# REGISTRO DE JORNADA DIARIA POR EL TRABAJADOR: EQUILIBRIO LEGAL, CONVENCIONAL Y CONTRACTUAL

LOURDES LÓPEZ CUMBRE
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cantabria

1. Desde que el control de la jornada abarca expresamente el registro diario (artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, tras la reforma introducida por el RD-Ley 8/2019, 8 de marzo, BOE, 12) vienen sucediéndose distintas interpretaciones sobre su aplicación. Porque la empresa deberá garantizarlo, sin que la norma legal precise cómo hacerlo. Tan sólo indica que el registro deberá incluir el horario concreto de inicio y fin de la jornada de cada persona trabajadora y que la empresa habrá de organizarlo y documentarlo, conservándolo durante cuatro años. Será la negociación colectiva o los acuerdos de empresa los que concreten, en su caso, los términos sobre este cumplimiento empresarial, pudiendo hacerlo, en su defecto, el empleador de forma unilateral y previa consulta con los representantes de los trabajadores. De hecho, la negociación colectiva intenta adaptarse a esta exigencia legal, siendo distintos los modelos ideados para el cumplimiento de la misma. Uno de ellos, el que supone la autodeclaración sobre jornada diaria de la persona trabajadora, genera dudas, entre otras razones, por la posible falta de veracidad en la comunicación de las horas efectivamente trabajadas.

A falta de mayor precisión en la norma nacional, el ordenamiento comunitario y la doctrina judicial europea sirven como parámetros interpretativos y aplicativos en esta materia. En cuanto al primero, destaca la Directiva 2003/88, de 4 de noviembre de 2003, DOUE, 18 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Conviene esta norma en la necesidad de flexibilizar el tiempo de trabajo en las nuevas formas de prestación laboral, reconociendo la dificultad para equilibrar semejante imperativo con la garantía de protección que exige la seguridad y salud de los trabajadores. Un aspecto este último sobre el que se nuclea una de las decisiones judiciales europeas de referencia en el análisis que nos ocupa, a saber, la STJUE de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/2018, asunto Deutsche Bank. Derivada de una cuestión prejudicial surgida en España ante el registro diario de jornada en el sector bancario, esta sentencia señala, entre otras interesantes conclusiones: a) que, para garantizar el efecto útil de la Directiva 2003/88, los Estados miembros deben imponer a los empresarios la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada diaria realizada por cada trabajador (considerando 60); b) que los criterios concretos de aplicación

de tal sistema, especialmente la forma que éste ha de revestir, deberán ser establecidos por los Estados miembros, teniendo en cuenta, en su caso, las particularidades propias de cada sector de actividad e incluso la especificidad de determinadas empresas, incluido su tamaño (considerando 63); y c) que la protección eficaz de la seguridad y de la salud de las personas trabajadoras no puede estar subordinada a consideraciones de naturaleza meramente económica (considerando 66).

2. Éste es el contexto en el que se enmarca la reciente STS 18 de enero de 2023, Jur. 32007, y en la que se resuelve la impugnación de un acuerdo sobre registro diario de jornada. El modelo implica poner a disposición de las personas trabajadoras una aplicación informática que se podrá descargar en cualquier herramienta tecnológica, siempre que ésta sea propiedad de la empresa, para que cada persona trabajadora registre su jornada diaria de trabajo. A tal fin, deberá incorporar de manera veraz, cada día de trabajo y de forma obligatoria, la hora de inicio del trabajo, la hora de finalización y el número de horas trabajadas durante el día, descontando tiempos de descanso o cualquier interrupción que no pueda ser considerada tiempo de trabajo efectivo. Se garantiza la fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad al registro a través de una guía de uso y también la debida protección de los datos personales. Un sistema cuestionado, sin embargo, a través de la impugnación del acuerdo colectivo alcanzado, al estimar que la manifestación unilateral del trabajador no puede ser considerada como la representación de un sistema objetivo y fiable. No en vano, la autodeclaración puede ocultar un exceso de jornada efectivamente realizado, ante la manifiesta debilidad en la que puede encontrarse la persona trabajadora, presionada, entre otras razones, para no hacer constar horas de tal naturaleza.

Pero la Sala de lo Social del Tribunal Supremo no encuentra objeción alguna a la utilización de este sistema de registro diario por parte de la persona trabajadora. En primer lugar, porque considera que, cumpliendo con la legalidad vigente, el sistema ha sido acordado en el seno de la negociación colectiva. Y, si bien es cierto que el mero hecho de estar inserto en un acuerdo colectivo no predetermina la legalidad del registro, deberán probarse aquellos elementos que no se ajusten al ordenamiento jurídico. Puesto que la norma legal nacional no concreta cuáles son éstos, la sentencia se rige íntegramente por los contenidos en la STJUE de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/2018, asunto Deutsche Bank. De ahí que, en segundo término, exija, en cumplimiento de esta última, que el sistema de registro de jornada sea objetivo, fiable y accesible. No se cuestiona aquí ni la accesibilidad, ni la seguridad, ni la trazabilidad de los datos introducidos por la persona trabajadora, no hay riesgo de manipulación, ni se le imputa deficiencia técnica alguna. Tan sólo se denuncia la fiabilidad y la objetividad de un sistema que descansa exclusivamente en la declaración unilateral de la persona trabajadora. Dos conceptos jurídicos indeterminados que exigen garantizar la plena constitución de una prueba que acredite la jornada efectivamente realizada, mediante un mecanismo de registro con datos reflejados de manera totalmente imparcial e indiscutible, evitando, así, que la persona trabajadora se vea abocada a enfrentarse a la empresa con reclamaciones

de difícil prueba. El sistema deberá ser eficaz, sencillo en cuanto a su acceso, con datos objetivos y fiables en la medición del trabajado efectivo realizado.

Pues bien, no advirtiendo riesgo sobre estos aspectos, la STS 18 de enero de 2023, Jur 32007, concluye que, de algún modo, cualquier otro sistema de registro de jornada implica la participación y declaración unilateral de la persona trabajadora, *"ya consista esa actuación en 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 pudiera ser utilizada a tal efecto"* (FJ 5). Porque *"el innegable 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 encuentra ciertamente presente en la inmensa mayoría de modalidades de control horario que exigen al trabajador consignar a lo largo del día los diferentes períodos de trabajo y de descanso"* (FJ 5).

3. Como no podía ser de otra manera, la decisión judicial se encuentra predeterminada por los hechos y la actuación procesal de las partes. Que los demandantes no cuestionen aspectos que puedan resultar críticos en la conformación de un registro con garantías, impide que el Tribunal se detenga en su valoración. Mas se trata de una sentencia importante, al menos, por tres razones.

La primera, por la fijación de criterio interpretativo y aplicativo en los elementos derivados del ordenamiento europeo, exigiendo que el sistema de registro sea objetivo, fiable y accesible. La objetividad supone fijar un mecanismo que refleje los datos solicitados de forma imparcial e indiscutible e impida que el empresario pueda, directa o indirectamente, restringir los derechos de la persona trabajadora. Por su parte, la fiabilidad se basa, fundamentalmente, en la trazabilidad de los datos introducidos con la garantía necesaria para impedir cualquier tipo de manipulación por sujeto distinto al responsable de dispensar la información solicitada sobre su jornada. Finalmente, la accesibilidad quedará garantizada con unas instrucciones claras que permitan, no sólo utilizar la herramienta informática facilitada por la empresa a la persona trabajadora de forma sencilla, sino aclarando cómo insertar los datos necesarios, cuáles son los datos exigidos y qué posibilidades tienen las partes de revisar la información recabada con este registro.

La segunda, porque pone de manifiesto la dificultad que entraña "fiscalizar al fiscalizador", de forma tal que los mecanismos de control, previstos para generar una mayor garantía en el adecuado cumplimiento de la jornada de trabajo, pueden albergar dudas en su función. No en vano, la principal conclusión de esta resolución judicial es bastante frustrante toda vez que reconoce cómo cualquier medio de control implica, en mayor o menor medida, una autodeclaración del trabajador susceptible de ser neutralizada por los deseos del empleador, en su caso.

Por último, y, en tercer lugar, porque permite establecer un equilibrio entre el alcance de la regulación legal, convencional y contractual en el registro diario de la jornada. La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social intensifica cada día su actuación en este ámbito con el fin de evitar abusos no declarados y tiempo de trabajo no

cotizado, entre otras consecuencias. La norma legal no aporta concreción sobre la modalidad de control pero la negociación colectiva puede implementar estos mecanismos y el contrato de trabajo deberá servir, a su vez, como delimitador de los derechos y obligaciones en materia de jornada de cada persona trabajadora. Con esta concurrencia de actores, la connivencia en una defraudación concertada no debería ser la regla sino la excepción.

CITA: AUTOR/A, “Título”, Brief AEDTSS, número, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, año.