

**Sentencia Núm.41/2023
del Tribunal Supremo**

**Registro de jornada:
la autodeclaración es sistema válido**

Marzo 2023

(Nº 89)

**SERVICIO DE
ESTUDIOS
UGT**

CONTENIDO

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales

La Sentencia, dictada el pasado 18 de enero por el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo¹, resuelve el recurso de casación interpuesto por la Federación Estatal de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-CGT) contra la emitida el 9 de diciembre de 2020 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en demanda de impugnación de convenio colectivo del sector de cajas y entidades financieras de ahorro, en lo que se refiere al sistema de registro de jornada.

La STS considera ajustado a derecho el acuerdo sobre el registro de jornadas de trabajo, incorporado al Convenio, por entender que se cumplen las exigencias del art. 34.9 ET, de la Directiva 2003/88/CE y de la STJUE de 14 de mayo de 2019, C-155/2018.

Antecedentes

El 10 de enero de 2019 se iniciaron las negociaciones para sustituir el Convenio colectivo de cajas y entidades financieras de ahorro, cuya vigencia había finalizado el 31 de diciembre de 2018, lográndose un acuerdo en fecha 30 de septiembre de 2020.

Antes, el 12 de septiembre de 2019, se había alcanzado un Acuerdo sobre el registro de jornada entre la CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE CAJAS DE AHORROS (CECA) y las organizaciones sindicales CCOO Servicios, FINE y FeS-UGT, que representan al 75,55% de la representación de los trabajadores y al 85,31% de la Comisión Negociadora.

Ese 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 cuyo ámbito es estatal.

Posteriormente se publicó, en fecha 27 de diciembre de 2019, la Guía de registro de jornada de 2019 de CAIXABANC, y el Acuerdo de registro de jornada alcanzado en BANKIA en fecha 26 de diciembre de 2019.

FESIBAC-CGT presentó demanda sobre impugnación del acuerdo parcial del Convenio Colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN) solicitando "la nulidad de los apartados II, III, IV y V del Acuerdo parcial del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO".

Con fecha 9 de diciembre de 2020 la AN dictó sentencia desestimando la demanda.

FESIBAC-CGT interpone recurso de casación que fue impugnado por CECA, adhiriéndose FeS-UGT y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras. El Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerarlo improcedente.

¹<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7a5b41f416f39a8ea0a8778d75e36f0d/20230126>

Análisis

La controversia se centra en **determinar si es o no ajustado a derecho el acuerdo sobre el registro de jornadas de trabajo**, alcanzado en fecha 12/9/2019.

Los términos del acuerdo, de forma resumida, son:

- ➔ Las empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras una aplicación, que podrá descargarse en todas o algunas de las herramientas tecnológicas que les proporcionen, con el fin de que la propia persona trabajadora pueda registrar su jornada diaria de trabajo.
- ➔ Se entenderá por jornada diaria realizada por el trabajador el número total de horas destinadas por el mismo a la realización de trabajo efectivo, bien se haya producido en el centro de trabajo o fuera. Todo ello sin perjuicio de los permisos y demás supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo.
- ➔ El tratamiento de datos de carácter personal derivado del sistema de registro de jornada deberá respetar lo previsto en las normas reguladoras de la protección de datos.
- ➔ Se deberán incluir en el sistema los elementos de seguridad que garanticen la fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro, asegurando la imposibilidad de que puedan ser manipulados. A tal efecto se facilitará a todas las personas trabajadoras de la empresa una guía de uso de la citada aplicación.
- ➔ No se podrá descargar la aplicación para el registro de jornada en ningún dispositivo que no sea propiedad de la empresa, salvo autorización de misma y aceptación de la persona trabajadora.
- ➔ Si las empresas establecieran sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, informarán con carácter previo a su implantación a la RLT.
- ➔ Si, excepcionalmente, la persona trabajadora no dispusiera de ninguna herramienta puesta a su disposición por la empresa para esta aplicación, se pondrá a su disposición una hoja en papel en la que deberá constar cada día la hora de inicio de la jornada de trabajo, la hora de finalización de la misma y el número de horas de trabajo efectivo realizadas por la persona trabajadora, una vez descontados los tiempos de descanso u otras interrupciones del trabajo que no puedan considerarse tiempo de trabajo efectivo. Las empresas deberán informar previamente a la representación legal de los trabajadores de estos supuestos excepcionales.
- ➔ 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.
- ➔ La diferencia entre las horas de trabajo señaladas y el tiempo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada se entenderá en todo caso, sin necesidad de acreditación adicional, que constituyen tiempos de descanso o de no prestación efectiva de

servicios. Todo ello sin perjuicio de los permisos, de la formación obligatoria y la formación legalmente exigible para el desempeño del puesto de trabajo y demás supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo.

- ➔ 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.
- ➔ Si no cumple con esa obligación, la empresa deberá requerirle para que lo haga, advirtiéndole del carácter de deber laboral de dicha obligación, pero, en todo caso, y de forma excepcional, considerará que la jornada realmente realizada es la que habitualmente corresponde a la persona trabajadora.
- ➔ En cuanto a las horas extraordinarias, práctica desaconsejable, son voluntarias y únicamente de manera excepcional, pueden realizarse por necesidades del servicio y con autorización de la empresa.

Argumentación de la recurrente

Comienza señalando la Sala que no cabe realizar una denuncia de ilegalidad de forma genérica. Es necesario identificar con detalle las normas vulneradas por los preceptos del convenio que se impugna, requisito sobre el que el propio TS se ha pronunciado en anteriores ocasiones. Y en este sentido, “la demanda se limita a denunciar exclusivamente la infracción del art. 39.4 ET” (*sic*), imposibilitando entrar en lo que se refiere a las horas extras.

Atendiendo al análisis sobre la posible infracción del art. 34.9 ET y de la doctrina del TJUE, exponen los recurrentes que “no puede calificarse como un mecanismo válido de registro de jornada el que se basa en la declaración unilateral del propio trabajador, porque lo hace depender de que el afectado haga constar realmente la totalidad de las horas trabajadas”. Entienden que no es un sistema objetivo y fiable, según exige el TJUE, dada la debilidad de la persona trabajadora frente a una autodeclaración que le condiciona para reflejar con veracidad la totalidad de horas que pudiese haber trabajado en cada jornada (para exigir el abono de horas extraordinarias o para negarse a prolongar su jornada ordinaria de trabajo). Puede suponer que aplique una autocensura.

Análisis del art. 34.9 ET

Se entra en el análisis del apartado 9, incorporado al art. 34 ET por el RDL 8/2019, de 8 de marzo, que impone la obligación a las empresas de garantizar el registro diario de la jornada de cada persona trabajadora con inclusión del horario concreto de inicio y finalización, debiendo conservarlo durante cuatro años a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo.

Sobre cuál deba ser el sistema para llevar a cabo el registro, su organización y documentación, el legislador se ha limitado a indicar que “puede pactarse mediante negociación colectiva o

acuerdo de empresa, y en su defecto, imponerse por decisión del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores”. Según esta previsión, entiende la Sala que “el pacto en litigio no contraviene la regulación legal”.

Ahora bien, precisa que ello no significa que cualquier tipo de sistema de registro de jornada - solo por ser resultado de acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores- sea necesariamente lícito.

Debe “sujetarse a los parámetros jurídicos que resulten legalmente exigibles” que “no pueden ser otros que los que se desprenden de la Sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/2018”, posterior en el tiempo al citado RDL 8/2019.

Es decir, se trata de **comprobar “si lo acordado es conforme a los requisitos que dicha sentencia impone a cualquier sistema de registro de jornada de trabajo”**. Comprobación que constituye una obligación atribuida a los órganos judiciales en base a los criterios que contiene la propia STJUE: que el sistema sea objetivo, fiable y accesible.

Análisis del supuesto concreto

No se plantea duda sobre la accesibilidad, seguridad y trazabilidad de los datos que la persona trabajadora introduzca en el sistema informático. 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.

Para despejar la cuestión, la Sala va a utilizar los criterios expuestos por la STJUE por ser “especialmente útiles y singularmente relevantes” a la hora de delimitar los requisitos.

- ◆ El **objetivo de la Directiva 2003/88**: establecer disposiciones mínimas para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las normas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo; promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, permitiendo que disfruten de períodos mínimos de descanso -en particular, diario y semanal-, así como de períodos de pausa adecuados, y estableciendo una duración máxima del tiempo de trabajo semana; obligar a los estados miembros a que aseguren el efecto útil de esos derechos.
- ◆ El TJUE **liga** directamente la **necesidad de registrar la jornada de trabajo con la obligación de proteger la salud y seguridad** de las personas trabajadoras.
- ◆ El trabajador es la parte débil de la relación laboral. Es necesario **impedir que el empresario pueda imponerle una restricción de sus derechos**. Estos solo pueden garantizarse con un sistema de registro de jornada que resulte verdaderamente **objetivo, fiable y accesible**, que refleje esos datos de manera totalmente **imparcial e indiscutible**.

Expuestos los criterios procede a la valoración del sistema de registro pactado, en lo que se refiere a la discutida objetividad y fiabilidad.

Alega la recurrente que el sistema no puede calificarse como objetivo porque “descansa exclusivamente en la declaración unilateral del propio trabajador interesado, 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”, dada su situación de debilidad que puede “hacerle desistir de reflejar en toda su extensión la duración de la jornada efectivamente realizada”.

Para la Sala, este argumento carece de virtualidad jurídica:

- Es **difícil imaginar un sistema de registro horario que no exija a la persona trabajadora la realización de una determinada acción** al inicio y finalización de su jornada, en el momento de tomarse un tiempo para el descanso o las comidas, al entrar o salir del centro de trabajo (accionar alguna clase de dispositivo mecánico o informatizado, usar tarjetas de fichaje, marcar unas claves, acceder con sus huellas dactilares, o cualquier otro mecanismo o herramienta que pudiese ser utilizada a tal efecto).

En este caso se ha pactado que el trabajador/a incorpore esos datos a la aplicación informática facilitada por la empresa.

- El “**peligro de que los trabajadores puedan sentirse compelidos a no registrar adecuadamente todos los tiempos de trabajo efectivo, con la consecuente realización de horas extraordinarias no declaradas**”, se da en la inmensa mayoría de modalidades de control horario que exigen al trabajador consignar a lo largo del día los diferentes periodos de trabajo y descanso. Ese peligro deberá ser atajado mediante la utilización de los instrumentos que contempla nuestro ordenamiento jurídico.

Se trata de un riesgo, potencial e hipotético, que “no puede erigirse como absolutamente determinante de la validez o ilegalidad del sistema de registro” pactado entre las empresas y los legales de los trabajadores.

- **Cuestión distinta es la compleja redacción del acuerdo** que puede generar otro tipo de dudas sobre la objetividad y fiabilidad del sistema **al hacer recaer en la persona trabajadora**, además de la obligación de registrar el inicio y finalización de su jornada de trabajo, la **responsabilidad de decidir qué es tiempo de trabajo efectivo, qué tiempo de descanso o que interrupciones no pueden considerarse tiempo de trabajo efectivo**.

Pero ello no supone que deje de ser objetivo y fiable. Le **incumbe a la empresa** asegurar la existencia de “instrucciones que permitan al trabajador conocer indubitadamente la consideración que merezcan cada una de las tareas o actividades”.

Ahora bien, si no hay indicaciones o protocolos al respecto, podría considerarse que el sistema carece de la necesaria objetividad y fiabilidad.

En el caso que se analiza, “el pacto impone a las empresas del sector la obligación de facilitar a todos los trabajadores una guía de uso de la aplicación informática de control horario”.

La Sala termina razonando que, aun admitiendo que pueden existir sistemas más o menos fiables y objetivos, no debe declararse la ilegalidad en abstracto de un acuerdo sectorial como el alcanzado en este caso.

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 14/5/2019, asunto C-55/18”**.

Comentarios Sindicales

El establecimiento, mediante RDL 8/2019, de 8 de marzo, de la obligación empresarial de registrar diariamente la jornada, ha dado lugar a un sinfín de debates e interpretaciones, incluso antes de su entrada en vigor que, recordemos, se demoró dos meses desde su publicación en el BOE para facilitar su cumplimiento a las empresas.

El apartado 9 del art. 34 ET, donde se recoge dicha obligación, no entra en detalles y deja a la negociación colectiva o al acuerdo de empresa, y de no haberlo a la propia decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, cómo se ha de organizar y documentar este registro.

Coincidente en el tiempo, unos días más tarde, el TJUE dictó su trascendental sentencia de 14 de mayo de 2019, C-155/2018, con la que quedaba fuera de toda discusión la necesidad de ese registro, las condiciones que debían reunir los sistemas que se fijaran para cumplir con esa obligación y la finalidad buscada con la imposición de la obligación del registro.

Estamos ante una materia de enorme importancia, como así lo reconoce la STS, objeto de este comentario, cuando señala que *“dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, de conformidad con el art. 197 LOPJ, se procedió a suspender el señalamiento inicial para acordar el debate del asunto por el Pleno de la Sala”*.

Una valoración que compartimos porque la cuestión planteada pone el foco en uno de los puntos neurálgicos para el control del tiempo de trabajo: hasta qué punto cabe delegar en la persona del trabajador la responsabilidad del (adecuado) cumplimiento del registro de la jornada diaria.

Y a la vista de los razonamientos incorporados en la fundamentación jurídica, es interesante el reconocimiento que abiertamente se expone sobre el peligro para trabajadoras y trabajadores de sentirse conminados a no registrar adecuadamente todos los tiempos de trabajo efectivo, a no reflejar las horas extras, los excesos de jornada..., por temor a ser *“mal vistos”* por el empleador.

Un peligro, como apunta el TS, existente en la inmensa mayoría de modalidades de control horario al tener que consignar a lo largo del día los diferentes periodos de trabajo y descanso.

Riesgo *potencial e hipotético* que, también dice la sentencia, debe ser atajado con los instrumentos que ofrece nuestro ordenamiento jurídico.

Cabe destacar, asimismo, el aviso que la Sentencia dirige a la parte empresarial: es su obligación facilitar a todas las personas trabajadoras las instrucciones, indicaciones, protocolos o guía de uso de las aplicaciones que se fijen, hasta tal punto que será determinante para considerar si la herramienta reúne los requisitos exigibles.

En la elaboración de esas instrucciones también es necesaria la participación de la representación sindical. Y, en todo caso, una vez implementado el sistema con las garantías y parámetros exigibles, la labor de vigilancia sindical es clave para conseguir la finalidad pretendida por las normas.

Máxime cuando los datos siguen evidenciando, de forma implacable, la cantidad de horas extras que se realizan en nuestro país.

AÑO 2022

HORAS EXTRAORDINARIAS REALIZADAS A LA SEMANA

(en miles de horas)

TOTAL	2022 T4	2022 T3	2022 T2	2022 T1
AMBOS SEXOS	6.783,9	6.203,9	6.638,9	6.643,2
PAGADAS	3.886,7	3.502,6	3.366,1	3.754,8
NO PAGADAS	2.897,2	2.701,3	3.272,8	2.888,4

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo

UGT

