



REGISTRO DE JORNADA: VALIDEZ DE LOS SISTEMAS
AUTODECLARATIVOS POR PARTE DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS*

*Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social
Sentencia 41/2023 (Rec.78/2021), de 18.01.2023
Ponente: Sebastián Moralo Gallego*

M.^a Olaya Martín Rodríguez**

Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)

1. INTRODUCCIÓN

Como se sabe, el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, introdujo un nuevo apartado al artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), sobre registro de jornada. Pocos días después de la entrada en vigor del RD Ley 8/2019, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la sentencia de fecha 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18, sobre registro de jornada, creo un criterio uniforme sobre los requisitos que se deben cumplir en todo sistema de registro diario: objetividad, fiabilidad y accesibilidad. Pese a ello, en ocasiones, los concretos sistemas que utilizan las empresas para cumplir esta previsión legal pueden suscitar dudas acerca de si efectivamente cumplen o no dichas condiciones, lo que, podría comprometer su validez.

En este contexto, el Tribunal Supremo en su sentencia de 18 de enero de 2023 (Rec. 78/2021) ha declarado que es ajustado a derecho el acuerdo sobre registro de jornada alcanzado entre la Confederación Española de Cajas de Ahorro (CECA) y los sindicatos, dando por válido el sistema de registro basado en la autodeclaración de la propia persona trabajadora. Concretamente, el Alto Tribunal considera que este registro de jornada cumple con los requisitos establecidos tanto por el TJUE, como con las exigencias del artículo 34.9 del ET y que, por lo tanto, la autodeclaración de la persona trabajadora no niega en abstracto la objetividad y fiabilidad del sistema, frente a lo que afirma el sindicato recurrente que considera que la declaración unilateral de la persona

* Recibido el 18 de octubre de 2023. Aprobado el 26 de octubre de 2023.

** Profesora contratada doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

trabajadora puede verse condicionada por su situación de inferioridad, a la hora de reflejar verazmente la totalidad de las horas trabajadas.

2. SUPUESTO DE HECHO

La Federación Estatal de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-CGT) presentó demanda sobre impugnación del acuerdo parcial del Convenio Colectivo del sector de cajas y entidades financieras de ahorro solicitando la nulidad de los apartados II, III, IV y V. En primera instancia, la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 9 de diciembre de 2020 (número autos 218/2020) desestimó la demanda de impugnación por ilegalidad al considerar que el acuerdo es conforme a lo dispuesto en el art. 34.9 del ET, y tampoco contraviene los requisitos previstos en la sentencia de 14 de mayo de 2019, C-15/18. Ante dicho pronunciamiento, el sindicato demandante recurre en casación articulando un único motivo en que vuelve a denunciar infracción del artículo 34.9 del ET y de la sentencia de 14 de mayo de 2019.

Concretamente, como hechos probados se deja constancia en la sentencia que a comienzos de enero del año 2019 se iniciaron negociaciones para sustituir el Convenio colectivo de cajas y entidades financieras de ahorro, cuya vigencia había concluido el 31 de diciembre de 2018. A mediados de septiembre del mismo año se logró alcanzar un Acuerdo sobre el registro de jornada entre la CECA y las organizaciones sindicales CC OO Servicios, FINE y Fes-UGT. Dicho Acuerdo parcial fue publicado y registrado por Resolución de 22 de octubre de 2019 del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, siendo incorporado al texto del Convenio de ámbito estatal.

Desde el punto de vista del supuesto de hecho, es importante reproducir la literalidad de alguno de los pasajes del Acuerdo sobre los que versa el litigio, que se corresponden con los apartados II, III y IV¹:

II. Modelo de registro: «Con el fin de garantizar el registro diario de jornada, las empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras una aplicación, que podrá descargarse en todas o algunas de las herramientas tecnológicas propiedad de la entidad puestas a disposición de la persona trabajadora (ordenador fijo, portátil, Tablet,

¹ El apartado V del acuerdo (que versa sobre la autorización expresa para la realización de horas extraordinarias) que también es objeto de impugnación por parte del sindicato demandante no es objeto de análisis por parte del TS al entender que el recurso no plantea cuestión al respecto, ni ofrece razonamiento jurídico, hasta el punto de que no denuncia infracción del art. 35 del ET. Así pues, de acuerdo con la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en materia de impugnación por ilicitud de convenios colectivos, la demanda debe contener determinados requisitos como: concreción de la legislación y los extremos de ella que se consideran conculcados por el convenio y una referencia sucinta de los fundamentos jurídicos de la ilegalidad (art. 165.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social —LRJS—). Sin embargo, la demanda se limita a denunciar exclusivamente la infracción del art. 34.9 del ET, por lo que no es posible valorar la posible ilicitud del apartado V del acuerdo.

Smartphone o cualquier otro dispositivo susceptible de ser utilizado como herramienta de trabajo y que admita la descarga de dicha aplicación), con el fin de que la propia persona trabajadora pueda registrar su jornada diaria de trabajo (...).».

III. Funcionamiento del registro: «Todas las personas de la plantilla deberán incorporar en la aplicación puesta a su disposición, diaria y obligatoriamente, cada día de trabajo, la hora de inicio del mismo, la hora de finalización, y el número de horas trabajadas durante el día, descontando a tal efecto los tiempos de descanso, así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo (...).».

IV. Obligación de registrar: «La persona trabajadora tendrá obligación de completar los datos requeridos por la empresa para garantizar el registro de jornada, introduciendo de manera veraz los datos de inicio y finalización de la jornada y la duración de la jornada efectiva diaria de trabajo, descontando a tal efecto todos los tiempos de descanso, así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo».

Teniendo en cuenta lo anterior, el sindicato demandante argumenta que la declaración unilateral de la propia persona trabajadora no puede calificarse como un sistema objetivo y fiable de registro de jornada conforme a las exigencias de la sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019. Para sostener esta postura la parte recurrente afirma que «la autodeclaración les condiciona al momento de reflejar con veracidad la totalidad de horas que pudieran haber trabajado en cada jornada», advirtiendo que puede ocurrir que las personas trabajadoras «oculten la posible realización de un exceso de jornada, ante la manifiesta debilidad en la que pueda encontrarse para poder exigir al titular de la empresa el ulterior abono de esas horas extraordinarias, o simplemente, lo problemático que puede resultar el hecho de tomar la decisión de negarse a prolongar su jornada ordinaria de trabajo más allá de los límites legales derivados del convenio colectivo».

En efecto, la parte recurrente entiende que «esa autodeclaración sobre la duración de la jornada de trabajo no respeta las exigencias de objetividad y fiabilidad que impone la sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019 cuya infracción se denuncia, en la medida en que condiciona el ánimo del trabajador a la hora de reflejar diariamente la jornada de trabajo verdaderamente realizada, lo que puede suponerle un cierto nivel de autocensura interna para no aparecer frente a la empresa como un trabajador díscolo que se niega sistemáticamente a prolongar su jornada más allá de lo que resulta legalmente exigible».

3. ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

Desde el punto de vista del razonamiento jurídico, la cuestión central consiste en determinar si es ajustado a derecho (art. 34.9 del ET y sentencia de 14 de mayo de 2019 del TJUE) o no los apartados II, III y IV del citado Acuerdo sobre registro de jor-

nada de trabajo alcanzado en fecha 12 de septiembre de 2019. Como se sabe, el art. 34.9 del ET dispone que la empresa debe garantizar el registro diario de jornada, debiendo incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. Si bien, deja en manos de la negociación colectiva o acuerdo de empresa, o en su defecto, decisión del titular de la empresa previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras, la forma de organizar y documentar el registro de jornada.

En este caso, el acuerdo objeto de litigio no parece a primera vista que contravenga la regulación legal, pues se limita a hacer uso de la previsión normativa que permite a la negociación colectiva determinar el modelo de registro. Además, y como apunta el TS en un primer estadio, en la sentencia objeto de estudio, de la interpretación del tenor literal del art. 34.9 del ET, no se desprende cuál ha de ser «el contenido, mecanismo o herramienta mediante la que se articule dicho sistema, no imponiendo ninguna específica forma o modalidad a la que haya de sujetarse»². No obstante, ello no es razón para entender lícito cualquier sistema de registro, sino que se debe valorar su ajuste con arreglo a la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo y su interpretación dada por la STJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/18. En esta cuestión controvertida, cabe reseñar varias cuestiones derivadas de la fundamentación de la STJUE de 14 de mayo que el propio Tribunal Supremo trae a colación³.

En primer lugar, la adecuada aplicación de la Directiva 2003/88/CE exige que el sistema de registro de jornada cumpla con la obligación de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras, y por ello, la STJUE de 14 de mayo de 2019 en su apartado 60 señala que «para garantizar el efecto útil de los derechos recogidos en la Directiva 2003/88/CE y del derecho fundamental consagrado en el art. 31, apartado 2, de la Carta, los Estados miembros deben imponer a los titulares de empresa la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador». Sin embargo, la parte demandante manifiesta que el sistema de registro implantado en la empresa a través del Acuerdo suscrito «no puede calificarse como objetivo porque descansa exclusivamente en la declaración unilateral de la propia persona trabajadora, y esa autodeclaración puede verse mediatizada por el temor de hacer constar la realización de una jornada diaria superior a la que legal o convencionalmente corresponda, teniendo en cuenta esa situación de debilidad que ocupa en la relación laboral».

² Conviene advertir que el RDL 8/2019 entró en vigor con anterioridad a la sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019, razón por la cual no se ha contemplado en nuestra normativa interna los requisitos que dicha resolución exige.

³ Cabe apuntar que la parte recurrente no sustenta la ilegalidad del sistema de registro en el hecho de que pudiera resultar inaccesible, inseguro o potencialmente manipulable, ni le imputan otra deficiencia técnica relativa. Lo que se discute es la objetividad y fiabilidad, conceptos jurídicos indeterminados que pueden ofrecer dificultades a la hora de valorar el cumplimiento de estos requisitos.

En este sentido, el Tribunal Supremo tras sintetizar el contenido de la STJUE entendiéndolo y concluye que no hay razones que permitan dudar de la objetividad y fiabilidad del mecanismo establecido para el registro diario de la jornada de trabajo. Para sostener esta postura, el Tribunal Supremo estima que el alegato de la parte recurrente no puede negar la objetividad y fiabilidad de un sistema de registro de jornada por el mero hecho de que atribuya a la propia persona trabajadora la obligación de hacer constar la hora de inicio y finalización, así como la duración de la jornada y los periodos de descanso e interrupciones. Para el Alto Tribunal ese potencial e hipotético riesgo se puede encontrar en la mayoría de los sistemas de registro, pues resulta «difícil imaginar un sistema de registro horario que no exija al trabajador la realización de una determinada acción al inicio y finalización de su jornada, en el momento de tomarse un tiempo para el descanso (...)». Es decir, es imprescindible que la persona trabajadora realice una mínima actuación para accionar cualquier tipo de herramienta o mecanismo (tarjetas de fichaje, marcar claves, acceder con huellas digitales, etc.) y dejar así constancia del inicio y finalización, así como de cualquier posible interrupción en su actividad laboral que no deba calificarse como tiempo de trabajo efectivo⁴.

En segundo lugar, el Tribunal Supremo entra a valorar también la autocalificación del tiempo registrado para solventar las posibles dudas acerca de si el acuerdo cumple o no los requisitos de objetividad y fiabilidad. Concretamente, el acuerdo objeto de litigio impone a las personas trabajadoras el deber de introducir «de manera veraz los datos de inicio y finalización de la jornada y la duración de la jornada efectiva diaria de trabajo, descontando a tal efecto los tiempos de descanso, así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo». Es decir, se les atribuye a las personas trabajadoras la responsabilidad de discernir los periodos de tiempo que no se corresponden con los de trabajo efectivo. Sobre esta cuestión, el Tribunal Supremo, entiende nuevamente que un sistema de registro no deja de ser objetivo ni fiable por el hecho de que las personas trabajadoras autocalifiquen cada momento de la jornada laboral puesto que esa misma situación se puede presentar en cualquier modalidad de trabajo que permita cierta flexibilidad en el desarrollo de su jornada laboral.

⁴ No obstante, el apartado 45 de la STJUE de 14 de mayo de 2019 señala que «habida cuenta de esa posición de debilidad (de la persona trabajadora), podría disuadirse al trabajador de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario, en particular cuando la reivindicación de estos pudiera provocar que quedara expuesto a medidas adoptadas por el empresario que redundasen en perjuicio de las condiciones de trabajo del trabajador». A lo que sigue el apartado 55 diciendo que «debe hacerse hincapié en que, habida cuenta de la situación de debilidad del trabajador en la relación laboral, la prueba testifical no puede considerarse, por sí sola un medio de prueba eficaz para garantizar el respeto efectivo de los derechos en cuestión, ya que los trabajadores pueden mostrarse reticentes a declarar contra su titular de la empresa por temor a las medidas que este pueda adoptar en perjuicio de las condiciones de trabajo de aquéllos». Las conclusiones a las que llega el TJUE pueden crear dudas acerca de la objetividad y fiabilidad de dicho sistema de registro basado en la declaración unilateral de las personas trabajadoras. Sin embargo, la norma legal (art. 34.9 del ET) solo establece que «la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización, sin perjuicio de la flexibilidad horaria», e impone que, mediante la negociación colectiva, acuerdos o decisiones empresariales se documentará y organizará dicho registro.

No obstante, y es la tercera cuestión que se dirime en la controversia, el Alto Tribunal precisa que la empresa tiene la obligación de asegurar la existencia de «instrucciones que permitan al trabajador conocer indudablemente la consideración que merezcan cada una de las tareas o actividades». De manera que solo en el supuesto de que no existieran instrucciones o protocolos al respecto, podría considerarse que el sistema de registro carece de la necesaria objetividad y fiabilidad, pues colocaría a las personas trabajadoras en la indescifrable tesitura de discernir la valoración jurídica que haya de atribuir a unos u otros periodos de tiempo o de tipo de actividad. Sin embargo, dicha tesitura no deriva del acuerdo objeto de litigio ya que el pacto impone a las empresas del sector la obligación de facilitar a todas las personas trabajadoras una guía de uso de la aplicación informática de control horario, que, como bien señala la sentencia recurrida, puede ser el elemento determinante para valorar en cada caso si la persona trabajadora dispone de criterios precisos para que su autodeclaración sea objetiva y fiable. Todo ello, «sin perjuicio de que las circunstancias en las que se desenvuelva su concreta y específica aplicación por parte de cada una de las empresas del sector pudiere evidenciar que no se ajusta a las exigencias de objetividad, fiabilidad y accesibilidad que impone la STJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/18».

En la misma línea se había pronunciado la STS de 5 de abril de 2022 (Rec. 7/2020) en la que se analiza la validez del acuerdo de registro de jornada autodeclarativo por parte de la persona trabajadora (suscrito entre las empresas demandadas y la Sección Sindical de Comisiones Obreras), frente al régimen de horarios establecidos en el convenio colectivo. Considera la sentencia, en primer lugar, que el acuerdo sobre registro horario no supone modificación del convenio colectivo; y en segundo lugar, interpretando el convenio colectivo, la normativa en la materia (art. 34.9 del ET) y la jurisprudencia (STJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/18), resulta válido el pacto en el que «los propios empleados deben registrar diariamente su jornada laboral con el mero y simple acceso al ordenador de al empresa, de tal forma que, con su apertura y cierre, la herramienta informática registra de manera automática».

En efecto, el hecho de que un sistema de registro se funde en datos declarados unilateralmente por la persona trabajadora no colisiona con el art. 34.9 del ET que se limita a remitir el sistema de registro a la negociación colectiva, ni con lo dispuesto en la doctrina del TJUE. Por lo tanto, sobre la base normativa existente al respecto y los criterios judiciales que la interpretan no cabe resquicio alguno para entender que el mero hecho de que sea la persona trabajadora quién declare unilateralmente y mediante una aplicación informática y excepcionalmente mediante hojas escritas el tiempo diario efectivamente trabajado no desvirtúa que el sistema de registro horario resulte objetivo y fiable.

4. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA CITADAS

Art. 34.9 y 35 del ET; Directiva 2003/88/CE.

STJUE de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18; STS de 5 de abril de 2022, Rec. 7/2020; SAN de 29 de octubre de 2019, Rec. 188/2019; SAN de 9 de diciembre de 2020, Rec. 218/2020.

CONCLUSIONES

Una vez comentada la extensa fundamentación jurídica, así como la normativa aplicable y la doctrina jurisprudencial existente, cabe indicar que las nuevas formas de prestar servicios y el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación hacen necesario implantar sistemas de registro de jornada acordes a la nueva realidad laboral, lo cual puede entrar en colisión con la responsabilidad que adquiere la persona trabajadora a la hora de declarar la jornada realizada, tiempos de descanso y la posible realización de horas extraordinarias, pero que no deja de ser una acción que siempre ha estado presente de una forma u otra, si bien con el «temor» de no querer manifestar efectivamente el tiempo de trabajo realizado por miedo de hacer constar la realización de una jornada diaria superior a la que legal o convencionalmente corresponda, teniendo en cuenta esa situación de debilidad que ocupa en la relación laboral.

Es cierto que el STJUE en su sentencia de 14 de mayo de 2019 ha manifestado que el testimonio puede resultar no válido por no ser un sistema de registro objetivo porque pueden darse muchas circunstancias en las que las personas trabajadoras se vean coaccionados implícita o explícitamente a tomar un registro lejano de lo realmente ejecutado. No obstante, en mi opinión, es clave que para que se declare como válido un sistema de registro de jornada basado en la declaración unilateral de la persona trabajadora, esté acompañado de un protocolo o guía de uso que aclare y establezca los criterios precisos para que la declaración unilateral resulte verdaderamente objetiva y fiable.

Finalmente cabe apuntar que, en todo caso, con independencia del sistema de registro implantado en la empresa, en la práctica siempre quedará la «picaresca» de falsear datos registrados, es decir, ficheros que reflejan jornadas que cumplen con la normativa, pero que no se ajustan a la realidad del trabajo realizado. De hecho, es la infracción que, según revelan desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social, más detecta la Inspección de Trabajo en esta materia. En estos cuatro años desde que entró en vigor el RD Ley 8/2019, la Inspección de Trabajo ha detectado y sancionado 4.804 infracciones, siendo 2022 el año en el que más infracciones se han detectado, con un total de 1.348.