

AUDIENCIA NACIONAL

Sentencia 168/2024, de 9 de diciembre de 2024

Sala de lo Social

Rec. n.º 54/2022

SUMARIO:

Sector de la Banca. Registro de jornada. Posibilidad de que la representación legal de los trabajadores (RLT) pueda acceder a los registros en cualquier momento y de manera inmediata. En el caso analizado, existe un acuerdo sobre registro diario de jornada del convenio colectivo del sector de la banca donde se establece que, con carácter mensual, la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, mediante soporte informático que permita su tratamiento (hoja de cálculo o similares) el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación. En este contexto, debe tenerse en cuenta la literalidad del artículo 34.9 del ET, en el que no se prevé que el registro de jornada sea accesible en cualquier momento y de manera inmediata por la RLT. De esta forma, la mención prevista en la norma relativa a la conservación de los registros y que los mismos "*permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*" no puede ser interpretada, como se pretende en la demanda, equiparando el significado de las expresiones "permanente" e "inmediato". Esto es, lo inmediato es aquello que sucede enseguida, sin tardanza, y tal tipo de acceso a favor de la RLT no se desprende de la literalidad de aquel precepto. Si el legislador quisiera establecer ese sistema de acceso inmediato al registro de jornada el mismo habría de resultar de manera inequívoca de la previsión legal. Sin embargo, el tenor literal del artículo 34.9 del ET no permite afirmar que exista una obligación diferenciada de poner a disposición de la RLT un sistema de acceso inmediato distinto de la entrega mensual de dicha información pactada con la representación mayoritaria de los trabajadores. Y ello con independencia de la existencia de guías o criterios técnicos (Criterio Técnico 101/2019 ITSS y Guía sobre el registro de jornada del Ministerio de Trabajo) que no tienen carácter vinculante. En definitiva, la única obligación de información a la RLT se refiere al registro de jornada de cada trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.9 del ET, pero ello no implica que tal representación legal tenga derecho a un sistema de puesta a disposición inmediato de los registros de jornada que resulte complementario al pactado con la mayoría de la representación de los trabajadores y también previsto en el acuerdo sectorial y en el propio Convenio colectivo del sector de la banca.

PONENTE:

Don Francisco Javier Piñonosa Ros.

SENTENCIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00168/2024

AUDIENCIA NACIONAL

Síguenos en...



Sala de lo Social

Secretaria D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 168/2024

Fecha de Juicio: 3/12/2024

Fecha Sentencia: 9/12/2024

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000054 /2022

Ponente: FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

Demandante/s: FEDERACIÓN SINDICAT D'ESTALVI DE CATALUNYA - SINDICATO DE EMPLEADOS DE CRÉDITO (FEDERACIÓN SEC)

Demandado/s: BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA (BBVA SA), CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (CIG), FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS LAB, FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO UGT(FESMC-UGT), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), FEDERACIÓN DE SERVICIOS CCOO(CCOO-SERVICIOS), SINDICAT CATALÀ AUTÒNOM DE TREBALLADORS (SCAT), ASOCIACIÓN DE CUADROS DE BANCA (ACB), FEDERACIÓN DE SERVICIOS ELA

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno:914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: JRM

NIG:28079 24 4 2022 0000054

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000054 /2022

Procedimiento de origen: /

Ponente Ilmo/a. Sr/a: FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

SENTENCIA 168/2024

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D./D^a RAMÓN GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

D^a ANA SANCHO ARANZASTI

D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

Síguenos en...



La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000054 /2022 seguido por demanda de FEDERACIÓN SINDICAT D'ESTALVI DE CATALUNYA - SINDICATO DE EMPLEADOS DE CRÉDITO (FEDERACIÓN SEC) (letrado D. Raúl del Palacio San Miguel) contra BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA (BBVA SA) (letrado D. Alfredo Aspra Rodríguez), CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (CIG) y FEDERACIÓN DE SERVICIOS ELA (letrada D^a Rosario Martín Narrilos), FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS LAB (no comparece), FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO UGT (FESMC-UGT) (no comparece), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) (letrado D. Luis Miguel Sanguino Gómez), FEDERACIÓN DE SERVICIOS CCOO (CCOO-SERVICIOS) (no comparece), SINDICAT CATALÀ AUTÒNOM DE TREBALLADORS (SCAT) (no comparece), ASOCIACIÓN DE CUADROS DE BANCA (ACB) (no comparece) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

El 16 de febrero de 2022 se presentó demanda por la Federación Sindicat D'estalvi de Catalunya - Sindicato de Empleados de Crédito (FEDERACIÓN SEC) contra el BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA (BBVA SA) sobre Conflicto Colectivo.

SEGUNDO.

En el Suplico de tal demanda se interesaba se dictare sentencia por la que se declarase:

1.- *Que el último párrafo del art. 34.9 ET, al establecer que los registros deban "permanecer a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la inspección de trabajo y Seguridad Social", debe interpretarse en el sentido de que sea posible por parte de la RLT acceder a dichos registros en cualquier momento y de manera inmediata.*

2.- *Que en consecuencia con la anterior interpretación, declare:*

- la obligación de BBVA de mantener a disposición de la RLT, y en este caso de las de las secciones sindicales constituidas en BBVA, el registro diario de jornada de manera que sea accesible en cualquier momento y de manera inmediata, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración y a poner los medios para que ello sea posible.

- El derecho de la Sección Sindical de la Federación SEC o subsidiariamente de sus delegados sindicales, así como del resto de secciones sindicales constituidas en BBVA, a acceder directamente al registro diario de jornada o subsidiariamente a los datos del registro diario de jornada, en cualquier momento y de manera inmediata, sin que pueda limitarse la empresa a poner a disposición de las secciones sindicales un listado mensual con los datos del registro, condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración.

3.- *La obligación de BBVA de incluir entre los datos del registro diario de jornada a los que tiene acceso la RLT, y en este caso las de las secciones sindicales constituidas en BBVA, la identificación de la persona trabajadora que realiza cada jornada reflejada, de manera que se pueda vincular cada jornada diaria realizada con la persona que la ha realizado.*

Para ello deberá utilizar preferentemente los nombres y apellidos de la persona trabajadora, o subsidiariamente cualquier otro medio que permita esa identificación y esa vinculación de forma inequívoca.

Síguenos en...

4.- Que en consecuencia con lo anterior, se declare el derecho de la Sección Sindical de la Federación SEC o subsidiariamente de sus delegados sindicales, así como del resto de las secciones sindicales constituidas en BBVA, a acceder a esos datos identificativos, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración y a poner los medios para hacer ello posible.

TERCERO.

En fecha 29 de marzo de 2022 tuvo lugar el juicio oral. En aquel acto, con carácter previo, la parte actora limitó la pretensión a los apartados 1 y 2 del suplico por cuanto los apartados 3 y 4 habían sido objeto de conocimiento en el Conflicto Colectivo nº 39/2022 y a cuyo resultado ambas partes se remitían.

Las alegaciones de las partes en aquel procedimiento fueron, en síntesis, las siguientes:

- El sindicato demandante sostuvo que, en aplicación del art. 34.9 ET, se debía reconocer a la RLT el derecho de acceder en cualquier momento y de forma inmediata al registro de jornada. Alegó los criterios técnicos elaborados por la ITSS y guía del Ministerio de Trabajo, no siendo válido que esa obligación se transforme en la entrega mensual de los registros, obligación que tampoco cumple BBVA desde 5/21 a 2/22. Consideró que estamos ante una obligación legal que solo puede ser mejorada en la negociación colectiva.

- Los sindicatos UGT, ACB, y CCOO solicitaron que se dictara sentencia ajustada a derecho. Los sindicatos CGT, ELA y CIG se adhirieron a la demanda y los sindicatos LAB y SACT no comparecieron.

- El BBVA se opuso a la demanda alegando inadecuación de procedimiento pues existe un acuerdo en el convenio colectivo acerca de cómo se accede por la RLT al registro de jornada que es el que se aplica también conforme los acuerdos de empresa alcanzados y que se refieren en la demanda, indicándose que tampoco se está solicitando la nulidad de esto acuerdos, lo que provoca defecto legal en el modo de proponer la demanda.

En cuanto a los hechos de la demanda indicó que los registros de jornada se entregan en hojas Excel, que el acuerdo de convenio es complementario, no subsidiario al acuerdo de empresa, que en la negociación los sindicatos mayoritarios aceptaron los acuerdos sobre registro de jornada a nivel de empresa y en la negociación del convenio colectivo. En cuanto al fondo del asunto consideró que no estaríamos ante un conflicto de interpretación sino de intereses pues lo que se pretende es alterar lo acordado. Señala también que en materia de registro de jornada no existe obligación de tener que llegar a un acuerdo por lo que si no se alcanza procede aplicar la decisión adoptada por el empresario y que en este caso BBVA aceptó la propuesta realizada por CCOO en materia de registro.

CUARTO.

Esta Sala dictó sentencia en fecha 31 de marzo de 2022 en la que, apreciando que el procedimiento de conflicto colectivo instado por la demandante no era el adecuado para resolver la controversia y sin entrar en el fondo del asunto, desestimó la demanda.

QUINTO.

Interpuesto recurso de casación la Sala IV del Tribunal Supremo dictó Sentencia en fecha 17 de septiembre de 2024 (casación 191/2022) estimando el recurso, casando y anulando la sentencia de 31 de marzo de 2022 y ordenando retrotraer las actuaciones al momento anterior al de dictarse la referida sentencia para que la Sala de instancia, con libertad de criterio y actuación, dictare sentencia partiendo de que el procedimiento seguido es adecuado.

SEXTO.

Por Providencia de fecha 9 de octubre de 2024, al haber variado la composición de la Sala desde la fecha del dictado de la sentencia anulada, se acordó efectuar un nuevo señalamiento para la celebración de los actos de conciliación y juicio oral.

Síguenos en...



SÉPTIMO.

Se convocó y citó a las partes para el 3 de diciembre de 2024. Llegada tal fecha comparecieron el sindicato demandante, la empresa BBVA y los sindicatos CIG, ELA y CGT. No comparecieron CCOO, UGT, SCAT, LAB y ACB. En ausencia de acuerdo se acordó la celebración de juicio oral. Con carácter previo las partes acordaron estar al contenido de los hechos probados de la sentencia inicialmente anulada y a las alegaciones sobre el fondo efectuadas en la fecha del primer señalamiento, al ser el objeto de la controversia una cuestión jurídica. Tras las alegaciones iniciales de las partes, en las que los sindicatos CIG, ELA y CGT se adhirieron a la demanda, y no existiendo hechos controvertidos ni solicitarse prueba por las partes, quedaron los autos conclusos para dictar sentencia.

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.

El presente conflicto afecta a toda la plantilla de la demandada BBVA.

SEGUNDO.

BBVA, S.A. y las distintas secciones sindicales presentes en los comités de empresa y delegados de personal de la demandada, mantuvieron una serie de reuniones entre el 25 de junio y el 25 de septiembre de 2019, con la intención de intentar llegar a un acuerdo respecto al establecimiento de un registro diario de la jornada.

Finalmente, la empresa y las secciones sindicales de CCOO, UGT y ACB, representando el 72,69% de la representación legal de la plantilla, firmaron el Acuerdo de 25 de septiembre 2019 de "Registro de Jornada" que regula el sistema de registro diario de jornada que aplica BBVA y que obra al D40 y que se da por reproducido.

En su apartado V segundo referido a la accesibilidad al registro de jornada se dispone que:

la empresa pondrá a disposición de la RLT con carácter mensual la información del registro de jornada en formato electrónico correspondiente a su ámbito de actuación. Y para ello cada sección sindical constituida en BBVA nombrará a dos representantes a efectos de facilitarles dicha información.40

TERCERO.

Paralelamente el 10-1-2019 se iniciaron las negociaciones del convenio colectivo sectorial de banca. Las actas obran al D48 y se dan por reproducidas.

En el acta de la 7ª reunión la AEB presentó su modelo de registro de jornada y en su propuesta derivaba a cada empresa la fórmula de puesta a disposición de los datos del registro.

En la 8ª reunión los sindicatos aportaron sus propuestas que se discuten en la 9ª reunión.

En la 11ª reunión se formula por AEB nueva propuesta consistente en *que mensualmente, las empresas facilitarán los datos del registro de jornada de todas las personas trabajadoras de sus ámbitos de representación, a las secciones sindicales que cuenten con, al menos, el 10% de los miembros de comités de empresa y delegados/as de personal en el conjunto de la misma. No obstante, en el ámbito de cada Empresa y en función de las características propias del sistema de "Registro diario de Jornada" que resulte de aplicación en la misma, se podrá acordar con los representantes legales de los trabajadores, cualquier otra fórmula de información, distinta de las anteriores, de los datos contenidos en el Registro.*

En la 12ª reunión se presenta por parte de UGT, CCOO y FINE propuesta alternativa sobre registro de jornada en la que se expresa que *con carácter mensual la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, mediante soporte informático (formato hoja de cálculo) el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación. La misma información, y en los mismos términos, se*

Síguenos en...



facilitará a los Delegados Sindicales en el ámbito de su representación, de conformidad con lo establecido en los artículos 10.2 y 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CUARTO.

En el BOE de 4-2-2020 se publica el Acuerdo sobre registro diario de jornada del Convenio colectivo del sector de la banca que se da por reproducido.

En el apartado IV del mismo se dispone:

IV. Accesibilidad a la información registrada

Por parte de la persona trabajadora

Cualquier trabajador o trabajadora podrá acceder y descargar del sistema, en cualquier momento y de forma exclusiva su registro diario de jornada para consultar sus propios datos tal y como figuren en el citado registro.

Por los representantes legales de los trabajadores

Con carácter mensual la Empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, mediante soporte informático que permita su tratamiento (hoja de cálculo o similares) el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación. La misma información, y en los mismos términos, se facilitará a los Delegados Sindicales en el ámbito de su representación, de conformidad con lo establecido en los artículos 10.2 y 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Esta información, también podrá facilitarse a través de las Secciones Sindicales de Empresa, según lo establecido en el artículo 60 del Convenio Colectivo.

QUINTO.

Por resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca, BOE 30-3-2021.

Su art. 29 trata del registro de jornada y en su apartado IV 2 referido a la accesibilidad a la información registrada para la RLT, se indica:

Con carácter mensual la Empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, mediante soporte informático que permita su tratamiento (hoja de cálculo o similares) el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación.

La misma información, y en los mismos términos, se facilitará a los Delegados Sindicales en el ámbito de su representación, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Esta información, también podrá facilitarse a través de las Secciones Sindicales de Empresa, según lo establecido en el artículo 64 del Convenio Colectivo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del proceso de conflicto colectivo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan únicamente en la prueba documental que se hace constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos. Es preciso señalar que, tal y como manifiestan las comparecientes al comienzo del juicio oral, los hechos probados antes señalados son los mismos que ya se contenían en la sentencia anulada de fecha 31 de marzo de 2022 y respecto a los cuales no existe controversia.

TERCERO.

Síguenos en...



Tras afirmar la Sala IV del Tribunal Supremo que el procedimiento adecuado es el de Conflicto Colectivo, la controversia que enfrenta a las partes queda limitada, como se afirma de manera expresa por la demandante en el acto de la vista, a los dos primeros puntos del Suplico de la demanda. Esto es, si a la vista de lo negociado entre la empresa la mayoría de la representación de los trabajadores en relación a la accesibilidad a la información registrada, el art. 34.9 ET debe interpretarse en el sentido de que sea posible que por la RLT pueda accederse a los registros de jornada en cualquier momento y de manera inmediata. O, lo que es lo mismo, si existe una obligación diferenciada adicional de acceso a los registros más allá de la entrega mensual pactada y si con esta práctica la empresa estaría vaciando en parte el contenido y alcance del artículo 34.9 ET.

No se discute, por tanto, ni la exigencia legal de registro de jornada, ni la existencia de un acuerdo de empresa sobre registro de jornada alcanzado con el 72,69% de la representación legal de la plantilla ni la existencia de un acuerdo sectorial sobre registro diario de jornada del Convenio colectivo del sector de la banca. Lo solicitado es, únicamente, que se reconozca la obligación empresarial de poner a disposición de la RLT el registro horario de modo que sea accesible en cualquier momento y de manera inmediata, sin que pueda limitarse la empresa a poner a disposición de las secciones sindicales un listado mensual.

La cuestión relativa al registro de jornada de la empresa BBVA ya ha sido examinada por la Sala IV del Tribunal Supremo en relación a los datos personales susceptibles de ser comunicados a la representación legal de los trabajadores en virtud del art. 64 ET y a los datos que no están comprendidos en tal derecho de información. Así, en la Sentencia de 24 de septiembre de 2024, casación 236/2022, se confirma la sentencia dictada por esta Sala de la Audiencia Nacional en fecha 19 de abril de 2022, autos 39/2022, y en la que se declaraba que la empresa BBVA, en relación con el sistema de registro de jornada implementado, debía eliminar la autorización a posteriori del superior, para que la hora autodeclarada fuera la que realmente conste en el registro como de trabajo efectivo; y que en la información que se proporciona a la representación legal de los trabajadores por parte de la empresa respecto del registro de jornada se facilite la identidad (nombre y apellidos), provincia y población del trabajador al que corresponde el apunte. En aquella resolución la Sala IV hace referencia expresa al sistema de registro de jornada pactado en relación con la obligación de información a la representación legal de los trabajadores y la posibilidad de que la misma tuviera acceso al histórico de modificaciones. Y lo hace en los siguientes términos (el resaltado es añadido):

"[...] Para determinar si el sistema de registro de jornada implementado por el BBVA se ajusta a la legalidad, debemos asimismo acudir al artículo 34.9 ET cuya infracción se denuncia por la parte recurrente.

Señalando que dicho precepto legal se incorpora al ET con el RDL 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo y dispone lo 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".

3. Como expusimos en nuestra STS 41/2023, de 18 de enero (rec. 78/2021) el precepto legal transcrito impone a las empresas: "la obligación de garantizar el registro diario de la jornada de cada trabajador con inclusión del horario concreto de inicio y finalización, así como la de conservarlo durante cuatro años a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo.

Por lo que respecta a cuál haya de ser el sistema empleado para llevar a cabo el registro, su organización y documentación, el legislador tan solo indica que puede pactarse mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, y en su defecto, imponerse por decisión del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Nada más señala sobre cual haya de ser el concreto contenido, mecanismo o herramienta mediante la que se articule dicho sistema, no imponiendo ninguna específica forma o modalidad a la que haya de sujetarse".

Asimismo, es necesario traer a colación la sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/2018 que declara que la correcta aplicación de la Directiva 2003/88/CE exige que el sistema de registro de jornada cumpla con los requisitos de ser objetivo, fiable y accesible.

La sentencia explica que el objetivo de la Directiva 2003/88/CE es el de "establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las normas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo" (ap.36); con la finalidad de "promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, permitiendo que estos disfruten de períodos mínimos de descanso -en particular, de períodos de descanso diario y semanal-, así como de períodos de pausa adecuados, y estableciendo una duración máxima del tiempo de trabajo semanal" (ap. 37); imponiendo a los Estados Miembros la obligación de "velar por que el efecto útil de esos derechos quede completamente asegurado, haciendo que los trabajadores se beneficien efectivamente de los períodos mínimos de descanso diario y semanal y del límite máximo de la duración media del tiempo de trabajo semanal establecidos en esta Directiva" (ap. 42).

Razonamiento con el que el TJUE vincula directamente la necesidad de registrar la jornada de trabajo con la obligación de proteger la salud y seguridad de los trabajadores, y, justamente por ello, establece a continuación que no cumple adecuadamente con esa finalidad cualquier posible sistema de registro de jornada, sino tan solo aquel que verdaderamente sea objetivo, fiable y accesible.

En ese mismo sentido recuerda que "el trabajador debe ser considerado la parte débil de la relación laboral, de modo que es necesario impedir que el empresario pueda imponerle una restricción de sus derechos" (ap. 44), para subrayar la idea de que "esta posición de debilidad, podría disuadirse al trabajador de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario, en particular cuando la reivindicación de estos pudiera provocar que quedara expuesto a medidas adoptadas por el empresario que redundasen en perjuicio de las condiciones de trabajo del trabajador" (ap. 45).

Lo que reitera, al puntualizar que "debe hacerse hincapié en que, habida cuenta de la situación de debilidad del trabajador en la relación laboral, la prueba testifical no puede considerarse, por sí sola, un medio de prueba eficaz para garantizar el respeto efectivo de los derechos en cuestión, ya que los trabajadores pueden mostrarse reticentes a declarar contra su empresario por temor a las medidas que este pueda adoptar en perjuicio de las condiciones de trabajo de aquellos" (ap. 55).

Apreciación con la que el TJUE quiere destacar que los derechos de los trabajadores en esta materia, solo pueden garantizarse mediante la implantación de un sistema de registro de jornada que resulte objetivo y fiable, de manera que quede perfectamente constituida la prueba que acredite la jornada de trabajo en efecto realizada mediante un mecanismo de registro que refleje esos datos de manera totalmente imparcial e indiscutible, para evitar que el trabajador, en su condición de parte débil de la relación laboral, se vea abocado a la inseguridad de enfrentarse a la empresa con la activación de reclamaciones de tan difícil probanza.

Por todo ello concluye, que es imprescindible que exista un sistema de registro de jornada diaria de trabajo objetivo, fiable y accesible, que ofrezca a los trabajadores "un medio particularmente eficaz para acceder de manera sencilla a datos objetivos y fiables relativos a la duración efectiva del trabajo que han realizado y, por lo tanto, puede facilitar tanto el que los trabajadores prueben que se han vulnerado los derechos que les confieren los artículos 3, 5 y 6 apartado b Directiva 2003/88/CE, que precisan el derecho fundamental consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, como el que las autoridades y los tribunales nacionales competentes controlen que se respetan efectivamente esos derechos" (ap. 56).

4. Expuesta la normativa y doctrina aplicable sobre las exigencias que debe contener el registro de jornada para adecuarse a la legalidad, debemos concluir que en el caso que nos ocupa, el sistema de registro de jornada implementado por el BBVA cumple con los requisitos exigidos de trazabilidad, objetividad y fiabilidad, puesto que en el mismo tal y como se constata en el relato fáctico se hace constar "cuál es su tiempo de trabajo diario, registrando a continuación la hora de inicio, y cuando llega el final de la jornada anota el total en tiempo real y que el sistema hace una asignación automática y hace un registro preliminar de jornada y cuando arroja un exceso de jornada el trabajador puede poner motivos personales o motivos laborales y justificar en su caso la prolongación de jornada, lo que debe conformarse dos veces por el trabajador. Para que se apruebe el registro de horas laborales es necesario la autorización del superior. Los datos pueden modificarse hasta el día 10 del mes siguiente. La empresa SOPRA HR Software empresa editora de software que almacena los datos de registro

de jornada de BBVA que refiere que se registran y almacenan todos los datos introducidos por los trabajadores y sus posteriores cambios y modificaciones".

El sistema de registro de jornada de trabajo implantado permite registrar y almacenar los apuntes que efectúa cada trabajador de su jornada laboral diaria, sin que, ni el artículo 34.9 del ET, ni el convenio sectorial, ni el acuerdo de empresa, impongan la obligación de información que exige la parte recurrente sobre el conocimiento del histórico de modificación de apuntes.

Al contrario, la única obligación de información a la representación legal de los trabajadores viene referida al registro de jornada de cada trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.9 ET y 29 del convenio colectivo de aplicación, pero sin que ello en modo alguno implique converger con la exigencia postulada por la parte recurrente relativa a que la representación legal tenga acceso al histórico de modificaciones [...].

Esto es, considera nuestro Ato Tribunal que el sistema de registro de jornada implantado por la empresa cumple con los requisitos exigidos de trazabilidad, objetividad y fiabilidad y que, en relación al acceso al acceso al histórico por parte de la representación legal de los trabajadores tal posibilidad no queda prevista ni el artículo 34.9 del ET, ni el convenio sectorial, ni el acuerdo de empresa.

Esa misma interpretación es posible realizarla al respecto de lo ahora solicitado (establecimiento de un sistema de acceso inmediato al registro de jornada complementario al pactado con la mayoría de la RLT y como consecuencia de la que se afirma es una correcta interpretación del art. 34.9 ET). Así, en la literalidad del citado artículo no se prevé que el registro de jornada sea accesible en cualquier momento y de manera inmediata por la representación de los trabajadores. Esto es, es parecer de esta Sala que la mención prevista en la norma relativa a la conservación de los registros y que los mismos "permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social" no puede ser interpretada, como se pretende en la demanda, equiparando el significado de las expresiones "permanente" e "inmediato". Esto es, lo inmediato es aquello que sucede enseguida, si tardanza, y tal tipo de acceso a favor de la RLT no se desprende de la literalidad de aquel precepto.

Como con acierto señala la demandada, si el legislador quisiera establecer ese sistema de acceso inmediato al registro de jornada el mismo habría de resultar de manera inequívoca de la previsión legal. Sin embargo, el tenor literal del art.34.9 ET no permite afirmar que exista una obligación diferenciada de poner a disposición de la RLT un sistema de acceso inmediato distinto de la entrega mensual de dicha información pactada con la representación mayoritaria de los trabajadores. Y ello con independencia de la existencia de guías o criterios técnicos (Criterio Técnico 101/2019 ITSS y Guía sobre el registro de jornada del Ministerio de Trabajo) que no tienen carácter vinculante. Así lo ha señalado esta Sala, entre otras, en SAN 30-10-2014, autos 226/2014, confirmada STS 24-2-2016, rec. 79/2015.

En definitiva, la única obligación de información a la representación legal de los trabajadores se refiere al registro de jornada de cada trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.9 ET, pero ello no implica que tal representación legal tenga derecho a un sistema de puesta a disposición inmediato de los registros de jornada que resulte complementario al pactado con la mayoría de la representación de los trabajadores y también previsto en el acuerdo sectorial y en el propio Convenio colectivo del sector de la banca. La aplicación de tales consideraciones nos ha de llevar a desestimar la demanda.

CUARTO.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (art. 205.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Desestimamos la demanda interpuesta por la Federación Sindicat D'estalvi de Catalunya - Sindicato de Empleados de Crédito (FEDERACIÓN SEC), a la que se adhirieron los sindicatos CIG, ELA y CGT, contra el BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA (BBVA SA); y, en consecuencia, absolvemos a tal demandada de las pretensiones contenidas en la demanda. Sin imposición de costas.

Síguenos en...



Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0054 22; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0054 22, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

