

ANÁLISIS



Laboral

¿A quién corresponde la prueba sobre un registro de jornada insuficiente o inexistente?

Si existe un horario fijo, la ausencia del registro de jornada no obliga al empleador a acreditar el efectivo cumplimiento del horario, correspondiendo al trabajador la prueba del exceso de jornada con indicios suficientes y una cuantificación precisa de las horas trabajadas.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. De acuerdo con el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET), la empresa ha de garantizar 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 admitida por la norma laboral. 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 deberá conservar estos registros durante cuatro años, permaneciendo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Independientemente de la suerte que corra la normativa que prepara el Gobierno, incluida inicialmente en el decreto sobre reducción de jornada finalmente rechazado, esta obligación de registro, que previsiblemente será digital a partir de la reforma que se plantea, sigue poniendo de manifiesto una discordancia entre lo real y lo legal, básicamente en el cómputo -también en el abono y en la cotización- de las horas extraordinarias. Prueba de ello es el conflicto resuelto por la interesante STS 372/2026, 15 de abril sobre la determinación de las consecuencias en el orden probatorio del incumplimiento por parte del empresario de esta obligación contenida en el citado artículo 34.9 LET. En particular, se trata de decidir si dicho incumplimiento determina, en los procesos de reclamación de la retribución de horas extraordinarias, una inversión automática de la carga de la prueba que no exige al trabajador la previa aportación de indicios sobre la realización de las horas

reclamadas, o si, por el contrario, tal inversión sólo opera cuando el trabajador ha ofrecido principio de prueba suficiente.

El Juzgado de lo Social estimó parcialmente la demanda, declaró probado que la empresa no había llevado de forma continuada el registro de jornada del trabajador, entendió que se trataba de una empresa pequeña y familiar por lo que dicha obligación debía ser modulada y, admitiendo un pequeño exceso de jornada, aceptó una deuda a abonar al trabajador. No consideró acreditadas, sin embargo, todas las horas alegadas por el trabajador, estimando, tras un detallado análisis de la doctrina judicial, que la falta de registro de jornada no impone automáticamente la obligación al órgano judicial de aceptar como probados los horarios alegados por el trabajador. Entendió que no se había aportado prueba suficiente por ninguna de las dos partes para declarar acreditado el horario realmente realizado por el trabajador actor, pero no aplicó presunción alguna derivada de la falta de llevanza del registro de jornada por cuanto consideró que para aplicar la misma habría sido preciso que el trabajador hubiese aportado indicios de los excesos de jornada alegados.

Por su parte, la sentencia dictada en suplicación entendería que, si bien la obligación de registro de jornada recogida en el artículo 34.9 LET comporta que sea la empresa quien deba acreditar la no realización de las horas extraordinarias reclamadas, tal inversión de la carga de la prueba requiere que previamente el trabajador haya aportado al menos indicios de que ha realizado el horario que indica, algo que, en este caso, no ocurría. Señaló asimismo que, al estar concebido el

procedimiento laboral como un proceso de instancia única, la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud al juzgador de instancia, por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica pudiendo únicamente rectificarse el criterio en vía de recurso si la prueba aportada tiene mayor rigor científico o fuerza de convicción que la que ha servido de base a la resolución recurrida.

2. Pues bien, la STS 372/2026, 15 de abril plantea, como cuestión previa, la necesidad de determinar si la vulneración de las normas sobre carga de la prueba puede aducirse como motivo de recurso en suplicación o, por el contrario, la aplicación de dichas normas forma parte de la competencia soberana del órgano judicial de única instancia para la valoración de la prueba practicada, ya que la sentencia recurrida del Tribunal Superior de Justicia opera en dos campos diferentes. Y, en este punto, se opta por diferenciar entre lo que forma parte de la actividad de valoración de la prueba por el órgano judicial de única instancia y que pertenece a su soberanía valorativa, de aquello que supone la aplicación de las normas jurídicas sobre carga de la prueba. Estas últimas operan precisamente cuando no se ha practicado prueba o cuando la valoración de la prueba practicada no permite al órgano judicial de instancia afirmar una determinación fáctica concluyente. Es ante tal ausencia de hecho probado cuando el órgano judicial debe aplicar la norma jurídica que precisa a quién correspondía la carga de probar los hechos relevantes para sostener su posición procesal. Pero si se ha practicado prueba suficiente y válida y con ella el órgano judicial de instancia llega a una conclusión fáctica sobre los hechos alegados por las partes, entonces

las normas sobre distribución de carga de la prueba pierden su relevancia práctica, puesto que solamente operan en caso de ausencia de hecho probado. Ahora bien, si no existe hecho probado a partir de la prueba que pueda haberse practicado (en caso de haber practicado alguna) entonces es cuando esas normas entran en juego para decidir cuál ha de ser el resultado fáctico del que partir.

En este caso, la valoración de la prueba por el Juzgado de lo Social no le permitió afirmar ningún hecho probado y fue por ello por lo que optó por aplicar las normas sobre la carga de la prueba, concluyendo que, para poder imputar a la empresa la obligación de acreditar la jornada realmente realizada, no basta con que ésta no lleve un registro de jornada, sino que es preciso también que previamente el trabajador haya aportado indicios de que hay excesos de jornada. Recapitulando doctrina jurisprudencial al respecto (SSTS 408/2024, de 29 de febrero y 292/2022, de 31 de marzo), estima la Sala que el demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de represalia empresarial. Alcanzado, en su caso, por el demandante el anterior resultado probatorio, sobre la parte demandada recaerá la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios.

Por lo que se refiere al incumplimiento empresarial de la obligación de llevar el

registro diario de jornada y sus efectos sobre la distribución de la carga de la prueba de la jornada realmente realizada, la Sala entiende, basándose en doctrina judicial europea, que *“cuando existe un registro de jornada que cumpla con tales requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad, los datos resultantes del mismo cuentan con la presunción procesal de que son ciertos, correspondiendo a quien afirme que no corresponden a la realidad la carga de probarlo. Esto no significa retornar a la antigua jurisprudencia que exigía una prueba una a una de cada hora extraordinaria realizada cuando la misma no aparezca registrada. Por una parte si el nivel de irregularidades del registro es de gran magnitud, ello equivaldrá a su ausencia (dado que faltaría el requisito de fiabilidad), con los efectos que ello tenga en el ámbito probatorio. En otro caso, cuando se trate de discrepancias con la realidad que no alcancen tal envergadura, corresponderá al órgano judicial de instancia valorar la prueba practicada para determinar si existe una regularidad en las inexactitudes o se trata de supuestos tan concretos y específicos que requieren de prueba más detallada. En todo caso lo que aquí hemos de resolver es lo que ocurre cuando tal registro no existe o no cumple los requisitos señalados”* (STS 372/2026, 15 de abril, FJ 3).

3. Ha de partirse, así, de que el artículo 34.9 LET asigna inequívocamente al empresario la obligación de garantizar el registro diario de jornada. Corresponde, por tanto, al empleador y no al trabajador la disponibilidad del medio de prueba que permite acreditar la jornada efectuada. También ha de aplicarse el viejo principio del Derecho que dice *“nemo audiatur propriam turpitudinem allegans”*, esto es, que nadie puede beneficiarse de su propio incumplimiento,

por lo cual el incumplimiento empresarial de la obligación de registro no puede convertirse en un beneficio procesal para el propio infractor. Ahora bien, resulta esencial para la Sala distinguir entre aquellos supuestos en los que queda acreditada la existencia real y efectiva de un horario de trabajo regular prefijado, de manera que ya existe una garantía jurídica al haberse predeterminado los días y horas en que se han de prestar los servicios, respecto de aquellos otros supuestos en los que no existe tal horario regular y el trabajador está sujeto a un patrón de trabajo total o parcialmente imprevisible a través de un sistema de llamamientos o análogo. Es admisible, pues, establecer una diferencia según exista o no un horario predeterminado, preciso, individualizado y prefijado con la suficiente antelación, aplicando en esos casos un sistema procesal de prueba que ofrezca una garantía suficiente, pero utilizando un régimen más estricto para reforzar las garantías cuando tal horario prefijado no exista y los horarios de trabajo sigan patrones irregulares.

Lo que ha de probarse en ambos casos es distinto y esa diferencia en el hecho objetivo que ha de ser acreditado repercute sobre la dispar consecuencia que ha de atribuirse a la ausencia de un registro de jornada que cumpla los requisitos legales. En el caso de patrones horarios no fijos lo que debe ser objeto de prueba es la completa jornada realizada, imputándose al empleador la carga de acreditar cuál es la jornada realmente realizada por la persona trabajadora, que es la función que ordinariamente debiera cumplir el registro de jornada. Es cierto que la prueba que pueda presentar el empresario de la jornada realizada no está tasada y no está limitada al registro de jornada, pero si no presenta

prueba suficiente que acredite la jornada realizada y tampoco lleva el preceptivo registro de jornada habrá de darse por cierta la que haya sido alegada por la persona trabajadora, al menos siempre que lo haya hecho en momento procesal correcto y con la antelación debida al acto del juicio para evitar toda indefensión, explicitando las horas trabajadas con suficiente precisión (tablas de días y horas trabajados) y

El empresario no deberá ser condenado automáticamente a pagar cualquier cantidad reclamada; corresponde al trabajador cuantificar de forma precisa el exceso de jornada exigido

siempre que no incurra en afirmaciones ilógicas o absurdas que el órgano judicial no pueda aceptar. Por el contrario, en el caso de existir un horario predeterminado y fijo conocido por ambas partes, lo que debe ser objeto de prueba ya no es toda la jornada realizada, sino solamente el trabajo realizado fuera de ese horario. En estos supuestos de horario prefijado, la ausencia del registro de jornada no determina que le corresponda al empleador acreditar el efectivo cumplimiento del horario porque, en tal caso, la prueba de la ausencia del registro de jornada cuando existe un horario fijo predeterminado que se cumple habitualmente no puede ser magnificada. Es al trabajador al que le corresponderá acreditar que dicho horario prefijado no es acorde con la realidad al haberse producido un exceso de jornada, pero sin que se le pueda reclamar otra cosa que la

aportación de indicios suficientes de que se producen incumplimientos de dicho horario, que es lo que confiere de nuevo al registro de jornada la relevancia de su función de garantía.

La carga de la prueba del cumplimiento del horario, sin excesos de jornada, solamente corresponderá al empleador cuando existan indicios suficientes de que se han producido incumplimientos de dicho horario prefijado, supuesto en el cual precisamente el inexistente registro de jornada debiera cumplir su función de garantía de los derechos del trabajador y por tanto su ausencia, imputable al empresario, no puede operar en perjuicio del empleado. Pero, incluso en este caso, ello

no implica que el empresario deba ser automáticamente condenado al pago de cualquier cantidad reclamada, sino que el trabajador debe identificar y concretar, en momento procesal oportuno para evitar toda indefensión, cuáles son las horas trabajadas, aportando una cuantificación suficientemente precisa que permita al empresario articular su defensa y que delimite el objeto del litigio, sin que el órgano judicial deba aceptar alegaciones de hechos contrarios a la lógica o imposibles.

Esta forma de articular la distribución de la carga de la prueba, exigiendo la acreditación a la parte protegida de un panorama indiciario para que opere la inversión, es la propia de los derechos fundamentales y se estima suficiente para constituir una garantía en este ámbito. Aunque desde el punto de vista del Derecho interno la limitación

de la jornada no es un derecho fundamental y por tanto el contexto jurídico no sería el de la tutela de derechos fundamentales, conviene recordar que, como señala la STJUE de 14 de mayo del 2019, asunto

Es el empresario quien deberá garantizar inequívocamente la obligación de registrar diariamente la jornada aportando dicho registro como medio de prueba

Comisiones Obreras, asunto C-55/2018 (párrafo 56), los derechos que confieren a los trabajadores los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88, de 4 de noviembre, DOUE, 18, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, precisan el derecho fundamental consagrado en el artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (“*Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales, así como a un periodo de vacaciones anuales retribuidas*”). Por consiguiente, “*en las situaciones en las que existe un horario prefijado conocido por ambas partes y establecido con suficiente antelación, esta forma de distribuir la carga de la prueba es la que mejor se ajusta a la equidad, es suficientemente garantista y no deja de ser adecuada al cumplimiento de la finalidad del registro de jornada, puesto que la falta del mismo solamente adquiere la relevancia que se pretende ante un panorama indiciario de que el indicado horario prefijado es incumplido o no se ajusta a la realidad*” (STS 372/2026, 15 de abril, FJ 3).

En el supuesto objeto de análisis, ciertamente la demanda detallaba las horas de exceso de jornada con su cuantificación económica, pero existía un horario prefijado, lo que constituye un hecho conforme.

Por tanto, deberá aplicarse lo prescrito para el segundo de los supuestos planteados. Y, así, aunque la parte demandada no acreditase a través del registro de jornada (ni por ningún otro medio) que se hubiera cumplido estrictamente dicho horario, no se le puede situar ante una prueba de hechos

negativos de casi imposible articulación si el trabajador no ha aportado al menos una prueba indiciaria de la existencia de incumplimiento del horario prefijado, no bastando con su mera afirmación unilateral. Es más, no cabe atribuir efectos contrarios al reconocimiento por la empresa de forma unilateral de determinados excesos, porque -entiende la Sala- ese parcial allanamiento no puede perjudicar su posición procesal y no subsana el incumplimiento por parte del trabajador de aportar una elemental prueba indiciaria que no puede considerarse ni imposible ni exorbitante, máxime cuando en el caso concreto nada se indicó en la demanda sobre el registro de la jornada ni tampoco se solicitó por la parte actora su aportación como prueba en el acto del juicio.

4. De esta resolución se deriva, en consecuencia, que:
 - a) El artículo 34.9 LET asigna inequívocamente al empresario la obligación de garantizar el registro diario de jornada, siendo él quien debe aportar dicho

- registro como medio de prueba para acreditar la jornada efectuada por el trabajador.
- b) El incumplimiento por parte del empresario de la obligación de registrar diariamente la jornada no puede suponer un beneficio procesal para el empresario infractor.
- c) Procede distinguir entre la existencia de un horario de trabajo regular prefijado, preciso, individualizado, determinando día y hora de prestación de servicios, de aquellos supuestos en los que no existe tal horario regular y en los que la persona trabajadora está sujeta a un patrón de trabajo total o parcialmente imprevisible.
- d) Cuando los patrones horarios no son fijos, lo que debe ser objeto de prueba es la completa jornada realizada, imputándose al empleador la carga de probar cuál es la jornada realmente efectuada por la persona trabajadora pues, de lo contrario, habrá de darse por cierta la alegada por esta última.
- e) De existir un horario predeterminado y fijo conocido por ambas partes, la ausencia del registro de jornada no determina que le corresponda al empleador acreditar el efectivo cumplimiento del horario, sino que corresponderá al trabajador probar el exceso de jornada efectuada con indicios suficientes.
- f) Y en fin y entre otras, que, de presentar indicios suficientes el trabajador, la carga de la prueba corresponderá al empleador, si bien no deberá ser automáticamente condenado al pago de cualquier cantidad reclamada, debiendo ser el trabajador quien aporte una cuantificación suficientemente precisa de las horas trabajadas en exceso para permitir al empresario articular su defensa.
- No será fácil que la empresa incumpla el requisito de disponer de un documento formal de registro horario de jornada, a sabiendas de las consecuencias laborales y administrativas de su incumplimiento. De ahí que esta sentencia delimite considerablemente tanto la responsabilidad de la empresa como la obligación del trabajador en su carga probatoria respecto del exceso de jornada, rebajando la primera, al menos procesalmente, e incrementando la segunda, en este caso materialmente.