. Bien configurada, puede ser un **canal de captura** valioso, precisamente para los colectivos donde fichar es más difícil: plantillas en movilidad, personas sin correo corporativo, sectores con alta rotación. El esquema correcto es sencillo de enunciar: la persona trabajadora envía su entrada o salida a un número empresarial gestionado de forma automatizada (la modalidad profesional de estas plataformas, con contrato de encargado del tratamiento), y ese mensaje dispara la anotación del fichaje en un **sistema de registro de verdad**, donde el asiento nace, recibe su sello de tiempo, queda protegido frente a alteraciones y se conserva. El mensaje es la orden de fichar; el registro vive en otro sitio. Y el sistema responde al instante confirmando a la persona trabajadora la hora anotada, de modo que ella misma pueda verificar su jornada.

Ese esquema exige, además, cuatro cautelas que ninguna oferta comercial debería ahorrarse. **Identidad**: el número de teléfono identifica razonablemente, pero no autentica del todo —la cuenta puede estar abierta en varios dispositivos y en la versión web—, por lo que hacen falta un alta previa verificada, un número por persona, la prohibición de grupos y de números compartidos y la detección de fichajes anómalos. **Minimización**: el diálogo debe limitarse al fichaje y su confirmación; el contenido de la conversación no debe conservarse una vez anotado el asiento, y el número de teléfono no puede usarse para nada más. **Contingencia**: la plataforma puede caerse, y su caída no depende de la empresa; debe existir siempre un medio alternativo de fichaje. **Alternativa**: nadie puede ser obligado a fichar por una aplicación de mensajería; quien no la tenga o no quiera usarla debe disponer de otro medio gratuito y equivalente.

Geolocalización: ni es necesaria ni este es el canal

Otra confusión extendida es creer que el registro exige saber dónde está la persona al fichar. No es así: la normativa obliga a registrar **cuándo** se trabaja, no a localizar a quien trabaja, y el principio de minimización de datos impide capturar la ubicación con carácter general. Solo en supuestos concretos de trabajo en movilidad —servicios en centros de clientes, obras, rutas— puede justificarse, y siempre como captura puntual en el momento del fichaje, informada conforme al artículo 90 de la Ley Orgánica 3/2018, nunca como rastreo continuo. Y si en esos casos la ubicación resulta de verdad necesaria, la mensajería es el peor instrumento para obtenerla: la posición compartida queda incorporada al historial de la conversación, transita por servidores ajenos y la modalidad de «ubicación en tiempo real» constituye un seguimiento incompatible con cualquier juicio de proporcionalidad. En resumen: el fichaje por mensajería no necesita geolocalización para ser válido, y quien necesite geolocalización no debería resolverla por mensajería.

Un detalle que casi nadie cuenta: los datos salen de la Unión Europea

Las grandes plataformas de mensajería son servicios globales, y usarlas para fichar tiene una consecuencia que rara vez se explica al empresario: datos personales de la plantilla se tratan fuera de la Unión Europea. Los metadatos —quién escribe a quién, cuándo, con qué frecuencia— los trata el proveedor en todo caso; y en la modalidad profesional en la nube, también el contenido de los mensajes pasa por servidores radicados, con carácter general, en Estados Unidos. Esas transferencias se amparan hoy en el Marco de Privacidad de Datos UE-EE. UU., validado en primera instancia por el Tribunal General de la Unión Europea en septiembre de 2025 pero recurrido ante el Tribunal de Justicia, el mismo que anuló los dos marcos anteriores. La lección práctica es doble: la transferencia debe documentarse e informarse a la plantilla; y el registro —los fichajes, su historial— debe custodiarse íntegramente en un sistema radicado en la Unión Europea, de modo que, si el canal cae o su

base jurídica decae, la empresa cambie de puerta sin perder un solo dato. Quien guarda su registro «en el chat» está construyendo el cumplimiento de una obligación legal española sobre suelo ajeno.

¿Y el teléfono? ¿De la empresa o del trabajador?

La normativa no impone que el teléfono sea de la empresa: puede serlo, y es la opción jurídicamente más simple, siempre con asignación individual —la identidad de quien ficha debe ser personal— y con condiciones de uso claras. Puede ser también el teléfono de la persona trabajadora, pero entonces las reglas cambian: la obligación de registrar es de la empresa, y no puede trasladar su coste ni su carga al trabajador. El uso del dispositivo y de la cuenta propios exige **voluntariedad real y revocable** —nadie está obligado a mantener una aplicación, ni un contrato con un tercero, para que su empresa cumpla la ley—, una **alternativa gratuita y equivalente** permanente, la **compensación de los gastos** cuando se pacte, la **separación estricta de entornos** —la empresa no accede al contenido del terminal ni de la cuenta—, un tratamiento del número personal limitado exclusivamente al fichaje, con supresión al término de la relación, y el respeto de la **desconexión digital**: la herramienta de fichar no puede convertirse en un canal de avisos fuera de la jornada.

La conclusión

La mensajería instantánea puede acercar el fichaje a quien más lejos lo tiene; eso es una buena noticia, especialmente para la pequeña empresa. Pero la frontera debe quedar nítida: como puerta de entrada a un sistema de registro fiable, con encargo del tratamiento, identidad verificada, minimización, alternativa y custodia del dato en la Unión Europea, es un canal legítimo; como sustituto del registro, es un espejismo que se venderá muy bien hasta el día en que haya que exhibirlo ante un inspector o un juez. Empresarios y trabajadores merecen saber la diferencia antes de ese día. Y la futura regulación del registro digital hará bien en fijarla expresamente, con neutralidad tecnológica: requisitos por función, no por marca, de modo que ninguna conversación pueda volver a venderse como registro.

Sobre el CERJ

El Consejo Español para el Registro de Jornada (CERJ) es una asociación de empresas sin ánimo de lucro que promueve la implantación de un registro de jornada digital ágil, eficaz y seguro, colabora con las administraciones públicas, los interlocutores sociales y las asociaciones de autónomos, y desarrolla labores de divulgación, formación y análisis técnico en esta materia. Más información y contacto en www.cerj.net.

CONSEJO ESPAÑOL PARA EL REGISTRO DE JORNADA