

Declara la AN que es válido el registro de jornada en el que el trabajador realiza una declaración unilateral de las horas trabajadas diariamente

La cuestión a resolver en el presente pleito es si el sistema de registro de Jornada implementado y desarrollado en el Acuerdo parcial del Convenio Colectivo del Sector de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, se ajusta a los parámetros legales interpretados conforme a la doctrina del TJUE.

La Sala considera que el hecho de que un sistema de registro, como el controvertido, se funde en datos declarados unilateralmente por el trabajador, no colisiona, tal y como alega el sindicato recurrente, ni con el art. 34.9 del ET, que se limita a remitir el sistema de registro a la negociación colectiva, ni con lo dispuesto con la doctrina del TJUE de la que en modo alguno cabe inferirse que se proscriba tal tipo de registro de jornada.

Órgano: Audiencia Nacional. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Fecha: 09/12/2020

Nº de Recurso: 218/2020

Nº de Resolución: 116/2020

Procedimiento: Impugnación convenio colectivo

Ponente: RAMON GALLO LLANOS

Tipo de Resolución: Sentencia

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

SENTENCIA

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 IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000218 /2020 seguido por demanda de FEDERACION ESTATAL DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT)(letrado D. Eric Sanz de Bremond Arnulf), contra CONFEDERACION ESPAÑOLA DE CAJAS DE AHORROS (CECA)(letrado D. Martín Godino), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT(letrado D. José Antonio Mozo Saiz), FEDERACION FUERZA, INDEPENDENCIA Y EMPLEO(FINE)(letrada D.ª Nieves Abad Méndez de Sotomayor), FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS(letrado D.

Armando García Lopez), MINISTERIO FISCAL, sobre IMPUG.CONVENIOS. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 30 de junio de 2020 se presentó demanda por CGT sobre impugnación de convenio colectivo.

Segundo.- Por Decreto de 2 de julio de 2020 se acordó el registro de la demanda bajo el número 218/2.020 y designó ponente señalándose el día 19 de noviembre de 2020 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 avenencia entre las partes.

El letrado de la actora, tras afirmarse y ratificarse en su escrito de demanda solicitó se dictase sentencia en la que se declare la nulidad de los apartados II, III, IV y V del p Acuerdo parcial del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO, que se publicó y registró mediante Resolución de 22 de octubre de 2019 del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad En sustento de tal petición, refirió que la fecha de presentación de la demanda se estaba negociando el Convenio colectivo de las Cajas y entidades financieras de ahorro, que no obstante lo anterior, en fecha 12 de septiembre de 2019 se alcanzó un Acuerdo sobre el registro de jornada entre CECA y las organizaciones sindicales CC.OO Servicios, FINE y FeS-UGT, las cuales representan al 75,55% de la representación de los trabajadores y al 85,31% de la Comisión Negociadora que fue publicado y registrado mediante la Resolución de 22 de octubre de 2019 del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y que CGT cuenta con una importante implantación en el sector.

Consideró que el acuerdo conculca el artículo 34.9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, interpretado conforme a la doctrina sentada por la STJUE de 14 de mayo de 2019 (asunto Deutsche Bank) puesto que establece un modelo de registro de jornada que se podría denominar como auto declarativo, así se desprende de la interpretación literal del mismo, así:

-la persona trabajadora, a la hora de registrar su hora de inicio y finalización de la jornada, conforme a cómo se encuentra regulado en el Acuerdo que ahora se impugna, lo hará sin ninguna base objetiva o dato objetivo en el que apoyarse para determinar la misma;

- establece igualmente que la diferencia entre las horas introducidas en dicho registro y el tiempo transcurrido entre el inicio y finalización de la jornada se considerarán tiempo de no prestación de servicio. Y que como consecuencia de lo anterior se establece en el punto IV la obligación de toda persona trabajadora de registrar su jornada diaria, remarcándose el deber laboral de dicha obligación.

- que finalmente en el punto V, se acuerda que si bien la realización de horas extras constituyen una práctica desaconsejable, de realizarse de manera excepcional, las mismas solo podrán realizarse con autorización de la empresa, por lo que la persona trabajadora, a la hora de registrar su hora de inicio y finalización de la jornada, conforme a cómo se encuentra regulado en el Acuerdo que ahora se impugna, lo hará sin ninguna base objetiva o dato objetivo en el que apoyarse para determinar la misma, estableciéndose igualmente que la diferencia entre las horas introducidas en dicho registro y el tiempo transcurrido entre el inicio y finalización de la jornada se considerarán tiempo de no prestación de servicio.

Por todo ello, consideró que el sistema de registro de jornada que se impugna no reúne los caracteres de objetividad y fiabilidad que imponen tanto el art. 34.9 del ET, como la doctrina del TJUE.

Por el letrado de la CECA se opuso a la demanda, mostrando su conformidad con los hechos, refirió que el referido Acuerdo se ha incorporado al nuevo Convenio sectorial suscrito el día 30-9-2.019 que se encuentra pendiente de publicación.

Destacó que en la demanda no se justifica la ilegalidad de los preceptos impugnados, sino que se hace crítica en bloque a todo el sistema implantado pero que no obstante el mismo reúne los parámetros de objetividad y fiabilidad que requiere la doctrina europea.

Señaló que en todo caso se trata de un acuerdo marco que puede ser desarrollado por las empresas y al efecto se remitió a los acuerdos alcanzados en las empresas BBVA y Caixabanc.

En idéntico sentido contestaron a la demanda los letrados de las diversas organizaciones que suscribieron el acuerdo.

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

El Ministerio Fiscal informó desfavorablemente a la estimación de la demanda.

Cuarto. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS los hechos controvertidos y los pacíficos son los siguientes:

HECHOS PACÍFICOS: Este acuerdo se 'ha incorporado al texto, del convenio colectivo suscrito el 30.9.20 pendiente de publicación en el BOE.

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

Resultado y así se declaran, los siguientes HECHOS PROBADOS PRIMERO.- El 10 de enero de 2019 se iniciaron las negociaciones para la sustitución del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, cuya vigencia había finalizado el 31 de diciembre de 2018, habiéndose alcanzado un acuerdo respecto del mismo en fecha 30-9-2.020 que se encuentra pendiente de publicación en el BOE.

SEGUNDO.- El 12 de septiembre de 2019 se alcanzó un Acuerdo sobre el registro de jornada entre CECA y las organizaciones sindicales CC.OO Servicios, FINE y FeS-UGT, las cuales representan al 75,55% de la representación de los trabajadores y al 85,31% de la Comisión Negociadora. Dicho Acuerdo parcial fue publicado y registrado mediante la Resolución de 22 de octubre de 2019 del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Dicho acuerdo se encuentra incorporado al texto del Convenio que se encuentra pendiente de publicación. El referido Acuerdo parcial del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro afecta a todos los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, con la única exclusión del personal de alta dirección.

El ámbito territorial del referido Acuerdo parcial es estatal, pues los trabajadores afectados prestan sus servicios en más de una Comunidad Autónoma.

TERCERO. - FESIBAC-CGT, esta integrada en la Confederación General de Trabajadores (CGT), sindicato con una importante implantación en las Empresas demandadas.- conforme-.

CUARTO.- Damos por reproducida la Guía de registro de jornada publicada en fecha 27-12-2.019 por CAIXABANC, así como el Acuerdo de registro de jornada alcanzado en Bankia en fecha 26-12- 2.019-descriptores 21 y 22-.

Se han cumplido las previsiones legales.

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 h) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa en hechos conformes, bien las fuentes de prueba que en cada uno de ellos se indica.

TERCERO.- Se impugnan por CGT los siguientes puntos del Acuerdo de 12-9-2.019:

" II. Modelo de registro Primero. Con el fin de garantizar el registro diario de jornada, las empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras una aplicación, que podrá descargarse en todas o algunas de las herramientas tecnológicas propiedad de la entidad puestas a disposición de la persona trabajadora -Ordenador fijo o portátil, Tablet, Smartphone o cualquier otro dispositivo susceptible de ser utilizado como herramienta de trabajo y que admita la descarga de dicha aplicación-, con el fin de que la propia persona trabajadora pueda registrar su jornada diaria de trabajo. Se entenderá por jornada diaria realizada por el trabajador el número total de horas destinadas por el mismo a la realización de trabajo efectivo, bien se haya producido en el centro de trabajo o fuera del mismo.

Todo ello sin perjuicio de los permisos y demás supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo.

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 Estatuto de los Trabajadores 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 derechos digitales.

Segundo. Para dar cumplimiento a la garantía de registro a través de la aplicación a que se hace referencia en el apartado anterior, se deberán incluir en el sistema los elementos de seguridad que garanticen la fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro, garantizando la imposibilidad de que puedan ser manipulados. A tal efecto se facilitará a todas las personas trabajadoras de la empresa una guía de uso de la citada aplicación.

Ter cero. No se podrá descargar la aplicación para el registro de jornada en ningún dispositivo que no sea propiedad de la empresa, salvo autorización de la empresa y aceptación de la persona trabajadora. En el caso de que las empresas establecieran sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, informarán con carácter previo a su implantación a la RLT y deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Cuarto. Si excepcionalmente la persona trabajadora no dispusiera de ninguna herramienta puesta a su disposición por la empresa susceptible de alojar la aplicación para el registro diario de jornada se pondrá a su disposición una hoja en papel en la que deberá constar cada día la hora de inicio de la jornada de trabajo, la hora de finalización de la misma y el número de horas de trabajo efectivo realizadas por la persona trabajadora, una vez descontados los tiempos de descanso u otras interrupciones del trabajo que no puedan considerarse tiempo de trabajo efectivo. Las empresas deberán informar previamente a la representación legal de los trabajadores de estos supuestos excepcionales de aplicación del registro de jornada en formato papel..

III. Funcionamiento del registro.

Pri mero. Todas las personas de la plantilla deberán incorporar en la aplicación puesta a su disposición, diaria y obligatoriamente, cada día de trabajo, la hora de inicio del mismo, la hora de finalización, y el número de horas trabajadas durante el día, descontando a tal efecto los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo. La diferencia entre las horas de trabajo señaladas y el tiempo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada se entenderá en todo caso, sin necesidad de acreditación adicional, que constituyen tiempos de descanso o de no prestación efectiva de servicios. Todo ello sin perjuicio de los permisos, de la formación obligatoria y la formación legalmente exigible para el desempeño del puesto de trabajo y demás supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo.

Seg undo. 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 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.

IV. Obligación de registrar Pri mero. La persona trabajadora tendrá obligación de completar los datos requeridos por la empresa para garantizar el registro de jornada, introduciendo de manera veraz los datos de inicio y finalización de la jornada y la duración de la jornada efectiva diaria de trabajo, descontando a tal efecto todos los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo.

Seg undo. Si la persona trabajadora no cumple con la obligación de cumplimentar los datos señalados, la empresa deberá requerirle para que lo haga, advirtiéndole del carácter de deber laboral de dicha obligación, pero, en todo caso, y de forma excepcional, considerará que la jornada realmente realizada es la que habitualmente corresponde a la persona trabajadora aunque esta incidencia quedará registrada en la aplicación hasta su validación posterior.

V. Autorización expresa para la realización de horas extraordinarias Pri mero. 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.

Segundo. Por ello, con carácter general el trabajador no deberá realizar horas extraordinarias. En todo caso, las horas extraordinarias son voluntarias para el trabajador y para la empresa. Únicamente de manera excepcional, por necesidades del servicio y con autorización de la empresa podrán realizarse dichas horas."

Se dice en la demanda que dichos apartados resultan contrarios al art. 34.9 del E.T y a la Doctrina de la STJUE de 14-5-2.019- Asunto Deutsche Bank-, por cuanto que no garantiza un sistema objetivo y fiable de registro de jornada ya que se implanta un modelo que se funda únicamente en la declaración del empleado sin que la misma tenga si quiera que ser simultánea a su incorporación al puesto de trabajo o al abandono del mismo, lo que le priva de los caracteres de objetividad y fiabilidad que predicen tanto el art. 34.9 E.T como la STJUE de 14-5-2.019.

Por el letrado de la CECA se opone a la demanda básicamente por las siguientes razones:

1.- se denuncia que se está impugnando el acuerdo en bloque sin denunciar las concretas ilegalidades que puedan contener determinados aspectos del mismo y al efecto cita la doctrina contenida en la STS de 7-5-2.001- rec 1434/2.000-;

2.- aduce que el sistema de registro que se implanta garantiza la veracidad y objetividad del mismo, señalando por otro lado, que se trata de un acuerdo marca sectorial, y que lo debería impugnarse en

su caso, serían los concretos sistemas de registro implementados en cada una de las empresas del sector.

CUARTO.- Como ha puesto de manifiesto el letrado de la CECA, la STS de 3-5-3.001- rec. 1434/2000- señaló con relación a la impugnación de convenios colectivos por ilegalidad que:

"La "ilegalidad" de los convenios colectivos a que se refieren los mencionados arts. 90-5 del Estatuto de los Trabajadores y 161, 162 y 163 de la Ley de Procedimiento Laboral, implica que el convenio haya conculcado normas legales de derecho necesario. Es más, el art. 163-3, en relación con el art. 162-1-a), exige que en la demanda se concrete "la legislación y extremos de ella que se consideren conculcados por el convenio"; siendo indiscutible que en la sentencia o sentencias que recaigan en el proceso de impugnación de convenio colectivo el Juez tiene que limitar su análisis a las concretas infracciones legales que se aleguen en la demanda inicial.

Téngase en cuenta que, dado lo que disponen los arts. 163-3 y 162-1-a) de la Ley de Procedimiento Laboral, la demanda que se formule en esta clase especial de procesos deberá contener "la concreción de la legislación y de los extremos de ella que se consideren conculcados por el Convenio"; es decir, tal demanda ha de especificar los concretos preceptos legales que el demandante entiende que dicho convenio infringe.

Esto es así, en razón a que la denuncia de ilegalidad de un convenio colectivo no puede efectuarse de manera genérica e imprecisa; el demandante no puede válidamente limitarse a alegar que el convenio colectivo es contrario a la ley, sin precisar cuales son las normas legales vulneradas por el mismo, ni los preceptos o cláusulas del convenio que incurren en esa infracción. Tal clase de denuncia genérica carece por completo de efectividad y vigencia, no estando, el Juez obligado, en virtud de esa inconcreta denuncia, a realizar por su cuenta el estudio de la legalidad o ilegalidad de todos y cada uno de los preceptos del convenio; y, consecuentemente, si la demanda se basa en unas determinadas infracciones legales, el Juez no puede llevar a cabo el análisis de cualquier otra conculcación de normas jurídicas en que haya podido incurrir dicho convenio, distinta o ajena a las denunciadas.

La propia naturaleza y finalidad de este proceso especial obligan a constreñir el ámbito decisor del Juez, en los supuestos en que se alegue la ilegalidad del convenio, al examen estricto de las concretas violaciones legales aducidas en la demanda que haya dado origen a tal proceso.

Poniendo en relación las anteriores consideraciones con las alegaciones propias de un recurso de casación, que es de lo que ahora se trata, resulta claro que para que una sentencia dictada en proceso de impugnación de convenio colectivo por ilegalidad del mismo haya podido infringir una determinada norma legal, generalmente es necesario que la impugnación de tal convenio contenida en la demanda inicial del mismo se haya basado en la concreta infracción de esas normas; por cuanto que, como se ha explicado poco más arriba, la sentencia no tiene que examinar si el convenio ha conculcado o no disposiciones legales no aducidas en tal demanda; y si no podía efectuar ese análisis, dicha sentencia difícilmente puede haber infringido esas normas."

En la demanda de CGT se aduce, como ya se ha dicho, que el Acuerdo en su conjunto vulnera tanto el art. 34.9 como la doctrina del TJUE por cuanto que implementa un modelo auto- declarativo. Obvia, sin embargo, que el apartado V del Acuerdo que se impugna se dedica a la "Autorización expresa para la realización de horas extraordinarias", y no al registro de jornada, por lo que difícilmente podría vulnera tal precepto legal, ya que las horas extraordinarias y su realización, registro y retribución se encuentran regulados en el art. 35 del E.T, por lo que la demanda en lo que se refiere a este punto debe rechazarse sin más, ya que en modo alguno podría conculcar el art. 34.9 E.T, debiendo añadirse que por otro lado esta Sala en la SAN10-12-2.019- proc.

232/2.019, Asunto GALP- consideró ajustada a derecho una cláusula similar.

QUINTO.- Quedando circunscrita pues la impugnación a los puntos 2, 3 y 4 del acuerdo, la cuestión a resolver es si el sistema de registro de Jornada que se ha implementado y desarrollado en los puntos II, III y IV del Acuerdo se ajusta a los parámetros legales interpretados conforme a la doctrina del TJUE referida en la Sentencia que se invoca.

A tal fin, resulta oportuno señalar, en primer lugar, que todo precepto convencional contenido en un Convenio colectivo Estatutario que ha superado en control de legalidad por parte de la Autoridad Laboral que regula el art. 90.5 del E.T se presume ajustado a Derecho y que es quién sostiene la ilegalidad del mismo sobre quién recae la carga de acreditar tal ilegalidad, lo que ha de suponer necesariamente que ninguna interpretación que se efectúe del mismo resulte contraria al ordenamiento jurídico. En este sentido la STS de 18-5-2.016- rec.

140/2015 - que revoca parcialmente la SAN 30-10-2.014 -, refiere que "A través de la impugnación del convenio colectivo solo cabe interesar su declaración de ilegalidad (total o parcial) o lesividad...Para descartar la ilegalidad solicitada cabe evidenciar que una o varias interpretaciones así lo exigen..." Dicho lo cual, el apartado 9 del art. 34 del E.T- introducido por el R. D. Ley 8/2.019 de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo dispone:

". 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." La STJUE de 14-5-2.019- asunto Deutsche Bank- contestando a una cuestión prejudicial formulada por esta Sala resolvió 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."

De dicha resolución conviene destacar los siguientes párrafos:

49.- En efecto, determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal es esencial para comprobar, por un lado, si se ha respetado la duración máxima del tiempo de trabajo semanal definida en el artículo 6 de la Directiva 2003/88 -que incluye, con arreglo a esta disposición, las horas extraordinarias- durante el período de referencia contemplado en los artículos 16, letra b), o 19 de esta Directiva y, por otro lado, si se han respetado los períodos mínimos de descanso diario y semanal, definidos respectivamente en los artículos 3 y 5 de dicha Directiva, durante cada período de veinticuatro horas en relación con el descanso diario o durante el período de referencia contemplado en el artículo 16, letra a), de la misma Directiva en relación con el descanso semanal...

55 En concreto, 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.

56 En cambio, un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por los trabajadores ofrece a estos 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, letra b), de la Directiva 2003/88, 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.

57 Tam poco puede considerarse que las dificultades derivadas de la inexistencia de un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador puedan superarse mediante las facultades de investigación y de sanción que la legislación nacional confiere a los órganos de control, como la Inspección de Trabajo, ya que, sin tal sistema, las propias autoridades se ven privadas de un medio eficaz de obtener acceso a datos objetivos y fiables relativos a la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores en cada empresa, que puede resultarles necesario para llevar a cabo su cometido de control, y, en su caso, para imponer sanciones (véase, a este respecto, la sentencia de 30 de mayo de 2013, Worten, C342/12, EU:C:2013:355, apartado 37 y jurisprudencia citada).

58 De ello se deduce que, sin un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador, nada garantiza, como se desprende de hecho de la información proporcionada por el órgano jurisdiccional remitente, mencionada en el apartado 26 de la presente sentencia, que se asegure plenamente a los trabajadores el respeto efectivo del derecho a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos mínimos de descanso que confiere la Directiva 2003/88, puesto que ese respeto queda en manos del empresario.

59 Si bien es cierto que la responsabilidad del empresario en cuanto al respeto de los derechos que confiere la Directiva 2003/88 no puede ser ilimitada, no es menos cierto que una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone al empresario computar la jornada laboral efectiva puede vaciar de contenido los derechos consagrados en los artículos 3, 5 y 6, letra b), de esta Directiva, al no garantizar a los trabajadores que se respete efectivamente el derecho a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos mínimos de descanso y, por lo tanto, no es conforme con el objetivo que persigue dicha Directiva, según el cual esas disposiciones mínimas se consideran indispensables para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores (véase, por analogía, la sentencia de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido, C484/04, EU:C:2006:526, apartados 43 y 44).

60 Por consiguiente, para garantizar el efecto útil de los derechos recogidos en la Directiva 2003/88 y del derecho fundamental consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, los Estados miembros deben imponer a los empresarios la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

61 Las disposiciones de la Directiva 89/391 corroboran la anterior conclusión. Como se desprende del artículo 1, apartados 2 y 4, de la Directiva 2003/88 y del considerando 3 de esta, así como del artículo 16, apartado 3, de la Directiva 89/391, esta última Directiva se aplica plenamente en materia de períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de duración máxima del trabajo semanal, sin perjuicio de las disposiciones más exigentes o específicas contenidas en la Directiva 2003/88.

62 A este respecto, la implantación de un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador forma parte de la obligación general que incumbe a los Estados miembros y a los empresarios, prevista en los artículos 4, apartado 1, y 6, apartado 1, de la Directiva 89/391, de constituir una organización y los medios necesarios para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

Además, tal sistema es necesario para permitir que los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores ejerzan su derecho, contemplado en el artículo 11, apartado 3, de esta Directiva, a solicitar del empresario que tome medidas adecuadas y a presentarle propuestas.

63 Dic ho esto, según la jurisprudencia expuesta en el apartado 41 de la presente sentencia, corresponde a los Estados miembros, en el ejercicio del margen de apreciación de que disponen a este respecto, definir, como indicó el Abogado General en los puntos 85 a 88 de sus conclusiones, los criterios concretos de aplicación de tal sistema, especialmente la forma que este debe revestir, teniendo en cuenta, en su caso, las particularidades propias de cada sector de actividad de que se trate e incluso las especificidades de determinadas empresas, como su tamaño, sin perjuicio del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88, que permite a los Estados miembros, desde el respeto de los principios generales de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, establecer excepciones a lo dispuesto, en particular, en los artículos 3 a 6 de esta Directiva cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores.

64 Las consideraciones anteriores no quedan desvirtuadas por el hecho de que determinadas disposiciones específicas del Derecho de la Unión relativas al sector de los transportes -como, especialmente, el artículo 9, letra b), de la Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera (DO 2002, L 80, p. 35), y la cláusula 12 del anexo de la Directiva 2014/112/UE del Consejo, de 19 de diciembre de 2014, por la que se aplica el Acuerdo europeo sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el transporte de navegación interior celebrado por la Unión Europea de Navegación Fluvial (EBU), la Organización Europea de Patrones de Barco (ESO) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) (DO 2014, L 367, p. 86)-, establezcan expresamente la obligación de registrar el tiempo de trabajo de los trabajadores a los que se aplican dichas disposiciones.

65 Ell o es así porque, si bien la existencia de una necesidad de protección particular ha podido llevar al legislador de la Unión a establecer expresamente tal obligación en lo que respecta a determinadas categorías de trabajadores, la obligación similar consistente en implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada diaria efectiva se impone de manera más general para el conjunto de los trabajadores con el fin de garantizar el efecto útil de la Directiva 2003/88 y de tener en cuenta la importancia del derecho fundamental consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a la que se ha hecho referencia en el apartado 30 de la presente sentencia....

71 Hab ida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta y de los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3, y 16, apartado 3, de la Directiva 89/391, 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."

Expuesto lo anterior, la Sala considera que el hecho de que un sistema de registro se funde en datos declarados unilateralmente por el trabajador no colisiona ni con el art. 34.9 del E.T que se limita a

remitir el sistema de registro a la negociación colectiva, ni con lo dispuesto en la doctrina del TJUE de la que en modo alguno cabe inferirse que se proscriba tal tipo de registro de jornada. Ciertamente, a lo largo de los pasajes transcritos de la STJUE se hace referencia a que el sistema debe ser objetivo y fiable, pero dichas notas en nuestro parecer no se desvirtúan por el mero hecho de que sea el trabajador quién declare diariamente y mediante una aplicación informática y excepcionalmente mediante hojas escritas el tiempo diario efectivamente trabajado.

Hemos de tomar en consideración al respecto que el párrafo 2 del punto II del acuerdo las partes convienen que:

"Para dar cumplimiento a la garantía de registro a través de la aplicación a que se hace referencia en el apartado anterior, se deberán incluir en el sistema los elementos de seguridad que garanticen la fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro, garantizando la imposibilidad de que puedan ser manipulados. A tal efecto se facilitará a todas las personas trabajadoras de la empresa una guía de uso de la citada aplicación." y que las distintas entidades han elaborado guías para el uso de las aplicaciones donde se explicita qué es lo que debe registrar y como debe llevarse a cabo el registro..

Consideramos que en todo caso, la posible conculcación de la doctrina expuesta puede suscitarse con ocasión de las guías que faciliten las diversas entidades, en el caso de que las mismas impidiesen o dificultasen el registro del tiempo efectivamente trabajado, pero ello no es óbice para invalidar un sistema que en su conjunto se ha considerado como adecuado a las necesidades del sector por la representación patronal y por la representación mayoritaria de los trabajadores.

Por todo ello, desestimaremos la demanda interpuesta.

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

FALLAMOS

Desestimamos la demanda deducida por CGT frente a CONFEDERACION ESPAÑOLA DE CAJAS DE AHORROS (CECA) FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT, FEDERACION FUERZA, INDEPENDENCIA Y EMPLEO (FINE), FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS y absolvemos a la demandada de los pedimentos contenidos en la misma.

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 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 n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0218 20; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0218 20, 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.