

STS de 18 de enero de 2023, recurso 78/2021

Registro de la jornada de trabajo mediante declaración unilateral de la persona trabajadora (acceso al texto de la sentencia)

Se cuestiona aquí la **validez de un sistema de registro de jornada**, establecido en convenio colectivo, **en el que los datos son introducidos directa y unilateralmente por cada persona trabajadora**, haciendo depender la veracidad de los mismos exclusivamente de que el afectado o afectada hagan constar realmente la totalidad de las horas trabajadas. En este sentido, **el sindicato demandante entiende que no es predicable la validez de este sistema**, ya que la manifestación unilateral de la persona trabajadora no puede considerarse como un sistema objetivo y fiable de registro de jornada, conforme a las exigencias de la STJUE de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18). Esa autodeclaración le condiciona en el momento de reflejar con veracidad la totalidad de horas que pudiere haber trabajado 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 de esas horas extraordinarias; o simplemente, porque puede resultar problemático tomar la decisión de negarse a prolongar su jornada ordinaria de trabajo más allá de los límites legales derivados del convenio colectivo.

La Sala de lo Social del TS analiza el contenido del art. 34.9 ET, en el redactado dado al mismo 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, que exige a la empresa la garantía del registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma de cada persona trabajadora. El mismo precepto prevé que 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 pueda organizar y documentar este registro de jornada.

Pues bien, **el Tribunal concluye que, siendo cierto que pueden existir otros sistemas de registro de jornada más o menos fiables y objetivos, esa posibilidad no desmerece la adecuada legalidad del acuerdo en litigio si las empresas lo acompañan de las oportunas instrucciones al efecto. Por ello, no debe declararse la ilegalidad en abstracto de un acuerdo sectorial como el alcanzado** en este caso entre la patronal y la representación legal de los trabajadores, 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 pudieren evidenciar que no se ajusta a las exigencias de objetividad, fiabilidad y accesibilidad que impone la mencionada STJUE.