



Roj: **SAN 1566/2022 - ECLI:ES:AN:2022:1566**

Id Cendoj: **28079240012022100056**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **19/04/2022**

Nº de Recurso: **39/2022**

Nº de Resolución: **57/2022**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **ANUNCIACION NUÑEZ RAMOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

## **AUDIENCIA NACIONAL**

### **Sala de lo Social**

#### **Letrada de la Administración de Justicia**

**D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

**SENTENCIA N<sup>o</sup> : 57/2022**

**Fecha de Juicio:** 16/3/2022

**Fecha Sentencia:** 19/4/2022

**Fecha Auto Aclaración:**

**Tipo y núm. Procedimiento:** CONFLICTOS COLECTIVOS 0000039 /2022

**Ponente:** D<sup>a</sup> ANUNCIACIÓN NÚÑEZ RAMOS

**Demandante/s:** FESIBAC-CGT

**Demandado/s:** BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A., FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA- SOLIDARIDAD DE LOS TRABAJADORES VASCOS, LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK, FEDERACIÓN S.E.C.-SINDICAT D ESTALVI DE CATALUNYA-SINDICATO DE EMPLEADOS DE CREDITO, CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA, ASOCIACIÓN DE CUADROS DE BANCA, FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS, SINDICAT CATALÀ AUTÒNOM DE TREBALLADORS

**Resolución de la Sentencia:** ESTIMATORIA PARCIAL

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

-

GOYA 14 (MADRID)

**Tfno:** 914007258

Equipo/usuario: BLM

**NIG:** 28079 24 4 2022 0000039

Modelo: ANS105 SENTENCIA

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000039 /2022**

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilma. Sra: D<sup>a</sup> ANUNCIACIÓN NÚÑEZ RAMOS

**SENTENCIA 57/2022**

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

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

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D<sup>a</sup> ANUNCIACIÓN NÚÑEZ RAMOS

En MADRID, a diecinueve de abril de dos mil veintidós.

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 0000039 /2022 seguido por demanda de FESIBAC-CGT (letrado D. Juan Rubiño Mira) contra BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A. (letrado D. Alfredo Aspra Rodríguez), FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (no comparece), EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA- SOLIDARIDAD DE LOS TRABAJADORES VASCOS (letrada D<sup>a</sup> Marta Carretero Martín), LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (no comparece), FEDERACIÓN S.E.C.-SINDICAT D ESTALVI DE CATALUNYA-SINDICATO DE EMPLEADOS DE CREDITO (letrado D. Raúl del Palacio), CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (letrada D<sup>a</sup> Marta Carretero Martín), ASOCIACIÓN DE CUADROS DE BANCA (no comparece), FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (no comparece), SINDICAT CATALÀ AUTÒNOM DE TREBALLADORS (no comparece) con representación sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilma. Sra. D<sup>a</sup> ANUNCIACIÓN NÚÑEZ RAMOS.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, el día 26 de enero de 2022 se presentó demanda, en nombre y representación de CGT en el sobre conflicto colectivo.

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda bajo el número 39 /2022 y designó ponente señalándose el día 16 de marzo de 2022 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

**Tercero. -** Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

El letrado de CGT se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare el derecho de los trabajadores de la empresa a que;

-El registro implementado contenga información trazable y, en consecuencia, se informe a la RLT de cada una de las modificaciones de apuntes, en qué consisten las mismas y en qué momento en se han producido.

- Se habilite en el registro el apunte de las pausas de trabajo no efectivo y la duración de las mismas.

- Se elimine el automatismo del sistema implementado por el cual considera por defecto que el tiempo excedido de la hora de salida, que el sistema calcula, es tiempo personal.

- Se elimine la autorización a posteriori del superior para que la hora autodeclarada sea la que realmente conste en el registro.

- Se facilite la identidad (nombre y apellidos), provincia y población del trabajador al que corresponde el apunte.

En sustento de sus pretensiones :

- Denunció que el mes de noviembre de 2021, por ejemplificar con el más reciente que tenemos, los trabajadores del BBVA permanecieron en el puesto de trabajo en exceso de su horario un total de 263.875 horas, nada más y nada menos y que de esas horas se han solicitado como horas extraordinarias solo 4.362, es decir, solo el 1,65 %.

- Señaló con relación al sistema de registro implementado lo siguiente:

a.- el registro permite al trabajador declarar la hora de inicio de su jornada laboral (abriendo la aplicación).

b.- una vez indicada la hora inicial, el sistema calcula la hora de salida



automáticamente, para ello el sistema tiene en cuenta, en los casos de jornada partida, el descanso para la comida.

c.- el registro no permite anotar ninguna otra pausa manualmente en el horario que asigna.

d.- el trabajador tiene que anotar la hora de salida (cerrando la aplicación).

e.- que cuando las horas realizadas alcanzan un número de horas mayores que las del horario calculado por el sistema para el trabajador, el registro digital automáticamente clasifica por defecto el exceso de horas como horas personales a pesar de que pide que se declare su naturaleza, sin que baste con esta declaración para cambiar la clasificación de las horas realizadas fuera del horario automático y anotadas como trabajo por el trabajador pues se necesita de una validación posterior del superior.- si no lo hace constarán como horas personales a pesar de la declaración del trabajador de que las mismas se han dedicado a la realización de sus funciones.

f.- las horas extraordinarias deben ser compensadas con tiempo, según acuerdo colectivo.

g.- los apuntes de la aplicación se pueden cambiar cuántas veces quieran posteriormente de forma manual.

h.- el registro trasladado a la RLT no permite saber cuántas veces se ha cambiado la anotación, en qué momento, ni el motivo, además, en la información que se traslada a la RLT, se constata que los cambios en los apuntes son algo muy habitual, cuando debería ser un hecho excepcional.

i.- la empresa cumple con las exigencias de puesta a disposición de los representantes de los trabajadores entregando un archivo en formato Excel en el que no figura la identificación de los trabajadores, solo un número de orden correlativo cuya asignación y correspondencia no se facilita.

Refirió que el registro había sido denunciado por CGT ante la Inspección de trabajo.

Consideró que el registro no es trazable si por trazabilidad se entiende el conjunto de aquellos procedimientos preestablecidos y autosuficientes que permiten conocer el histórico de la persona, el momento y el cambio que se efectuó, ya que no permite en la información que se proporciona a la RLT conocer el total de cambios que una misma persona ha efectuado de su registro.

Señaló que no es objetivo ni fiable pues no permite anotar las pausas que se producen en la jornada, tan solo el inicio y la finalización y por defecto las horas que sobrepasen la jornada diaria se imputan a horas personales del trabajador.

No se trata de un auténtico sistema autodeclarativo pues el trabajador sólo puede anotar el tiempo que exceda del horario como de trabajo efectivo si así lo consiente un superior.

Finalmente destacó que en la información a la que tiene acceso la RLT no constan los datos de los trabajadores.

A las peticiones de CGT se adhirieron el resto de organizaciones sindicales comparecientes.

El letrado de BBVA solicitó el dictado de sentencia desestimatoria de la demanda.

Señaló que nos encontramos ante un conflicto regulatorio o de interés.

Refirió que el Acuerdo colectivo de registro de jornada de BBVA fue validado por la mayoría de la representación sindical.

En cuanto a la trazabilidad se remitió al descriptor 48 y refirió que la accesibilidad de los datos del registro no hace referencia a las trazabilidades.

Defendió que no es necesario registrar las pausas remitiéndose a la SAN de 31-3-2021, no existiendo obligación de registrar las pausas, así como la posibilidad de imputar a horas personales los excesos.

Con relación a la autorización señaló que las horas se fijan previamente y luego tienen que ser autorizadas, como de hecho se están concediendo, habiéndose solo denegado un 3 por ciento las horas de prolongación de jornada.

En cuanto a los datos nominativos se dice que fueron debatidos en la negociación, a lo que se opusieron parte de los sindicatos que negociaron el acuerdo de jornada.

Destacó que el trabajador cuando entra en el aplicativo le aparece por defecto 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.



Seguidamente se procedió a la proposición y práctica de la prueba tras lo cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas.

**Cuarto.**-En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.**- El día 25-9-2.019 BBVA y las secciones sindicales de CCOO, ACB, CGT, UGT, SEC, CIG, ELA, LAB y STAC suscribieron el acuerdo que obra en el descriptor 36 cuyo punto primero regula el registro de jornada el cual lo damos por reproducido.

Para la consecución de dicho acuerdo se siguió un proceso de negociación celebrándose un total de 7 reuniones entre los días 25 de junio y 25 de septiembre de 2.019 cuyo contenido obra reflejado en las actas que se encuentran aportadas a las actuaciones y damos por reproducido.- descriptores 37 a 43-.

**SEGUNDO.**- En el BOE de 31-3-2.021 se publicó el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca en cuyo artículo 29 se regula el registro de jornada.- descriptor 44-. Obra aportadas a las actuaciones las actas de negociación del referido convenio colectivo.

**TERCERO.**- BBVA ha implementado un sistema de registro de Jornada que se detalla en la descripción 47 que damos por reproducida en el mismo aparece por defecto 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.

**CUARTO.**- Damos por reproducido el descriptor 58 emitido por 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.

**QUINTO.**- En la información que la empresa remite a la RLT relativa al registro de jornada no aparecen los nombres y apellidos de los trabajadores cuya jornada aparece registrada.- descripción 59-.

**SEXTO.**- Damos por reproducida la resolución de la inspección de trabajo que obra en el descriptor 78 .

**SÉPTIMO.**- Se ha celebrado intento de mediación ante el SIMA.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**- , La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso 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 el art. 97.2 de la LRJS los hechos declarados probados se fundan bien en hechos conformes o se deducen de cada uno de los descriptores que en los mismos señalan.

**TERCERO.**- Expuestas las posiciones de las partes en el antecedente fáctico tercero de la presente resolución debemos resolver en primer lugar la excepción opuesta por el letrado de BBVA que ha señalado que nos encontramos ante un conflicto económico, regulatorio o de intereses y no ante un conflicto jurídico o de interpretación.

Con relación a la distinción entre los conflictos jurídicos o interpretativos, y los conflictos económicos, de intereses o regulatorios hemos de recordar como hicimos en las SSAN 15-2-2.019 -proc 8/2019- y de 12-12-2018 - proc. 287/2018 - que:

*" la jurisprudencia, por todas, STS 20-06-2017, rec. 170/16 ) , ha identificado las fronteras entre el conflicto jurídico, regulado en el art. 153 LRJS y el conflicto de intereses en los términos siguientes: El conflicto colectivo presupone controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por la ley o por el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa, en tanto que el conflicto de intereses o económico tiene como finalidad la modificación, bien a través de la supresión la adición, la reducción o la sustitución por otro del orden jurídico preestablecido, es decir, cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo y, como*



es lógico, estas controversias no pueden encontrar solución en Derecho, ni el Juez puede suplantar la actividad negociadora de las partes, único procedimiento para pacificar la situación ( SSTS 19/04/00 -rco 2980/99 )".

En el presente caso por parte de CGT se impugnan determinados aspectos del sistema de registro de jornada impuesto en el BBVA por considerar que no se ajustan a las normas legales y convencionales que regulan el registro de jornada, por lo tanto, y con independencia de que proceda estimar o rechazar las mismas, y de que se compartan los argumentos de la organización actora es evidente que el conflicto es interpretativo.

**CUARTO.-** La Sala con carácter previo a examinar la procedencia de las reclamaciones de CGT considera necesario recapitular acerca de la normativa aplicable al registro de jornada en el seno de BBVA.

1.- el apartado 9 del art. 34 del E.T dispone que:

*" 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."*

2.- El ámbito de la Banca en el que opera la empresa demandada rige el XXIV Convenio colectivo de Banca que en su art. 29 y desarrollando el precepto legal regula el registro de jornada de la forma siguiente:

*"Consideraciones generales sobre el sistema de «Registro diario de Jornada»*

*1.Ámbito de aplicación.*

*Con la finalidad de cumplir con lo que se establece en el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores , las Empresas adheridas al Convenio Colectivo sectorial, garantizarán el registro diario de jornada de todo el personal vinculado a las mismas mediante una relación laboral.*

*Sin menoscabo del alcance universal de la normativa legal sobre el Registro de Jornada para toda la plantilla, por lo que se refiere al presente Acuerdo, éste será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro del ámbito del Convenio Colectivo de Banca.*

*Las Empresas podrán establecer excepciones o particularidades en el modelo de organización y documentación del registro de jornada para el personal que desempeñe las funciones de Alta Dirección, Alto Gobierno o Alto Consejo, características, tal y como recoge el Convenio en su artículo 2, de los siguientes cargos u otros semejantes: Director/a General, Director/a Gerente de la Empresa, Subdirector/a General, Inspector/a General, Secretario/a General y otras de carácter similar, entre las que se encontrarían las desarrolladas por el personal incluido en el denominado «Colectivo Identificado», definido conforme al Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014 que complementa la Directiva 2013/36/UE.*

*2.Garantía y neutralidad del sistema de «Registro diario de jornada».*

*Ambas partes acuerdan que la implantación de un sistema de «registro diario de jornada» no supone alteración ni en la jornada ni en el horario de trabajo ni en los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla de las Empresas, que seguirá rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables, así como por los pactos colectivos o contractuales que afecten a cada persona trabajadora y por lo establecido en el calendario laboral que se publica cada año.*

*Además, el registro ha de ser objetivo, fiable y accesible, así como plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como con la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, adecuación de jornada y prestación de servicios en modelo de teletrabajo, trabajo en remoto o a distancia y otras similares, todo ello en los términos que puedan estar establecidos en los pactos colectivos o contractuales aplicables a la persona trabajadora.*

*3.Prevalencia sectorial en materia de «registro diario de jornada».*

*Aquellas Empresas que, con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 8/2019 de 12 de marzo, dispusieran de un sistema de «registro diario de jornada» implantado por decisión de la Empresa o por Acuerdos Colectivos de Empresa vigentes en esta materia, podrán continuar aplicando dicho sistema, si bien introduciendo, en su*





caso, las modificaciones que fueran necesarias para su adecuación o adaptación a la citada norma legal y a este acuerdo.

Aquellos acuerdos que hayan sido alcanzados al amparo de lo establecido en el artículo 34.9 del ET en la redacción dada por el RDL 8/2019 de 12 de Marzo, seguirán aplicándose en su totalidad por entender que los mismos han sido negociados bajo los criterios establecidos en dicha norma, por lo que lo pactado en este acuerdo será complementario.

En cualquier caso, en el ámbito de cada Empresa se podrán suscribir acuerdos colectivos, con la mayoría de la representación laboral, que desarrollen, complementen y/o mejoren lo establecido en el presente Acuerdo para su adaptación a la realidad y particularidades de aquella.

#### 4.El modelo de «Registro diario de jornada».

Teniendo en cuenta las características propias de las Empresas del sector bancario, los sistemas a implantar por las mismas serán preferentemente telemáticos y, en todos los casos, deberán contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación. El registro diario establecido tiene que respetar los derechos de la persona trabajadora a la intimidad y a la propia imagen.

La implantación del sistema de registro de jornada deberá acompañarse de una guía de uso que la Empresa facilitará a todas las personas trabajadoras, así como del establecimiento de medidas que garanticen el derecho a la desconexión digital.

También se impartirán acciones formativas de sensibilización en esta materia a toda la plantilla, incluyendo especialmente al personal que ocupe puestos de responsabilidad y con equipos a su cargo.

Las aplicaciones, desarrolladas por las Empresas para facilitar el registro de jornada, deberán resultar accesibles para las personas usuarias y podrán descargarse en dispositivos propiedad de las Empresas.

En el supuesto de que las Empresas establecieran sistemas de vigilancia y control (geolocalización) para la finalidad prevista en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá informar a la RLT previamente a su implantación y cumplir con las garantías previstas en la normativa vigente, tal y como se recoge en el apartado 5 siguiente, sobre el tratamiento de datos de carácter personal.

En el supuesto excepcional de que la persona trabajadora no dispusiera de ninguna aplicación tecnológica o dispositivo puesto a su disposición por la Empresa, el registro se podrá llevar a cabo en papel, de forma manual, mediante una hoja que la persona deberá cumplimentar cada día. En esta hoja se deberán incorporar, al menos, los siguientes datos: la hora concreta de inicio de la jornada de trabajo, la hora de finalización de la misma, el número de horas de trabajo efectivo y su firma.

No obstante, en el ámbito de cada Empresa se podrá concretar la regulación sobre el registro de los excesos y déficits de jornada, así como los tiempos y pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo diario.

En ningún caso está permitido que se registre y firme la hora de entrada y salida a la vez, o que se acumulen los registros para su relleno y firma en fechas posteriores. Además, este sistema de registro en soporte papel tiene que garantizar que proporciona información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori.

Las Empresas informarán previamente a la RLT de estos supuestos excepcionales en los que se aplique el sistema de registro de jornada en soporte papel.

#### 5.Datos de carácter personal.

Teniendo en cuenta la necesidad de incorporación de datos de carácter personal a los sistemas de registro de jornada, el tratamiento de los mismos deberá respetar en todo momento las normas legales de protección de datos recogidas en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores así como las que se establecen en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de derechos digitales, así como cualquier otra norma que en el futuro resulte de aplicación para la protección de datos personales.

### II.Características y funcionamiento del sistema de «Registro diario de Jornada»

#### 1.Principios fundamentales a tener en cuenta.

Todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos en el ámbito de aplicación del «registro diario de jornada» deberán cumplimentar el modelo de registro diario implantado por la Empresa, bajo el principio de buena fe contractual y de acuerdo con la legalidad vigente. La cumplimentación del modelo tendrá, por tanto, carácter de deber laboral para toda la plantilla.



*En el supuesto de que la persona trabajadora no cumpliera con la obligación de registro, la Empresa deberá requerirle a ello, advirtiéndole del carácter de deber laboral de dicha obligación.*

*En el ámbito de cada Empresa se podrá regular como deberá quedar registrada esta incidencia que, en cualquier caso, deberá ser validada tanto por la persona trabajadora, como por la Empresa.*

## *2.Funcionamiento del registro.*

*Todas las personas de la plantilla deberán incorporar en la aplicación o soporte puesto a su disposición, diaria y obligatoriamente, la hora de inicio de la jornada, la hora de finalización y el número de horas de trabajo efectivo.*

*En el ámbito de cada Empresa podrá concretarse la regulación sobre el registro de los excesos y déficits de jornada, así como los tiempos y pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo diario.*

## *3.Datos objeto de registro:*

### *3.1 Hora de inicio de la jornada.*

*Como «hora de inicio de jornada» se deberá registrar la hora concreta en la que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo ( artículo 34.5 del ET ) o a disposición de la empresa. Este último supuesto, sólo será aplicable cuando la persona trabajadora por sus funciones o responsabilidades esté autorizada por la Empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física.*

*Salvo autorización expresa de la Empresa, la hora de inicio computará, a efectos de horas efectivas, siempre que la misma se encuentre dentro del rango de jornada y horarios que corresponde al trabajador.*

### *3.2 Hora de finalización de la jornada.*

*Como «hora de finalización de jornada», la persona trabajadora deberá registrar la hora concreta en que ésta finalice encontrándose en su puesto de trabajo ( artículo 34.5 del ET ) o a disposición de la Empresa. Este último supuesto, sólo será aplicable cuando la persona trabajadora por sus funciones o responsabilidades esté autorizada por la Empresa para finalizar su prestación de servicios desde otra ubicación física.*

### *3.3 Tiempo efectivo de trabajo.*

*La jornada regular ordinaria diaria de cada persona trabajadora será la que corresponda al horario general del Convenio Colectivo de Banca o aquel horario, distinto del general, resultante de los acuerdos colectivos o contractuales suscritos en cada Empresa y que le sean de aplicación, así como por los calendarios laborales que se publican cada año.*

*Se considera «tiempo efectivo de trabajo» el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización de la jornada, descontadas las pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo.*

*No tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, a título orientativo:*

- a) El tiempo correspondiente a la pausa de la comida, cuando se preste el servicio en régimen de jornada partida.*
- b) Interrupciones que obedezcan a una razón o motivación de índole personal.*
- c) Las ausencias del centro de trabajo que no estén contempladas dentro de las licencias retribuidas estipuladas por el ET y/o por el Convenio Colectivo y que hayan sido comunicadas y autorizadas previamente por responsables jerárquicos.*

*Sí tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo:*

- a) El tiempo destinado a toda aquella formación (presencial u online) de carácter obligatorio, tanto dentro como fuera de la Empresa, ya sea por exigencias regulatorias o por decisión de la propia Empresa.*
- b) La asistencia a las reuniones y/o sesiones formativas obligatorias, tanto si el horario queda establecido dentro o fuera de la jornada laboral, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.*
- c) Las licencias retribuidas del artículo 29 del Convenio colectivo y demás supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo.*
- d) Los quince minutos diarios de descanso obligatorio regulados legal o convencionalmente.*

*En cualquier caso, las entidades podrán establecer los criterios que han de determinar y regular los tiempos y pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo diario.*

### *3.4 Viajes o desplazamientos de trabajo y/o actividades formativas.*

*Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo durante toda la jornada laboral diaria por razón de su actividad laboral y/o actividades formativas, se considerarán*

*cumplidas las horas de trabajo efectivas que correspondan a su régimen de jornada y horario, registrándose como incidencia el «viaje de trabajo». Todo ello, sin perjuicio de la validación posterior, en su caso, por parte de la Empresa y de la persona trabajadora. Este mismo procedimiento de registro será de aplicación a los viajes internacionales.*

*Asimismo, en el ámbito de cada Empresa se establecerán los criterios que han de determinar y regular las características del sistema de registro de jornada para todos aquellos otros supuestos, no contemplados en el párrafo anterior, en que la persona trabajadora deba realizar desplazamiento por razón de su actividad laboral y/o formativa.*

### *III. Horas extraordinarias*

*Las partes consideran que la realización de horas extraordinarias constituye una práctica desaconsejable, salvo en supuestos excepcionales en que pueda ser necesario por razones justificadas de organización empresarial.*

*Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo de cada persona trabajadora, debiendo contar para su realización con la autorización previa de la Empresa.*

*En cualquier caso, la realización de horas extraordinarias tiene carácter voluntario para la persona trabajadora.*

### *IV. Accesibilidad a la información registrada*

#### *1. 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.*

#### *2. 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 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 .".*

*3.- En el seno de BBVA y con anterioridad a la suscripción del vigente Convenio colectivo de Banca se suscribió en fecha 25-9-2019 un Acuerdo de registro de jornada con el siguiente contenido:*

*"Y en base a lo expuesto,*

*ACUERDAN*

*REGISTRO DE JORNADA*

#### *I.- Ámbito de aplicación*

*Por lo que se refiere al presente Acuerdo, éste será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A en España (en adelante "BBVA") vinculadas mediante una relación laboral, incluidos dentro del ámbito del Convenio Colectivo de Banca. Conforme señala la Legislación quedará excluido el personal de Alta Dirección.*

*Las partes acuerdan que el personal que depende directamente y es primera línea de la Alta Dirección de la Entidad, tendrá un sistema de registro diario de jornada ajustado a las especiales condiciones y naturaleza de las funciones que desempeñan, con fundamento en la relación de confianza y plus de disponibilidad que implica el cargo que ocupan.*

#### *II.- Sistema de "Registro diario de jornada"*

##### *Primero.- Obligación de registro*

*Con la finalidad de cumplir con lo establecido en el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores , BBVA garantizará el "registro diario de jornada" que incluye el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.*

##### *Segundo.- Obligación de registrar*

*El personal laboral de BBVA, incluido en el ámbito de aplicación del "registro diario de jornada" tiene la obligación de cumplimentar con responsabilidad y profesionalidad los datos requeridos por la aplicación, de conformidad*





con el principio de buena fe contractual. El "registro diario de la jornada" tiene el carácter de deber laboral para todo el personal.

Quienes presten servicios en régimen de teletrabajo o bajo alguna de las modalidades de flexibilidad vigentes en la Empresa, estarán obligados a cumplir y registrar el horario de trabajo que tengan asignado, siendo irrelevante a estos efectos, que el lugar desde el que prestan sus servicios no sea el centro de trabajo de la Empresa.

En el supuesto de que la persona trabajadora no cumpliera con la obligación de registro de manera reiterada, falsee o induzca a otras personas al falseamiento de dichos datos evitando así la veracidad de los datos introducidos, la Empresa podrá requerir su cumplimiento, reservándose el derecho a tomar las medidas disciplinarias procedentes conforme a la legislación vigente o Convenio Colectivo.

Se excluye de este sistema de registro diario las denominadas "jornadas especiales" que se realicen en fines de semana y festivos que seguirán rigiéndose por su actual regulación.

Tercero.- Neutralidad del sistema de "Registro diario de jornada"

El sistema de "registro diario de jornada" que se establece, no supone en sí mismo, ningún tipo de alteración en el régimen de jornada ordinaria y horarios de trabajo del personal de BBVA, que seguirá rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables en cada momento, así como por los pactos contractuales que afecten a cada uno de ellos.

El sistema de "registro diario de jornada" deberá ser compatible con las políticas orientadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, respetándose los Acuerdos Individuales escritos amparados por Acuerdos Colectivos suscritos en BBVA, así como, con la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y la autonomía de organización según el carácter de la función que se desarrolle, respetando las necesidades organizativas del puesto de trabajo en la empresa.

Cuarto.- Modelo de registro de jornada:

· Dispositivo multiplataforma: BBVA pone a disposición de toda la plantilla descrita en el ámbito de aplicación, una herramienta informática accesible a través de los distintos dispositivos: ordenador (desktop), móvil/Tablet, (app [App Store-IOS y Play Store-Android]), con el fin de que la persona trabajadora pueda registrar su jornada diaria.

Las personas trabajadoras podrán acceder indistintamente por cualquiera de estos medios. La información estará completamente integrada, independientemente del dispositivo que se esté utilizando.

· Sistema auto declarativo, basado en la mutua confianza entre la persona trabajadora y la Empresa. La aplicación contará necesariamente con la información indispensable para que la persona trabajadora conozca de forma fehaciente su horario diario, así como las pausas mínimas obligatorias que no suponen tiempo de trabajo efectivo.

· Trazabilidad y fiabilidad de los datos: El sistema de registro implementado garantizará la trazabilidad del proceso e inalterabilidad de los datos registrados, por lo que cualquier modificación efectuada por el trabajador/a que se produzca en los datos ya introducidos con anterioridad, deberá quedar registrada de manera que se constate que ha habido un cambio manual de la persona trabajadora.

III.- Funcionamiento del sistema de "Registro diario de jornada"

Primero.- Consideraciones generales

*Hora de inicio de la jornada*

Como "hora de inicio de jornada" se entenderá la hora concreta de inicio, una vez el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del E.T) o a disposición de la empresa. Este último caso, solo será aplicable cuando el empleado/a por sus funciones y responsabilidades esté autorizado y pueda comenzar su prestación de servicios desde otra ubicación disponiendo de los medios telemáticos necesarios.

Salvo autorización del responsable, la hora de inicio computará, a efectos de tiempo de trabajo efectivo, siempre que la misma se encuentre dentro del rango de jornada y horarios que corresponde al trabajador/a.

En el supuesto que, de forma voluntaria, un trabajador/a anticipe su entrada al centro de trabajo o de igual modo se conecte con antelación por los distintos medios telemáticos, ya sea por estar en régimen de teletrabajo, flexibilidad o cualquier otra circunstancia, antes del inicio de la jornada que le corresponda, los tiempos anteriores a su hora de inicio de actividad, en ningún caso, serán tenidos en cuenta como tiempo de trabajo efectivo.

*Hora de finalización de la jornada*



Como "hora de finalización de jornada", se entenderá la hora concreta en que ésta finalice encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 E.T.) o a disposición de la Empresa. Este último caso, solo será aplicable cuando el empleado/a por sus funciones y responsabilidades esté autorizado y pueda terminar su prestación de servicios desde otra ubicación disponiendo de los medios telemáticos necesarios.

#### Tiempo de trabajo efectivo

Se considera "tiempo de trabajo efectivo" el comprendido entre el inicio de la jornada y su finalización, descontadas las pausas que no se consideren tiempo de trabajo efectivo.

Así, a título de ejemplo, no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo:

§ El tiempo invertido para la pausa de la comida, cuando se preste servicios en régimen de jornada partida, según lo establecido en cada uno de los horarios vigentes. El tiempo mínimo de comida será descontado de manera automática por la herramienta, mientras que el exceso deberá ser registrado por la persona trabajadora.

§ Interrupciones que obedezcan a una razón o motivación de índole personal.

§ Las ausencias del centro de trabajo para resolver asuntos personales, que no se contemplen dentro de las licencias retribuidas, que hayan sido debidamente comunicadas al responsable jerárquico.

En todo caso, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo:

§ Tiempo dedicado a la formación obligatoria (presencial y online), tanto dentro como fuera del centro de trabajo, exigida por el Banco por temas regulatorios, legales o porque así haya sido reconocida como tal por la Empresa. El Banco informará del carácter obligatorio de la formación, cuando así sea exigible.

§ La asistencia a las reuniones y/o sesiones formativas obligatorias, tanto si el horario queda establecido dentro o fuera de la jornada laboral, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

§ Las licencias retribuidas existentes en el convenio colectivo, acuerdos de empresa y legislación vigente, y otras que legalmente pudieran establecerse.

La jornada ordinaria diaria de cada trabajador/trabajadora será la que corresponda al horario general del Convenio Colectivo de Banca o aquel horario, distinto del general, resultante de los acuerdos suscritos en BBVA y que le sean de aplicación. En este sentido se computarán como tiempo de trabajo efectivo los quince minutos diarios de descanso obligatorio cuando así se establezca en los mismos (convenio colectivo y acuerdos).

#### Vacaciones:

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse durante el año natural en que sean devengadas y hasta el día 15 de enero del año natural siguiente. En este último caso, siempre de manera consensuada con el responsable.

#### Segundo.- Metodología: Registro de la jornada diaria de cada persona trabajadora

El trabajador/a al entrar en la aplicación visualizará su horario y jornada diaria y tendrá reflejado el tiempo de trabajo efectivo que debe realizar.

El trabajador/a deberá registrar en la aplicación la hora de inicio de su jornada y la hora de finalización de la misma, mediante la selección de la opción "HORA INICIO" u "HORA FIN", según el momento que corresponda. El sistema hará una asignación automática de la hora en tiempo real en la que se ejecutan estas acciones y efectuará un cálculo automático que arrojará un registro preliminar de jornada. En el caso de jornadas partidas, el sistema descontará automáticamente el tiempo mínimo de descanso de comida.

En los supuestos en los que el registro preliminar arroje un exceso sobre la jornada diaria, el empleado/a deberá consignar si la diferencia de tiempo se debe a motivos personales o motivos laborales.

En caso contrario, de producirse diferencias que supongan un defecto de jornada, el empleado/a deberá consignar si se trata de una ausencia sujeta a recuperación o se trata de una ausencia especial asimilada a tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de que la persona trabajadora haya olvidado de forma puntual registrar su hora de inicio o finalización de la jornada, no haya sido posible por motivos técnicos o por cualquier otra causa debidamente justificada, será necesario cumplimentar el registro lo antes posible y en todo caso dentro del plazo permitido (hasta el día 10 del mes siguiente).

Estas circunstancias, en caso de que eventualmente puedan producirse, quedarán asociadas al registro, de manera que, en todo momento, permanezca visible e inalterable la trazabilidad del proceso. El trabajador/a podrá ver en su registro y resúmenes mensuales el estado de su registro.



Por otra parte, se establece una flexibilidad de quince minutos en la hora de entrada, compensable en la hora de salida para todas aquellas jornadas y horarios que actualmente no dispongan de flexibilidad horaria.

Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo y durante toda la jornada por razón de su actividad laboral, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas habituales, registrándose como incidencia/observaciones el "viaje de trabajo". Todo ello sin perjuicio de la validación posterior, en su caso, por parte de su responsable y de la persona trabajadora.

Los viajes internacionales quedan excluidos no computándose el tiempo del desplazamiento por estar comprendida su realización dentro de las funciones, responsabilidades y retribución de los empleados/a que los realizan.

#### IV.- Horas extraordinarias

##### Primero.- Consideración de horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen a instancias o con autorización expresa del responsable y sobrepasen la jornada diaria de cada persona trabajadora prevista en la propia herramienta, que incluye el margen de referencia.

Se establece un margen de referencia de hasta quince minutos de exceso de la jornada diaria, a contar a partir de la hora de salida que corresponda por el horario legal y contractual, que no tendrá la consideración de prolongación de jornada, y para la cual no se requerirá autorización del responsable. Este margen de tiempo diario no será exigible por parte de la empresa ni acumulable de ningún modo por parte de la misma.

Las partes consideran que la realización de horas extraordinarias constituye una práctica desaconsejable, salvo en supuestos excepcionales en que pueda ser necesario por razones justificadas de organización empresarial.

Por ello, con carácter general no se deberán realizar horas extraordinarias, ni prolongaciones de jornada de trabajo. Únicamente de manera excepcional y en momentos puntuales, por necesidades del servicio, podrá prolongarse la jornada con la autorización expresa del responsable que la Empresa determine, y con la obligación, en tal caso, de compensar ese exceso de jornada con tiempo equivalente de descanso retribuido conforme a los términos establecidos en el siguiente apartado.

La realización de horas extraordinarias tiene carácter voluntario. Por tanto, es potestad de la persona trabajadora la realización de las mismas.

Se computarán como tiempo de trabajo efectivo las pausas personales que realice la persona trabajadora dentro de su jornada diaria hasta un máximo de diez minutos al día sin que puedan ser sumadas a otros días. Esta pausa debería disfrutarse de manera fragmentada, de forma que no podrán acumularse al inicio y final de la jornada, ni tampoco a los quince minutos diarios del descanso obligatorio establecidos por ley o convenio/acuerdos.

De realizarse horas extraordinarias éstas quedan sujetas a los límites y condiciones establecidas en el artículo 35 del E.T.

##### Segundo.- Compensación

En el supuesto de que, con la autorización expresa del responsable, se originasen prolongaciones de jornada, estos excesos se compensarán con tiempos equivalentes de descanso retribuido a disfrutar en las franjas horarias o jornadas completas previamente consensuadas con el Responsable. La compensación de las prolongaciones de jornada realizadas, una vez consolidadas al cierre de cada mes, se podrá hacer efectiva, a partir del día 16 del mes siguiente a la realización de aquéllas, disponiendo de todo el año natural para su compensación y hasta el 31 de marzo del año siguiente.

#### V- Conservación y accesibilidad de los datos del registro de jornada

##### Primero.- Conservación de los datos

BBVA conservará los registros durante 4 años que permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

##### Segundo.- Accesibilidad del registro:

Por parte del Trabajador/a: Las personas trabajadoras podrán consultar en tiempo real su registro diario de jornada a través de la aplicación puesta a su disposición, para visualizar los datos a que se ha hecho referencia en los apartados anteriores.

En concreto, la persona trabajadora podrá ver:

Fecha: dd.mm.aaaa



*Centro de Trabajo*

*Nº Horas de Jornada Diaria*

*Margen Jornada Convenio*

*Hora de Entrada*

*Hora de Salida*

*Marca manual: si el dato se ha introducido en un momento diferente a la hora registrada*

*Registro preliminar*

*Tiempo Efectivo de Trabajo*

*Tiempo de Prolongación de Jornada enviado al responsable a autorizar*

*Estado de la autorización de la prolongación de jornada*

*Asimismo, la empresa pondrá a disposición del trabajador/a la posibilidad de descargar el resumen mensual sobre la jornada registrada.*

*Por parte de la RLT: 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.*

*El tratamiento de datos de carácter personal derivado del sistema de registro de jornada deberá respetar lo previsto en las normas reguladoras de la protección de datos y, en particular, en el artículo 20 bis del E.T. y en los artículos 87 a 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Se llevarán a cabo las adaptaciones que correspondan en esta materia".*

Siendo esta la normativa aplicable debemos hacer referencia a una serie de resoluciones judiciales que marcan las pautas interpretativas que resultan aplicables al registro de jornada:

1.- En primer lugar debemos hacer referencia a la STJUE de 14-5-2.019 ( asunto C-55/2018, Deutsche Bank) que dando respuesta a petición de pronunciamiento prejudicial promovido por Auto de esta Sala de 30-1-2018 expresó que: "Los artículos 3 , 5 y 6 de la 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, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 4, apartado 1 , 11, apartado 3 , y 16, apartado 3, de la 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, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.", razonando en el párrafo 42 de su fundamentación jurídica que: " objetivo esencial que persigue la Directiva 2003/88, que consiste en garantizar una protección eficaz de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y una mejor protección de su seguridad y de su salud, los Estados miembros también deben 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".

2.- En segundo lugar, esta Sala ha efectuado los siguientes pronunciamientos en materia de registro de jornada:

- La SAN de 10-11-2.019- proc. 232/2019- donde consideramos que resultaba ajustado a derecho la implementación de un sistema de registro de jornada que implicase la obligación de los trabajadores de registrar como ausencias aquellos momentos en los que abandonen la empresa para fumar o tomar café, sin que dichas ausencias computasen como tiempo de trabajo efectivo, igualmente se avaló que para prolongar la jornada más allá de lo pactado los trabajadores necesitasen autorización de la empresa.

- La SAN de 2-12-2.020 - proc. 218/2020- en la que se consideró que la implementación de un sistema de registro de jornada basado en un modelo auto-declarativo por parte de los trabajadores no vulneraba los requisitos de objetividad y fiabilidad que pregona la STJUE de 14-5-2.019.

- La SAN de 31-3-2.021- proc. 343/2020- que avaló la Guía de Registro de Jornada del Banco de Santander y la Circular emitida con relación a la misma en concreto que la realización de las horas extraordinarias debiese estar sujeta a la autorización de la empresa.

- La SAN de 15-2-2.022- proc. 356/2021- que estimó no era un sistema de registro de jornada fiable aquel en el que el trabajador se limitaba a firmar una hoja en el momento de entrada al servicio y en el que deje o momento





de finalización del mismo se estimaba sin que tuviese que coincidir con el momento real de finalización del mismo.

**QUINTO.-** Expuesto lo anterior, en primer lugar se solicita por parte de CGT que se declare que el registro implementado contenga información trazable y, en consecuencia, se informe a la RLT de cada una de las modificaciones de apuntes, en qué consisten las mismas y en qué momento en se han producido.

La pretensión no puede ser estimada por las siguientes razones:

1ª.- la trazabilidad del sistema que viene impuesta por el Convenio colectivo sectorial cuyo contenido al efecto se ha reproducido se encuentra garantizada por la empresa que ha implementado la aplicación informática a través de la cual se lleva a cabo el registro de jornada en la empresa demandada tal y como dan cuenta los HHPP registrándose y almacenándose los apuntes que realiza cada trabajador, por lo tanto, no se puede cuestionar que el sistema implementado no garantice la trazabilidad del mismo;

2ª.- la información que debe proporcionarse a la RLT no es otra que la que se deduzca del art. 34.9 E.T, del Convenio sectorial, y del Acuerdo de empresa de fecha 25.9-2.019, y ni en la norma legal, ni en el Convenio, ni en el acuerdo de empresa, se impone la obligación de información que ahora se reclama por cuanto que:

i.- el art. 34.9 E.T no exige si quiera que se proporcione información periódica alguna ni simplemente que la RLT pueda tener acceso a los registros;

ii.- si bien tanto el Convenio sectorial y el Acuerdo de empresa se imponen una efectiva obligación de información a la RLT que debe proporcionarse mensualmente y en formato excell, la misma viene referida al registro de jornada de cada trabajador, no a las posibles modificaciones;

3ª.- en todo caso, y a fin de solventar puntuales discrepancias entre trabajadores y empleadora acerca de la veracidad de los datos registrados, estando garantizada la trazabilidad, se podría tener acceso puntual a los datos almacenados por el operador de software para esclarecer tales discrepancias por los medios que al efecto habilita el ordenamiento jurídico tanto en el seno de un proceso judicial como extraprocésalmente.

**SEXTO.-** En segundo lugar se solicita que se habilite en el registro el apunte de las pausas de trabajo no efectivo y la duración de las mismas.

Al respecto hemos de partir de que la STJUE de 14-5-2.019 en su fundamento 42 razona: *párrafo 42 : " objetivo esencial que persigue la Directiva 2003/88, que consiste en garantizar una protección eficaz de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y una mejor protección de su seguridad y de su salud, los Estados miembros también deben 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".*

La Directiva 88/2003 en su art. 4 dispone que : *"Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que los trabajadores cuyo tiempo de trabajo diario sea superior a seis horas tengan derecho a disfrutar de una pausa de descanso cuyas modalidades, incluida la duración y las condiciones de concesión, se determinarán mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales o, en su defecto, mediante la legislación nacional."*

Por su parte el art. 34 del E.T en su artículo 4 dispone:

*"Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo."*

*En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media."*

Por lo tanto, el registro de jornada que se implante en cada empresa debe garantizar que tanto la Autoridad Laboral como la RLT puedan verificar a través del mismo si se el trabajador que trabaje más de seis horas diarias ha podido interrumpir su trabajo al menos quince minutos.

No consta que ni a nivel sectorial ni a nivel empresa exista pacto alguno expreso o tácito que considere que el tiempo de interrupción de la jornada a que legalmente se tiene derecho merezca la condición de trabajo efectivo.





En el modelo que ha implementado BBVA únicamente se registra el inicio y el final de la jornada diaria, pero todas aquellas horas que excedan del horario del trabajador este puede imputarlas bien a horas de trabajo, bien a horas personales.

En la información que se proporciona a la RLT constan las denominadas horas personales, esto es, aquellas horas que cada día entre el inicio y el final de su jornada el trabajador no ha estado desempeñando trabajo efectivo, por lo tanto, a través de este sistema tanto la Autoridad Laboral, como la RLT pueden tener conocimiento de la duración de las pausas que ha realizado cada trabajador durante su jornada de trabajo, sin que resulte necesario que las pausas sean registrada una a una.

Por ello desestimaremos esta segunda petición.

**SÉPTIMO.-** Por encontrarse íntimamente relacionadas procederemos a examinar conjuntamente las peticiones tercera y cuarta del suplico de la demanda en las que se solicita:

- Se elimine el automatismo del sistema implementado por el cual considera por defecto que el tiempo excedido de la hora de salida, que el sistema calcula, es tiempo personal.

- Se elimine la autorización a posteriori del superior para que la hora autodeclarada sea la que realmente conste en el registro.

Hemos de señalar que el sistema que rige en la empresa no obedece totalmente al automatismo que se refiere en la demanda, sino que el trabajador puede imputar los excesos tanto a horas personales como a horas laborales, pero con respecto a estas últimas se necesita la autorización de un superior para que puedan registrarse como tales, sin que dicha autorización venga impuesta ni por el Convenio, ni por el Acuerdo de registro de jornada.

Consideramos que una cosa es que como razonamos en la SAN de 10-12-2019- proc. 232/2019- es que las horas extraordinarias deban ser siempre pactadas como se deduce del art. 35 del E.T y que se prohíba realizar horas por encima del horario convenido salvo autorización expresa de la empresa, y otra que un modelo como el que sea instaurado en el sector de la Banca, que se funda en la confianza mutua, sea la empresa la que se reserve la facultad de autorizar un tipo de registro u otro. Y ello sin perjuicio de las responsabilidades en que pueda incurrir el trabajador en caso de que hubiese falseado los datos del registro o que trabaje más tiempo del estipulado, para lo cual el empresario debe adoptar las medidas de control que estime necesario en uso de las facultades que al efecto le reconoce el art. 20 del E.T

El supeditar en un modelo como el presente que un determinado registro deba ser autorizado por la empresa priva al mismo de la necesaria credibilidad, por lo tanto estimaremos la cuarta de las pretensiones formuladas en la demanda.

**OCTAVO.-** Finalmente se solicita que en la información que se proporciona a la RLT se facilite la identidad (nombre y apellidos), provincia y población del trabajador al que corresponde el apunte, a lo que se opone la empresa aduciendo que se trata de datos de carácter personal.

El TJUE en la Sentencia de 30-5-2013- Worten- efectivamente consideró que los datos relativos al registro de la jornada de los trabajadores constituirían datos de carácter personal, pero igualmente y lo que es más importante, concluyó que eso no impedía que los mismos pudiesen estar a disposición de la Autoridad Laboral para que ejercitase sus funciones de vigilancia y control.

La STS de 7-2-2018- rec.78/2017- ha analizado la posibilidad de que las empresas transmitan datos personales de los trabajadores a la RLT razonando al respecto lo siguiente:

*"Desde esta perspectiva debe de analizarse la interrelación de la protección del derecho fundamental de los trabajadores a la protección de sus datos personales con la posibilidad de que los representantes, legales o sindicales, de los trabajadores accedan a esa información, que obra en poder de la empresa por razón del contrato de trabajo, en la medida que la comunicación de los datos entraña una limitación a tal protección.*

*Ese análisis pasa por recordar que los derechos fundamentales no son absolutos. Como ha reconocido el propio Tribunal Constitucional, el derecho a la protección de datos personales no es ilimitado y, «aunque la Constitución no le imponga expresamente límites específicos, ni remita a los poderes públicos para su determinación, como ha hecho con otros derechos fundamentales, no cabe duda de que han de encontrarse en los restantes derechos fundamentales y bienes jurídicos constitucionales protegidos, pues así lo exige el principio de unidad de la Constitución» ( STC 292/2000 ).*

*Asimismo, parece aconsejable señalar que «el derecho a la protección de datos atribuye a su titular un haz de facultades consistentes en diversos poderes jurídicos cuyo ejercicio impone a terceros deberes jurídicos, que no se contienen en el derecho fundamental a la intimidad ( art. 18.1 CE ), y que sirven a la capital función que*



*desempeña este derecho fundamental: garantizar a la persona un poder de control sobre sus datos personales, lo que sólo es posible y efectivo imponiendo a terceros los mencionados deberes de hacer. A saber: el derecho a que se requiera el previo consentimiento para la recogida y uso de los datos personales, el derecho a saber y ser informado sobre el destino y uso de esos datos y el derecho a acceder, rectificar y cancelar dichos datos. En definitiva, el poder de disposición sobre los datos personales» ( STC 254/1993 y 292/2000 ).*

5. Es cierto que, como señala la Abogacía del Estado en el escrito de interposición del recurso, estamos en este caso ante la concreción de unos datos que vienen exigidos por un precepto del convenio colectivo. Sin embargo, los órganos de representación de los trabajadores ( art. 64 ET ) y los delegados sindicales ( art. 10.3 de la Ley Orgánica 10/1985 - LOLS-) son los únicos que tienen reconocido el derecho a acceder a determinada información en la medida que ésta constituye el instrumento imprescindible para que puedan desarrollar las funciones de representación, defensa, vigilancia y control que les son propias ( STC 142/93 y STS/4ª de 21 diciembre 2015 -rec. 56/2015 -). En particular, las organizaciones sindicales -como la demandante y las demás adheridas a la demanda- necesitan poder dar cumplimiento a la función que constitucionalmente tienen atribuida ( arts. 7 y 28 CE ), para lo que les va a resultar imprescindible acceder a determinados datos de los trabajadores a cuya representación y defensa se deben, sin que tal función se limite en todos los casos a sus propios afiliados, pues será la concreta necesidad y finalidad de su ámbito de actuación la que servirá para delimitar el tipo de dato y el alcance del contenido de la información que se precise.

Por consiguiente, estará justificado que la empresa comunique datos personales de los trabajadores a los representantes legales y/o sindicales a fin de que éstos puedan ejercer las competencias que la ley les confiere siendo este un escenario que se ajusta a la excepción del art. 11.2 a) LOPD . Parece evidente que si, tanto el art. 64 ET, como el 10.3.1 LOLS confieren derechos de información y documentación a los representantes unitarios y sindicales, la obtención de la misma por la comunicación de la empresa se hallará amparada por esa excepción cuando, efectivamente, se trate de datos que tengan directa conexión con el ejercicio de aquellas competencias. Así, a título de ejemplo, recordemos que en la STS/4ª de 24 febrero 2016 (rec. 79/2015 ) sostuvimos que los delegados de prevención, precisamente atendiendo a la función legalmente asignada, tienen derecho a acceder a los informes y documentos resultantes de la investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales realizada por la empresa, puesto que estos informes forman parte del proceso global de evaluación de riesgos laborales, sin perjuicio de las limitaciones derivadas, entre otras materias, de la protección de datos de carácter personal de los trabajadores afectados."

En el caso que no ocupa las partes desarrollando el art. 34.9 del E.T han convenido que la empresa ponga a disposición de la RLT mensualmente los registros de jornada de los trabajadores de la empresa, y el precepto legal que se desarrolla la norma pactada tiene una finalidad clara que no es otra que facilitar las facultades de vigilancia y control que el art. 64.7 a) en sus apartados 1º y 2º encomienda a tal representación ( 1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes 2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa) y dichas funciones de vigilancia y control se ven mermadas si la RLT no conoce la identidad del trabajador respecto del que se refiere cada registro de jornada concreto, por ello, en el presente caso está justificado que como se solicita por la RLT los datos del registro de jornada se remitan aportando la identidad (nombre y apellidos), provincia y población del trabajador al que corresponde el apunte. Por ello estimaremos este punto de la demanda.

**NOVENO.-** Por todo lo razonado estimaremos la demanda en los términos que se contienen en el siguiente fallo.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

## FALLAMOS

Estimamos parcialmente la demanda interpuesta por CGT, a la que se han adherido ELA, CIG y SEC, contra BBVA y en consecuencia declaramos:

1.- que la empresa con relación al sistema de registro de jornada implementado debe eliminar la autorización a posteriori del superior para que la hora autodeclarada sea la que realmente conste en el registro como de trabajo efectivo;

2.- que en la información que se proporciona a la RLT por parte de la empresa respecto del registro de jornada ha de facilitar la identidad (nombre y apellidos), provincia y población del trabajador al que corresponde el apunte.

Absolviendo a la demandada del resto de pedimentos formulados de contrario.



Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del 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 Letrado 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 el 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 nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0039 22; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0039 22 (IBAN ES55), 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.

FONDO DOCUMENTAL CEND