

**COMENTARIO A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO SOCIAL) NÚM. 85/2023, DE 18 DE ENERO DE 2023, RECURSO DE CASACIÓN NÚM. 78/2021, SOBRE LA VALIDEZ DEL MECANISMO DE REGISTRO DE JORNADA**

**COMMENT ON THE SUPREME COURT JUDGEMENT (SOCIAL CHAMBER) NUMBER 85/2023, JANUARY 18, 2023, APPEAL NUMBER 78/2021, ON THE VALIDITY OF THE SYSTEM FOR RECORDING THE TIME WORKED**

Ana Aguas Blasco

Investigadora Predoctoral en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Zaragoza

**SUMARIO**

**I. Supuesto de hecho que se plantea y motivos del recurso**

**II. Sobre la validez del sistema de registro de jornada: regulación y consideraciones jurisprudenciales**

**III. Conclusiones y valoración**

**RESUMEN**

Según la doctrina sentada por el TJUE, en su sentencia de 14 de mayo de 2019 (Asunto C-55/18), los sistemas de registro de la jornada de trabajo diaria de las personas trabajadoras –de implantación obligatoria, por mandato del art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores– deben cumplir los requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad. En ocasiones, los concretos sistemas que utilizan las empresas para cumplir con esta previsión legal pueden suscitar dudas acerca de si efectivamente cumplen o no tales condiciones, lo que, consecuentemente, podría comprometer su validez. La STS 85/2023, de 18 de enero de 2023, aplica la citada doctrina europea para resolver un conflicto que tiene su origen en la impugnación, por ilegalidad, del modelo de registro que establece el acuerdo colectivo de sector, alegando que no es objetivo ni fiable, al requerir que sean las propias personas trabajadoras las que introduzcan los datos en el sistema. El Tribunal Supremo falla desestimando el recurso de casación por entender que esa autodeclaración no desvirtúa la objetividad y la fiabilidad del sistema de registro.

According to the doctrine established by the CJEU in its judgment of 14 May 2019 (Case C-55/18), the systems for recording the daily working hours of workers (mandatory under article 34.9 of the Workers' Statute) must meet the requirements of objectivity, reliability and accessibility. On occasions, the specific systems used by companies to comply with this legal provision may give rise to doubts as to whether or not they actually meet these conditions, which could consequently compromise their validity. The Supreme Court sentence 85/2023, of 18 January 2023, applies the aforementioned European doctrine to resolve a conflict arising from a challenge to the illegality of the registration model established by the sector's collective agreement, putting forward that it is neither objective nor reliable as it requires the workers themselves to enter the data into the system. The Supreme Court dismissed the appeal on the grounds that this self-declaration does not undermine the objectivity and reliability of the registration system.

**PALABRAS CLAVE**

Tiempo de trabajo; registro de jornada; validez del sistema

Working time; working time register; validity of the system

## I. Supuesto de hecho que se plantea y motivos del recurso

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por el art. 34.9 del ET<sup>1</sup>, el 12 de septiembre de 2019 se alcanzó acuerdo entre las partes negociadoras<sup>2</sup> respecto de la regulación del registro de jornada, publicado y ratificado mediante la Resolución de 22 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial del Convenio colectivo del sector de cajas y entidades financieras de ahorro<sup>3</sup>.

En dicho Acuerdo se estableció un modelo de registro de la jornada de trabajo, mediante el cual las propias personas trabajadoras deberían registrar, obligatoriamente y de manera veraz, su jornada diaria de trabajo –entendida como tal, el número total de horas destinadas a la realización de trabajo efectivo, bien producido en el centro de trabajo, bien fuera del mismo, sin perjuicio de los permisos y otros supuestos que debieran considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo– a través de una aplicación, puesta a disposición por parte de la empresa y que podría descargarse en todas o algunas de las herramientas tecnológicas propiedad de la entidad puestas a disposición de la persona trabajadora –tales como ordenador, tablet, smartphone–, en la que introducirían la hora de inicio, la hora de finalización y el número de horas trabajadas durante cada día, descontando los tiempos de descanso y cualquier interrupción no considerada como tiempo de trabajo efectivo. Además, se prevé que la aplicación incluya los elementos de seguridad que garanticen la fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro, garantizando la imposibilidad de que puedan ser manipulados, y que la empresa facilite a sus trabajadoras y trabajadores una guía de uso de la misma.

Asimismo, el Acuerdo también recoge la necesidad de obtener autorización expresa para la realización de horas extraordinarias –voluntarias para el trabajador y para la empresa, en todo caso– de manera excepcional y por necesidades del servicio, pues consideran las partes que constituye una práctica desaconsejable, salvo en supuestos excepcionales en que pueda ser necesario por razones justificadas de organización empresarial.

Visto el Acuerdo, el día 30 de junio de 2020, la Federación Estatal de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas de la Confederación General de Trabajo (FESIBAC-CGT) –sindicato que no firmó el referido acuerdo– presentó demanda sobre impugnación de convenio colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre la base de que el sistema de registro que se establece conculca el art. 34.9 del ET, interpretado conforme a la doctrina sentada por la STJUE de 14 de mayo de 2019, Asunto C-55/18<sup>4</sup>, al considerar, en esencia, que no garantiza los elementos requeridos de

---

<sup>1</sup> Incorporado al ET por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, del tenor literal siguiente:

«La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social».

<sup>2</sup> Confederación Española de Cajas de Ahorros (CECA), en representación de las empresas del sector, y Federación de Servicios de Comisiones Obreras, Federación Fuerza, Independencia y Empleo (FINE) y Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT), en representación de los trabajadores, las cuales representan al 75,55% de la representación de los trabajadores y al 85,31% de la Comisión Negociadora.

<sup>3</sup> «BOE» núm. 261, de 30 de octubre de 2019, pp. 120553-120557.

<sup>4</sup> STJUE de 14 de mayo de 2019, Asunto C-55/18, *Federación de servicios de Comisiones Obreras (CCOO) y Deutsche Bank, S.A.E.* (ECLI:EU:C:2019:402).

objetividad y fiabilidad por sustentarse en la declaración unilateral de la persona trabajadora. La Sala falla desestimando la demanda<sup>5</sup>, decidiendo la parte actora recurrir en casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

El sindicato añade en su recurso ante el TS que la autodeclaración en el registro de jornada condiciona a las personas trabajadoras en el momento de introducir con veracidad los datos respecto de la totalidad de horas trabajadas en cada jornada, «ocultando la posible realización de un exceso de jornada, ante la manifiesta debilidad en la que pueda encontrarse para poder exigir del empresario el ulterior abono 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»<sup>6</sup>.

## **II. Sobre la validez del sistema de registro de jornada: regulación y consideraciones jurisprudenciales.**

Como se infiere del supuesto de hecho del que trae causa la sentencia objeto del presente comentario<sup>7</sup>, la parte recurrente pone en duda la legalidad del sistema de registro horario, negociado y acordado colectivamente, lo que lleva al Alto Tribunal a entrar a valorar si es ajustado a derecho.

El punto de partida sobre la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador es el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>8</sup>, junto con las Directivas 89/391/CEE<sup>9</sup> y 2003/88/CE<sup>10</sup>. De la interpretación conjunta de esta normativa, concluye el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 14 de mayo de 2019, que, para garantizar el «efecto útil» de los derechos recogidos en dicha normativa, «los Estados miembros deben imponer a los empresarios la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador». Estos son los parámetros jurídicos a los que deben someterse los sistemas de registro de jornada pues, como explica la STS 85/2023, el art. 34.9 del ET «no va más allá en la descripción de los requisitos»<sup>11</sup>.

Ahora bien, no se cuestiona en el presente caso la accesibilidad del modelo de registro; sí se discute que sea objetivo y fiable, por ser el trabajador quien registra los datos, pudiendo sentirse, en cierta manera, intimidado o incómodo a la hora de hacerlo fielmente, a la par

---

<sup>5</sup> SAN 3596/2020, de 9 de diciembre de 2020 (Nº de Resolución 116/2020) (ECLI:ES:AN:2020:3596).

<sup>6</sup> STS 85/2023, de 18 de enero de 2023 (Nº de Resolución 41/2023) (ECLI:ES:TS:2023:85), fundamento jurídico tercero, apartado 2.

<sup>7</sup> *Ibidem*.

<sup>8</sup> «Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas».

<sup>9</sup> Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo («DOCE» núm. 183, de 29 de junio de 1989, pp. 1-8).

<sup>10</sup> Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo («DOUE» núm. 299, de 18 de noviembre de 2003, pp. 9-19).

<sup>11</sup> Ello se debe a que el RD-ley 8/2019 se aprobó previo a la STJUE de 14 de mayo de 2019, anticipándose a la resolución de la Gran Sala, pero tomando como sustento las conclusiones generales emitidas por el Abogado General en el Asunto. Vid., en este sentido, NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: «La STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO/Deutsche Bank (C-55/18), relativa a la obligación de llevar un registro de la jornada diaria de trabajo y la aplicación horizontal de obligaciones instrumentales», *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, nº 64, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales (CEPC), 2019, pp. 949-955. doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/rdce.64.05>

que también se le atribuye el deber de hacer constar –y, por tanto, la responsabilidad de discernir– los periodos de tiempo que no son considerados de trabajo efectivo.

La sentencia reconoce que *objetivo y fiable* son dos conceptos jurídicos indeterminados y de aplicación a cada supuesto concreto, lo que puede generar dificultades a la hora de valorar el modelo de registro. No obstante, trayendo a colación la doctrina del TJUE, el TS recuerda que la necesidad de registrar la jornada de trabajo está vinculada directamente con la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de las personas trabajadoras y, en última instancia, con la obligación de proteger su salud y seguridad. Añade a ello que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, lo que le puede dificultar hacer valer sus derechos frente al empresario, por lo que implementar un sistema de registro de la jornada objetivo, fiable y accesible, cuya prueba no dependa de una declaración (testifical) del trabajador contra su empresario, es el medio de garantía eficaz para constatar la duración efectiva de la jornada e impedir que se vulneren sus derechos.

Por otra parte, ante el argumento de la parte recurrente sobre el hecho de que sea el trabajador quien registre su jornada y que ello puede llevarle a no declarar los datos reales por temor, el TS concluye que «carece de virtualidad jurídica para negar en abstracto la objetividad y fiabilidad de un sistema de registro de jornada», ya que, en efecto, si se piensa en otros métodos de registro horario, también requieren que la persona trabajadora realice una determinada acción –véase, por ejemplo, el uso de tarjetas de fichaje, la inserción de claves o el acceso con huellas dactilares–, por lo que, en definitiva, en prácticamente la totalidad de este tipo de sistemas está presente «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»<sup>12</sup>.

En apoyo a esta fundamentación, cita el Tribunal su sentencia de 5 de abril de 2022<sup>13</sup>, que también admitió como válido un pacto de registro horario similar al del presente caso, en el que se registraba automáticamente el inicio y final de la jornada al acceder a los equipos informáticos de la empresa y posteriormente se aplicaba un factor corrector de sustracción de horas como consideración de cualquier pausa o descanso que no se considerase tiempo de trabajo efectivo.

La jurisprudencia es todavía escasa en esta materia, pero sí son más abundantes las resoluciones de la Audiencia Nacional. A estos efectos, pueden citarse sentencias como la SAN 1566/2022, de 19 de abril de 2022<sup>14</sup>, admitiendo como válido un sistema similar en el que las horas que excediesen del horario del trabajador se imputasen por él como horas de trabajo o como horas personales, o la SAN, 473/2022, de 9 de febrero de 2022<sup>15</sup>, que desvirtúa de forma muy clara, y a través de un fundamento de interés, el argumento referido a que todo sistema que dependa del trabajador lo hace inválido e ineficaz, explicando que «si el trabajador desconociera cuándo se da inicio y fin a su tiempo de trabajo podría sin duda con toda razón exigir tener noticia de estas circunstancias y para ello es imprescindible que el trabajador voluntariamente colabore en el registro de la jornada».

Finalmente, que la persona trabajadora también sea la responsable de dejar constancia en el registro de los periodos de tiempo que no son de trabajo efectivo no hace que el método deje de ser objetivo y fiable, pues, en primer lugar, así debe hacerse si se pretende permitir al trabajador cierta flexibilidad en su horario de trabajo y, en segundo lugar, la empresa

---

<sup>12</sup> STS 85/2023, *cit.*, fundamento jurídico quinto, apartado 2.

<sup>13</sup> STS 1434/2022, de 5 de abril de 2022 (Nº de Resolución: 299/2022) (ECLI:ES:TS:2022:1434).

<sup>14</sup> SAN 1566/2022, de 19 de abril de 2022 (Nº de Resolución: 57/2022) (ECLI:ES:AN:2022:1566).

<sup>15</sup> SAN 473/2022, de 9 de febrero de 2022 (Nº de Resolución: 16/2022) (ECLI:ES:AN:2022:473).

tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores las instrucciones o directrices para calificar correctamente los tiempos, mandato que también queda recogido en el Acuerdo parcial. De hecho, recuerda la Sala que, como ya señaló la AN en la sentencia recurrida, quizás esas guías o herramientas de uso podrían ser «el elemento determinante para valorar en cada caso si el trabajador dispone de los criterios precisos para que su autodeclaración resulte verdaderamente objetiva y fiable».

Por todo ello, el fallo del Tribunal no puede ser otro que la desestimación del recurso de casación o, lo que es lo mismo, que el sistema de registro de la jornada cumple con los elementos necesarios de objetividad y fiabilidad.

### III. Conclusiones y valoración

Como se ha visto a lo largo de esta exposición, es cierto que definir un sistema de registro de la jornada de trabajo que cumpla eficazmente con los parámetros exigidos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad puede resultar complejo –por la variedad de métodos que pueden existir al efecto y los múltiples sectores de actividad en los que desarrollan su trabajo empresas y personas– y genera conflictos, pero también es verdad que no por ello debe declararse la ilegalidad en abstracto de una modalidad de registro, por la sola razón de que sea la propia persona trabajadora la encargada de introducir los datos en el sistema.

Puede pensarse –razona el Supremo– en otros sistemas más neutros y objetivos que no requieran la autodeclaración de los empleados, pero ello no puede ser utilizado como motivación para desvirtuar la validez y legalidad de sistemas que sí la requieran, pues incluso en los primeros podrá apreciarse la existencia de elementos en su funcionamiento –como la aplicación de un factor corrector– que no lo hagan perfecto.

Así las cosas, la corrección de los sistemas deberá valorarse atendiendo al cumplimiento de las exigencias de objetividad, fiabilidad y accesibilidad, como acertadamente apunta el TS en la sentencia comentada, haciendo acopio de la doctrina del TJUE, pero teniendo en cuenta: en primer lugar, que la finalidad de los métodos debe ser, más bien, que los datos registrados no puedan ser fácilmente manipulables por empleadores o empleados, y no el hecho de que sea más o menos fácil documentarlos y compartirlos<sup>16</sup>; en segundo lugar, las circunstancias del entorno empresa y/o sector en el que se apliquen, que son distintas y variadas<sup>17</sup>; y, en tercer lugar, sin olvidar que el objetivo último de la obligación de registrar la jornada es, como se decía, la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En última instancia, se debe recordar que este tipo de sistemas informáticos de registro superan las posibles quebras de legalidad que presentaban los registros en papel, permitiendo, por razones evidentes, una mayor trazabilidad y consiguiendo, en consecuencia, mayor fiabilidad. Además, ante el considerable incremento del teletrabajo y del trabajo a distancia en los últimos años, estos métodos se erigen como la respuesta a la problemática existente en cuanto al registro horario de este tipo de trabajadores<sup>18</sup>.

En suma, no podemos olvidar que el art. 34.9 del ET también contiene el mandato de que la empresa conserve los registros durante cuatro años, a efectos de que permanezcan a

---

<sup>16</sup> MOLL NOGUERA, R.: «El registro de jornada y algunas de sus incógnitas aplicativas. Comentario a la STS de 5 de abril de 2022, rec. 7/2020», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 62, Iustel, 2022, p. 544.

<sup>17</sup> En este sentido, *ibidem*, p. 542: «Seguramente el legislador ha optado con acierto por remitir la determinación del medio concreto a la autonomía colectiva, a fin de que el registro se pueda ajustar a las características de la empresa, la actividad y las propias especialidades de la jornada».

<sup>18</sup> LLORENS ESPADA, J.: «Aplicaciones informáticas (app) para el registro diario de la jornada laboral. Condiciones de licitud», *LABOS: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, nº 1, Universidad Carlos III de Madrid, 2022, p. 77. doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6853>

disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para potenciales verificaciones, labor que pueden cumplir de una manera más eficiente y exacta los registros electrónicos en tanto que facilitan la accesibilidad a tales datos desde cualquier dispositivo con conexión a internet en un mismo espacio virtual<sup>19</sup>.

## BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO, C. L., RODRÍGUEZ PASTOR, G. E.: *El registro de jornada*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019.

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C.: *Registro de la jornada y problemas en la determinación de la jornada efectiva de trabajo*. Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020.

LLORENS ESPADA, J.: «Aplicaciones informáticas (app) para el registro diario de la jornada laboral. Condiciones de licitud», *LABOS: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, nº 1, Universidad Carlos III de Madrid, 2022, pp. 70-94. doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6853>

MOLL NOGUERA, R.: «El registro de jornada y algunas de sus incógnitas aplicativas. Comentario a la STS de 5 de abril de 2022, rec. 7/2020», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 62, Iustel, 2022, pp. 532-552.

NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: «La STJUE de 14 de mayo de 2019, CCOO/Deutsche Bank (C-55/18), relativa a la obligación de llevar un registro de la jornada diaria de trabajo y la aplicación horizontal de obligaciones instrumentales», *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, nº 64, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales (CEPC), 2019, pp. 929-961. doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/rdce.64.05>

---

<sup>19</sup> *Ibidem*, p. 79.