

**Sentencia Tribunal Superior  
de Justicia de Cataluña núm.  
4239/2022, de 14 de julio**

Registro de jornada

No hay excusa que justifique su  
incumplimiento

*Noviembre 2022*

(Nº 80)

**SERVICIO** DE  
**ESTUDIOS**  
**UGT**

## CONTENIDO

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña, sede Barcelona, dictó el pasado 14 de julio una clarificadora sentencia<sup>1</sup> sobre las obligaciones empresariales impuestas por la regulación legal en materia de registro de jornada.

El Tribunal rechaza de plano los argumentos esgrimidos por el empresario para justificar un incumplimiento que basa en la desobediencia de las personas trabajadoras respecto a dicho registro.

## Antecedentes

Se interpone recurso de suplicación por la empresa ASTRA SISTEMAS SAU contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social que resuelve la demanda presentada por un trabajador en reclamación de cantidad y derechos, y en la que se establecen los siguientes hechos probados:

- El trabajador prestaba sus servicios para la empresa de la sociedad mercantil ASTRA SISTEMAS, S.A.U., en el centro de trabajo de la localidad de Espluges de Llobregat (Barcelona).
- Su contrato era indefinido, con una antigüedad a 18/09/2017; categoría profesional de inspector; salario mensual bruto de 1.894,08 euros (62,27 euros brutos por salario diario), incluidas las prorratas de las pagas extraordinarias; jornada completa, de 40 horas semanales de lunes a domingo. El convenio de aplicación era el Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad.
- En fecha 18 de febrero de 2019 la empresa, estando de acuerdo el trabajador, decidió su traslado a la delegación que tiene en Galicia.
- El 25 de septiembre de 2019, también con la conformidad del trabajador, acordó un nuevo traslado a la delegación de la empresa en Barcelona.
- Durante el tiempo en el que estuvo trasladado en Galicia el trabajador compaginó sus funciones y tareas de inspector con las funciones de captación, contratación y dotación del personal, prestando servicios de lunes a domingo, con una jornada de 84 horas semanales. Las mismas funciones, tareas y horas de jornada semanal siguió desarrollando y compaginando tras su traslado a Barcelona, del 25/09/2019 al 21 de febrero de 2020.
- El trabajador, que acabó siendo despedido, presentó demanda en reclamación sobre cantidades y derechos (reconocimiento de categoría superior, existencia de diferencias salariales, así como la deuda por realización de horas extraordinarias y derecho a percibir dietas) siendo parcialmente estimada por el Juzgado de lo Social núm. 34 de Barcelona en sentencia de 4 de junio de 2021, condenando a la empresa a abonarle 19.552,08 euros brutos, en concepto de

---

<sup>1</sup><https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/93c44e2f85da9693a0a8778d75e36f0d/20220914>

diferencias salariales y horas extraordinarias no compensadas ni abonadas, más los correspondientes intereses moratorios al tipo del 10 %, en cómputo anual.

## Análisis

El primero de los motivos que analiza la Sala se centra en la pretensión del recurrente de que se **revisen los hechos declarados probados** por el Juzgado. En concreto se propone la adición de un nuevo hecho para que conste que la empresa envió un correo electrónico al demandante, con fecha de 4 de octubre de 2019, indicándole la obligación de registrar las entradas y salidas.

De esta forma pretende justificar que “al haber incumplido el demandante las instrucciones empresariales y no realizar los fichajes de entrada y salida, pese a la obligación impuesta, ello no permitiría la inversión de la carga de la prueba como se hace por la juez de instancia en la sentencia que se recurre...”

Asimismo, propone la adición de otro nuevo hecho probado para que conste que: "De la prueba practicada no ha quedado acreditado que el actor, con anterioridad a su despido, fórmulas reclamación alguna ni judicial ni extrajudicial a Astra sistemas S.A. sobre la realización y/o pago de las horas extras reclamadas en la presente causa”.

La Sala desestima estos motivos.

En primer lugar, recuerda que corresponde a quien “ha presidido el acto del juicio en la instancia apreciar los elementos de convicción para establecer la verdad procesal intentando que la misma se acerque lo más posible a la verdad material”, salvo que se ponga de manifiesto “de manera patente e incuestionable el error en el que ha incurrido la sentencia recurrida, o la irracionalidad o arbitrariedad de sus conclusiones”. Y repasa los criterios que la jurisprudencia viene exigiendo con reiteración, hasta el punto de constituir doctrina pacífica, para poder estimar este motivo sobre revisión de hechos probados.

Respecto a la primera adición propuesta, se rechaza porque **el hecho de que los trabajadores no cumplieran con sus obligaciones, por las razones que fueren, no exime a la empresa de haber aportado la documentación acreditativa del registro horario diario a que está obligada por la ley**, máxime teniendo en cuenta que dispone siempre del **poder de dirección y, en su caso, sancionador** ante cualquier tipo de incumplimiento o desobediencia.

En cuanto a la segunda, porque carece de sustento en prueba documental, siendo una mera especulación.

A continuación, la Sala analiza la infracción de los artículos 23.3 y 39.2, 34 y 35.5 ET alegada por el recurrente. Así:

- Sobre las diferencias salariales por desempeño de una categoría superior, la sentencia de instancia ha aceptado la realización de tareas propias de esa

categoría por lo que procede la cantidad reclamada. La empresa no aporta prueba que acredite lo contrario.

- Por lo que se refiere a las horas extraordinarias, la empresa mantiene que " las empresas no están obligadas a llevar un registro diario de la jornada ordinaria de toda la plantilla para comprobar el cumplimiento de la jornada laboral y de los horarios pactados; y solo deben llevar un registro diario de las horas extras realizadas", debiendo "ser probadas día a día, y hora a hora", aceptando que si se realiza una jornada superior de manera habitual el demandante debe probar la realización de la misma y que excede de la jornada ordinaria determinada por la norma convencional y en este caso no existe una sola reclamación del demandante vigente la relación laboral, habiendo esperado a ser despedido para reclamar.

La empresa añade en su razonamiento sobre la obligación de llevar un registro diario de jornada establecido en el artículo 34.9 ET, que precisamente "existía una plataforma donde concretar la jornada realizada pero el demandante no hacía uso de la misma y por tanto la empresa no puede probar la jornada realizada".

Para la Sala, sin embargo, la realización de horas extraordinarias ha quedado probada por la prueba testifical. Además, la empresa tenía la obligación de registro diario de las horas realizadas, según se deduce el artículo 35.5 ET, sin que, tampoco, pueda desconocer que, desde el 12 de mayo de 2019, tras la modificación del art. 34 ET por el Real Decreto Ley 8/2019, tiene obligación de garantizar el registro diario de jornada y cuenta con mayor facilidad probatoria para acreditar la jornada realizada. **No puede ser excusa y justificación para no disponer de dicho documento que "los trabajadores no colaboraban con la empresa para la realización del mismo, pues existe tecnología suficiente para controlar la jornada de trabajo sin vulnerar el derecho a la intimidad de las personas afectadas"**.

En definitiva, desestima el recurso interpuesto por ASTRA SISTEMAS S.A. contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 34 de Barcelona que confirma en todos sus extremos.

## Comentarios sindicales

El registro obligatorio de la jornada ordinaria ha sido una de las reivindicaciones históricas de UGT por ser un instrumento imprescindible para luchar contra el fraude en materia de jornada, evitar la precariedad laboral, los perjuicios en la salud y seguridad de las personas trabajadoras y en su economía, y en la de las arcas del Estado, además de repercutir en la creación de empleo.

Pese a ello, hasta 2019 no se logra establecer esa obligatoriedad, como bien señala la Sentencia objeto de este comentario, que se añade a la que ya existía sobre horas

extraordinarias, actuando como complemento imprescindible dadas las dificultades que se daban para probar cuándo terminaba la jornada ordinaria.

Recordemos que en ese mismo año la Gran Sala del TJUE dictó su sentencia de 14 de mayo, asunto C-55/18, en la que no dejaba lugar a la duda sobre el derecho fundamental que tiene toda persona trabajadora a la limitación de la duración máxima del tiempo trabajo y al descanso diario y semanal, y mandataba a los Estados miembros a imponer a los empresarios la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible para computar la jornada diaria realizada por cada trabajador.

Las reticencias empresariales a aceptar esta obligación las mostraron abiertamente desde el mismo momento en el que se barajaba tal posibilidad, con la diferencia de que ahora la norma existe y es de obligado cumplimiento, lo que no significa, necesariamente, que la situación haya cambiado de forma sustancial en estos años.

Basta echar un vistazo a los últimos datos, tercer trimestre de 2022, sobre realización de horas extraordinarias, y compararlos con el mismo trimestre de 2019 (la norma no estaba en vigor, pero se conocía de su existencia o inminente publicación) y 2018 (cuando solo existía obligación de registro de las horas extras).

### Horas extraordinarias realizadas a la semana (en miles de horas)

Total	2022T3	2022T2	2019T3	2019T2	2018T3	2018T2
Ambos sexos	6.203,9	6.638,9	5.393,7	6.020,7	6.129,0	6.822,9
Pagadas	3.502,6	3.366,1	3.171,6	3.108,1	3.623,0	3.836,7
No pagadas	2.701,0	3.272,8	2.222,1	2.912,6	2.505,9	2.986,2

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Ese rechazo empresarial no se puede perpetuar en el tiempo y menos argumentar que si no se cumple con la obligación legal es porque el trabajador lo impide con su conducta, tal como hace la empresa del supuesto analizado.

La sentencia que comentamos del TSJ, en línea con la dictada en primera instancia, es clara y contundente, tanto sobre la inexcusable obligación empresarial como sobre la incoherencia de las razones que se alegan para eludirla.

Una vez más hemos de recordar que las normas son fundamentales, pero deben verse acompañadas por un control exhaustivo sobre su cumplimiento. Junto a ambos elementos, sentencias como la dictada por el TSJ de Cataluña contribuyen a que se tome conciencia de su significado.

**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**

