

El TS aclara, en relación con el registro de jornada, qué datos personales de los trabajadores son susceptibles de ser comunicados a sus representantes legales y los que no están comprendidos en tal derecho de información

Se confirma la sentencia que estima en parte la demanda de conflicto colectivo planteada y declara que la empresa, en relación con el sistema de registro de jornada implementado, debe eliminar la autorización “a posteriori” del superior, para que la hora autodeclarada del trabajador sea la que realmente conste en el registro como de trabajo efectivo; y que en la información que se proporciona a la representación legal de los trabajadores por parte de la empresa se facilite la identidad -nombre y apellidos-, provincia y población del trabajador al que corresponde el apunte.

Declara la Sala, entre otros pronunciamientos, que el sistema de registro de jornada implementado por la empresa cumple con los requisitos exigidos de trazabilidad, objetividad y fiabilidad, pues permite registrar y almacenar los apuntes que efectúa cada trabajador de su jornada laboral diaria, sin que, ni el art. 34.9 del ET, ni el convenio sectorial, ni el acuerdo de empresa, impongan la obligación de información que exige la parte recurrente sobre el conocimiento del histórico de modificación de apuntes, que se sustenta en meras “sospechas de que corresponde a jornadas muy superiores a las ordinarias”, lo cual carece de virtualidad jurídica.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia 1161/2024, de 24 de septiembre de 2024

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 236/2022

Ponente Excmo. Sr. CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

En Madrid, a 24 de septiembre de 2024.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por el letrado D. Alfredo Aspra Rodríguez, actuando en nombre y representación de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A. (BBVA); y por el letrado D. Juan Rubiño Mira actuando en nombre y representación de la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros, Oficinas y Despachos, Empresas, Consultoras de Planificación y de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos de la CGT (FESIBAC-CGT), interpuestos contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 19 de abril de 2022 en sus autos de conflicto colectivo núm. 39/2022, seguidos por la ahora recurrente FESIBAC-CGT contra BBVA, Federación de Servicios de la UGT, Eusko Langileen Alkartasuna Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA-STV), Langile Aberzaleen Batzordeak (LAB), Federación S.E.C. Sindicat D'Estalvi de Catalunya Sindicato de Empleados de Crédito (SEC), Confederación Intersindical Galega (CIG), Asociación de Cuadros de Banca, Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras y Sindicat Catalá Autònom de Treballadors en procedimiento de conflicto colectivo.

Han comparecido como recurridas las ahora recurrentes y la Federación Sindicat D'Estalvi de Catalunya Sindicato de Empleados de Cajas (Federación SEC), esta última representada y asistida por el letrado D. Raúl del Palacio San Miguel.

Ha sido ponente la Excmo. Sra. D.^ª Concepción Rosario Ureste García.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de FESIBAC-CGT se interpuso demanda de conflicto colectivo en la que se solicitaba 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".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, adhiriéndose a la demanda los sindicatos comparecientes y mostró su oposición la mercantil BBVA, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha de 19 de abril de 2022, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional cuya parte dispositiva dice:

"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".

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El día 25-9-2019 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 2019 cuyo contenido obra reflejado en las actas que se encuentran aportadas a las actuaciones y damos por reproducido. -Descriptor 37 a 43-.

SEGUNDO.- En el BOE de 31-3-2021 se publicó el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca en cuyo artículo 29 se regula el registro de jornada. -Descriptor 44-. Obran 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.

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpusieron sendos recursos de casación por las representaciones de BBVA y FESIBAC-CGT.

Ambas recurrentes presentaron, a su vez, escrito impugnando el recurso de la contraparte y, por parte de la Federación SEC, se presentó impugnación respecto del recurso formalizado por BBVA.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar los recursos improcedentes.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 24 de septiembre de 2024, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Las representaciones de BBVA y de FESIBAC-CGT recurren la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que tras estimar parcialmente la demanda de conflicto colectivo formulada por FESIBAC CGT a la que se adhieren los sindicatos ELA, CIG y SEC, declara que la empresa, en relación con el 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; y que en la información que se proporciona a la representación legal de los trabajadores por parte de la empresa respecto del registro de jornada se facilite la identidad (nombre y apellidos), provincia y población del trabajador al que corresponde el apunte.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sostiene que el sistema de registro de jornada implantado por la empresa garantiza su trazabilidad y permite que tanto la autoridad laboral, como la representación legal de los trabajadores, puedan tener conocimiento de la duración de las pausas que hubiera realizado cada trabajador durante su jornada de trabajo. Considera que la necesaria autorización del superior para el registro de las horas que imputa el trabajador en cuanto a los excesos quebranta la confianza mutua de las partes, estimando la demanda en este punto. Finalmente estima la petición de que en la información que se proporcione a la representación legal, se facilite la identidad, provincia y población del trabajador con base en la STS 111/2018, de 7 de febrero (rec. 78/2017), en la que declaramos que: "[...] los órganos de representación de los trabajadores (artículo 64 ET) y los delegados sindicales (artículo 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/4.^a de 21 diciembre 2015 -rec. 56/2015-)".

El recurso formalizado por BBVA se articula en dos motivos: el primero al amparo del artículo 207 apartado d) de la LRJS, alegando error en la apreciación de la prueba y solicitando la revisión de hechos probados de la sentencia recurrida; el segundo motivo denuncia al amparo del apartado e) del artículo 207 de la LRJS, la infracción de los artículos 34.9 y 64 del ET, 6 del Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo; de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y libre circulación de esos datos; artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD PYGDD); así como del artículo 18.1.4 CE. Solicita la estimación del recurso, casación y anulación de la sentencia recurrida y desestimación de la demanda en cuanto a la petición de que en la información proporcionada a la representación legal de los trabajadores se facilite la identidad, provincia y población del trabajador al que corresponde el apunte.

El recurso interpuesto por FESIBAC-CGT contiene dos motivos: el primero al amparo del artículo 207 apartado e) de la LRJS, denuncia la infracción de la Directiva 89/391/CE del Consejo, de 12 de junio relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores; de la jurisprudencia del TJUE en su sentencia de 14 de mayo de 2019 (C-55/18), del Convenio Colectivo de Banca, en su artículo 29 y del acuerdo de la representación legal de los trabajadores con el BBVA apartado II punto cuarto párrafo tercero, apartado III punto segundo párrafo sexo y apartado V punto II; el segundo motivo, formulado al amparo del artículo 208 apartado e) de la LRJS, denuncia la vulneración de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea en su artículo 31, la Directiva del Consejo 89/391/CEE de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores y la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos sobre la ordenación del tiempo de trabajo, en su artículo 2; el artículo 34.9 ET; el artículo 29.2 del Convenio Colectivo de Banca; el Acuerdo sobre registro Horario entre el BBVA y la representación legal de los trabajadores de 25 de septiembre de 2019, apartado II punto segundo y la STJUE de 14 de mayo de 2019 (C-55/18). Solicita la estimación del recurso, la casación y anulación parcial de la sentencia y la estimación de la demanda.

2. El Ministerio Fiscal, informa en el sentido de desestimar los recursos formulados por el BBVA y FESIBAC-CGT.

La representación de la Federación SEC impugnó el recurso de casación formulado por la representación del BBVA interesando su desestimación, la representación de FESIBAC-CGT impugnó el precitado recurso de casación interesando su desestimación y el letrado del BBVA formalizó escrito de impugnación del recurso de casación interpuesto por FESIBAC-CGT solicitando su desestimación.

SEGUNDO.- 1. El recurso formalizado por BBVA con fundamento en el artículo 207 de la LRJS, apartado d), postula error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del Juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios.

Solicita la adición de nuevo párrafo al hecho probado quinto del siguiente tenor: "En la información puesta a disposición de la representación legal de los trabajadores (RLT) por parte de BBVA se consigna la siguiente información: empresa, centro de trabajo, fecha, código de jornada partime, n. horas de jornada diaria, margen jornada convenio, hora de entrada, marca manual, hora de salida, marca manual, registro preliminar, tiempo efectivo de trabajo, tiempo de prolongación de jornada, estado autorización".

La sentencia de esta Sala IV n.º 510/2023, de 12 de julio (rec 19/2023), resume los criterios jurisprudenciales reiterados en materia de revisión de hechos probados. En ella declaramos: "El

peligro de que el acudimiento al Tribunal Supremo se convierta en una nueva instancia jurisdiccional, contra lo deseado por el legislador y la propia ontología del recurso explican las limitaciones legales y jurisprudenciales existentes en orden a la revisión de hechos probados. La previsión legal permite solicitar la corrección de las eventuales contradicciones entre los hechos que se dan como probados y los que se deduzcan de las pruebas documentales practicadas". Constante jurisprudencia como la reseñada en SSTs de 28 mayo 2013 (rec. 5/20112), de 3 julio 2013 (rec. 88/2012), de 25 marzo 2014 (rec. 161/2013) y de 2 marzo 2016 (rec. 153/2015) viene exigiendo, para que el motivo prospere: "1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse).

2. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.

3. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa.

4. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].

5. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas.

6. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.

7. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.

8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental".

Continuábamos afirmando que: "No todos los datos que figuran en la prueba de las partes han de tener acceso a relación de hechos probados de la sentencia, sino únicamente aquéllos que resulten trascendentes para el fallo. La revisión fáctica propuesta ha de ser trascendente para la resolución del litigio, es decir, de entidad suficiente para hacer variar el signo del pronunciamiento de instancia, pues en otro caso resultaría inútil". En efecto, "la inclusión de hechos probados solo debe efectuarse con respecto a aquéllos que sean esenciales para la resolución de la cuestión debatida, en el sentido de trascendentes para modificar el pronunciamiento impugnado, y que hayan sido objeto de debate y prueba procedente por haber sido alegados oportunamente por las partes" (STS de 27 de marzo de 2000, rcud 2497/1999). Lo que conduce a rechazar aquellas modificaciones que carecen de trascendencia para la resolución del litigio y que únicamente se justifican porque la redacción

propuesta es de mayor agrado del recurrente, pues, reiteramos, el error debe ser trascendente en orden a alterar el sentido del fallo de la resolución recurrida (STS 11 de febrero de 2014, rec. 27/2013).

La repercusión de tales parámetros en el motivo actual determina su fracaso. El examen de la adición a la declaración de hechos probados se rige por los referidos criterios jurisprudenciales, de modo que el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única, lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud únicamente al juzgador de instancia (en el presente caso, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional), por ser quien ha tenido plena inmediatez en su práctica. Por consiguiente, la revisión de sus conclusiones únicamente es posible cuando un error aparezca de manera evidente y sin lugar a duda, de documentos idóneos para ese fin que obren en autos. Por ello, se rechaza que el tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación, y sin que en todo caso pueda sustituirse la valoración objetiva del órgano de instancia por la subjetiva de quien recurre.

Remitimos, en este sentido, por todas, a nuestras sentencias de 18 de marzo de 2014 (Pleno, rec. 125/2013); 18 de julio de 2014 (Pleno, rec. 11/2013); 22 de abril de 2015 (Pleno, rec. 14/2014); 28 de junio de 2017 (Pleno, rec. 45/2017); 19 de julio de 2017 (rec. 212/2016), 7 de julio de 2021 (rec. 137/2019) y a las por ellas citadas.

Igualmente, debemos recordar que el artículo 207 apartado d) LRJS requiere la existencia de error en lo declarado probado, y, conforme a nuestra jurisprudencia, el error debe ser evidente y palmario, sin requerir argumentos, deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas.

En el presente supuesto, ocurre, sin embargo, que el motivo de casación que se examina en el presente fundamento de derecho no acredita la existencia de error en lo que la sentencia declara probado, sino que pretende la extensión o el aumento de la declaración fáctica a fin de que contenga más hechos probados que los actualmente incluidos en la sentencia recurrida, pero sin acreditar -se insiste- que el hecho probado de la sentencia cuya revisión se insta sea erróneo.

Lo anterior conduce inexorablemente a la desestimación de este motivo de casación puesto que el recurso pretende, en realidad, una subjetiva y todavía más extensa construcción de los hechos probados, frente a la objetiva y ya amplia de la sentencia recurrida, siendo en todo caso irrelevante la pretendida adición a efectos de alterar el sentido del fallo.

2. El motivo segundo del recurso formulado por BBVA denuncia al amparo del artículo 207 apartado e) de la LRJS la infracción de los artículos 34.9 y 64 del ET, 6 del Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y libre circulación de esos datos, 8 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante LOPDPYGD), así como del artículo 18.1.4 CE.

Sustenta su tesis la recurrente en la salvaguarda de la protección de datos personales de los trabajadores, afirmando que no existe previsión normativa que exija a la empresa proporcionar la identificación personal de las personas trabajadoras que consta en la información de registro de jornada, puesto que el control del registro de jornada se ejerce por la Inspección de Trabajo, según se desprende del Preámbulo del Real Decreto-ley 8/2019, de 9 de marzo en relación con la STJUE de 30 de mayo de 2013 (C. 342/2012). Sostiene el recurrente que la vigilancia por parte de la representación legal de los trabajadores en cumplimiento del artículo 64. 7 ET al que alude la sentencia combatida, se puede llevar a cabo a través de la información proporcionada de manera anonimizada, lo contrario supondría conculcar el artículo 18 CE.

3. El artículo 6 del Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) referido a la licitud del tratamiento, dispone en su punto primero que: "El tratamiento solo será lícito si se cumple al menos una de las siguientes condiciones", apartado c) "el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento".

El artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, LOPDYGDD, regula el tratamiento de datos por obligación legal, interés público o ejercicio de poderes públicos, estableciendo: "1. El tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así lo prevea una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma con rango de ley, que podrá determinar las condiciones generales del tratamiento y los tipos de datos objeto del mismo así como las cesiones que procedan como consecuencia del cumplimiento de la obligación legal. Dicha norma podrá igualmente imponer condiciones especiales al tratamiento, tales como la adopción de medidas adicionales de seguridad u otras establecidas en el capítulo IV del Reglamento (UE) 2016/679.

2. El tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1 e) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando derive de una competencia atribuida por una norma con rango de ley".

El artículo 34.9 ET dispone: "9. 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".

El artículo 64.7 ET se refiere a las competencias del comité de empresa: "a) Ejercer una labor:

1. 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. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19".

El artículo 29 del XXIV convenio colectivo de Banca señala en su punto 5: "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".

4. La sentencia de instancia consideró que la facultad de vigilancia y control de la representación legal de los trabajadores a tenor de lo dispuesto en el artículo 64 ET, requiere del conocimiento de la

identidad del trabajador que debe proporcionar el empresario, siendo ello una válida cesión de datos personales refrendada por la STS 111/2018, de 7 de febrero (rec. 78/2017).

Debemos referirnos a la citada doctrina acuñada por esta Sala IV en la que analizamos 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 accedieran 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 y de la que son exponentes los siguientes pronunciamientos: "[...]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..." (STC 254/1993 y 292/2000) 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/4.ª 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.

[...] La facultad de recabar datos por parte de los sindicatos y representantes de los trabajadores debe limitarse según un principio de pertinencia y, por consiguiente, ceñirse a aquellas circunstancias personales de los trabajadores que sean necesarias para desarrollar el cometido que tienen atribuido. Parece evidente que haya de rechazarse que tal facultad abarque los datos personales en cualquier circunstancia, puesto que, de no concurrir aquella conexión con la función, sí será necesario el consentimiento expreso de los trabajadores interesados, al desaparecer la excepción del art. 11.2 c) LOPD.

[...] La necesidad de identificación de los trabajadores que ocupa cada una de las puestos que en la RTP se relaciona no resulta baladí, pues los elementos personales guardan relación con aspectos tales como la formación, titulación, y especialización, siendo también necesarios para delimitar las

circunstancias de las vacantes, su cobertura, orden de prioridades, sistemas de sustitución y de promoción, etc. En suma, parece evidente que el cumplimiento de aquellas funciones de las representaciones sindicales justifica el acceso a tal dato y, por ello, no se produce un acceso indebido a datos personales que contravenga el derecho a la protección de tales datos. Todo ello no impide afirmar la obligación de los sindicatos de limitar el uso estricto de los datos cedidos por la empresa a la finalidad para la que se considera legítima la cesión, pues lo contrario sí sería susceptible de constituir una lesión del derecho de los trabajadores, además del deber de sigilo que el art. 65 ET impone a los representantes legales de los trabajadores y que se extiende a la representación sindical por mor de la equiparación que a aquellos se hace en el art. 10 LOLS".

5. La proyección de la doctrina expuesta avala la solución alcanzada por la sentencia de instancia.

La cesión de datos por parte de la empresa a la representación legal de los trabajadores y el correlativo acceso de esta para su finalidad de control y vigilancia se ajustan a la normativa sobre protección de datos, esto es a los artículos 11 de la LOPDPyGDD y 6.1 del Reglamento UE 2016/679, en relación con el cumplimiento de las funciones del comité, a que se refiere el artículo 64 ET.

En efecto, la cesión de los datos sobre identidad (nombre y apellidos), provincia y población del trabajador, al que corresponde el apunte en el registro de jornada, cumple con los criterios de cesión de datos personales pertinentes, mínimos proporcionados y necesarios para el cumplimiento de la función legal que el artículo 64 ET atribuye a la representación legal de los trabajadores, en su cometido de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Además, este acceso a tales datos personales por la representación legal no está "ayuno de justificación", tal y como refiere la STS, Sala III núm. 160/2021, de 9 de febrero (rec. 1229/2020), sino que responde a la necesidad legal de controlar la jornada y las condiciones de seguridad y salud del trabajador. Resultando que tal fiscalización exige conocer los datos cedidos de identidad (nombre y apellidos), provincia y población. En este sentido, la Agencia Española de Protección de Datos en su guía de protección de datos y relaciones laborales de 18 de mayo de 2021, constata que: "En lo referente al registro de jornada obligatorio, la Agencia recomienda que se adopte el sistema menos invasivo posible y este no puede ser de acceso público ni estar situado en un lugar visible. Asimismo, los datos de ese registro no pueden utilizarse para finalidades distintas al control de la jornada de trabajo, como comprobar la ubicación".

Como expusimos en nuestra STS Sala IV núm. 41/2023, de 18 de enero (rec. 78/2021) el registro de la jornada se conecta inexorablemente con la obligación de proteger la salud y seguridad de los trabajadores, cumpliendo con el objetivo de la Directiva 2033/88 de "establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las normas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo" (ap.36); con la finalidad de "promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, permitiendo que estos disfruten de períodos mínimos de descanso -en particular, de períodos de descanso diario y semanal-, así como de períodos de pausa adecuados, y estableciendo una duración máxima del tiempo de trabajo semanal" (ap.37); imponiendo a los estados miembros la obligación de "velar por que el efecto útil de esos derechos quede completamente asegurado, haciendo que los trabajadores se beneficien efectivamente de los períodos mínimos de descanso diario y semanal y del límite máximo de la duración media del tiempo de trabajo semanal establecidos en esta Directiva".

En atención a las consideraciones expuestas, solo cabe concluir que la sentencia recurrida se ajusta a nuestra doctrina, al entender que los datos cedidos (identidad, provincia y población) son los que permiten desempeñar la función de control a la representación legal (artículo 64 ET) y como tal, debe confirmarse, al no incurrir en la quiebra de los preceptos transcritos. Ello sin perjuicio, claro está y tal y como apuntamos en la citada STS 111/2018, de 7 de febrero (rec. 78/2017), de la obligación de sigilo sobre los datos cedidos que compete a la representación legal por mor del artículo 65 ET.

Lo anterior conlleva, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, a la desestimación del recurso de casación formulado por la representación del BBVA.

TERCERO.- 1. El recurso de casación ordinaria formulado por FESIBAC-CGT contiene dos motivos de casación articulados al amparo de lo dispuesto en el artículo 207 apartado e) LRJS.

El primero de ellos denuncia la infracción de la Directiva 89/391/CE del Consejo, de 12 de junio relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores; de la jurisprudencia del TJUE en su sentencia de 14 de mayo de 2019 (C-55/18), del Convenio Colectivo de Banca, en su artículo 29 y del acuerdo de la representación legal de los trabajadores con el BBVA apartado II punto cuarto párrafo tercero, apartado III punto segundo párrafo sexto y del apartado V punto II.

El eje argumental de su denuncia se centra en combatir el sistema de trazabilidad y fiabilidad del registro de jornada. Sostiene que se debe trasladar a la representación legal la información del registro de forma íntegra, para que se le informe de cada una de las modificaciones de apuntes, indicando en qué consisten y en qué momento se han producido.

El segundo motivo denuncia la infracción de los artículos 34.9 y 64 del ET, 6 del Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y libre circulación de esos datos, artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2018, LOPDPyGDD, así como del artículo 18.1.4 CE.

Sostiene el recurrente que el registro debe documentar cuándo se está en el puesto de trabajo, reiterando que el registro no es fiable, solicitando que el registro se implemente de forma en que se anote el apunte de las pausas de trabajo no efectivo.

2. La resolución de los términos del recurso exige la previa transcripción de la norma convencional aplicable sobre el registro de jornada, el artículo 29 del XXIV convenio colectivo de Banca. Su tenor literal es el que sigue:

"Artículo 29. Registro de jornada.

I. 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".

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

Señalando que dicho precepto legal se incorpora al ET con el RDL 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo y dispone lo siguiente: "La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social".

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

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

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

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

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

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

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

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

Apreciación con la que el TJUE quiere destacar que los derechos de los trabajadores en esta materia, solo pueden garantizarse mediante la implantación de un sistema de registro de jornada que resulte

objetivo y fiable, de manera que quede perfectamente constituida la prueba que acredite la jornada de trabajo en efecto realizada mediante un mecanismo de registro que refleje esos datos de manera totalmente imparcial e indiscutible, para evitar que el trabajador, en su condición de parte débil de la relación laboral, se vea abocado a la inseguridad de enfrentarse a la empresa con la activación de reclamaciones de tan difícil probanza.

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

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

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

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

Recordemos que la reclamación sostenida por la recurrente se sustenta en meras "sospechas de que corresponde a jornadas muy superiores a las ordinarias", lo cual, a todas luces, carece de virtualidad jurídica, al no haberse demostrado la falta de fiabilidad, objetividad y propia trazabilidad del sistema, ni que dicho sistema presente alguna deficiencia técnica que permitiera alterar los datos en él consignados [STS 41/2023, de 18 de enero (rec. 78/2021)].

CUARTO.- 1. Sentado lo anterior, debemos analizar el segundo motivo de recurso de FESIBAC-CGT en el que denuncia que el registro no se ajusta a la legalidad, al no consignarse las pausas de trabajo no efectivo y su información.

La sentencia combatida hace constar que el sistema permite registrar el inicio y fin de la jornada diaria, siendo el trabajador -sobre las horas que exceden del horario-, quien decide si las imputa a

horas de trabajo o a horas personales, de modo que tanto la autoridad laboral como la representación legal pueden tener conocimiento de la duración de las pausas que ha realizado cada trabajador.

Avanzamos que el sistema se ajusta a la legalidad, sin que las peticiones de la actora supongan más que una pretensión de imposición subjetiva, tal y como informa el Ministerio Fiscal.

Reiteramos que ni el artículo 34.9 ET, ni el convenio colectivo, ni el acuerdo cuyos términos se consignan en el relato fáctico de la sentencia combatida, imponen la obligación de registrar los tiempos y pausas que no tengan la consideración de tiempo trabajo.

En este sentido, la literalidad de los términos del artículo 29 punto II del XXIV del convenio colectivo de Banca, relativo a las características y funcionamiento del sistema de registro diario de jornada y su funcionamiento, es clara, al expresar que todas las personas de la plantilla deberán incorporar en la aplicación, la hora de inicio de jornada y de finalización y el número de horas de trabajo efectivo.

Cuestión distinta es que se contemple la posibilidad de concretar en el ámbito de cada empresa la regulación sobre el registro de los excesos y déficits de jornada y los tiempos y pausas que no se consideren tiempo de trabajo efectivo, pero ello, como es notorio, no supone una imposición.

En definitiva, la literalidad del precepto anteriormente referido no permite concordar con la conclusión alcanzada por la parte recurrente. Reparemos en ese sentido en las reglas que perfilan la hermenéutica. La STS IV 21.12.2020, rec. 76/2019 las refleja de forma acorde a la doctrina constante de la Sala, reiterada entre otras en las SSTS de 13 de octubre de 2020, rec. 132/2019, y de 23 de febrero de 2021, rec. 60/2019. Así, atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), aquélla se efectuará utilizando los siguientes criterios: la interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (artículos 3.1 y 1281 CC; STS 13 octubre 2004, rec. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (artículos 3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (artículos 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (artículos 3.1, 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS 9 abril 2002, rec. 1234/2001). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguelo" (STS 4 junio 2008, rec. 1771/2007).

La Sala ha precisado su papel en este tipo de recursos en los que se discute la interpretación efectuada por el órgano de instancia. Generalmente, habíamos dicho, siguiendo una antigua línea jurisprudencial, que "la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual". (SSTS de 5 de junio de 2012, rec. 71/2011 de 15 de septiembre de 2009, rec. 78/2008, entre muchas otras). Y, también, que "en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes" (STS de 20 de marzo de 1997, rec. 3588/1996).

Posteriormente se perfiló dicho criterio para establecer la siguiente doctrina: "Frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional

efectuado por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia recién expuesta". (STS de 13 de octubre de 2020, Rec. 132/2019). Consecuentemente, en este marco, los condicionamientos propios de un recurso extraordinario como el de casación impiden efectuar al resolverlo interpretaciones distintas y alternativas que pueden caber igualmente en la exégesis de los convenios o pactos examinados en aquellos supuestos en los que la interpretación del órgano judicial de instancia ni ha sido arbitraria ni irrazonable, sino que, por el contrario, se ha atendido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia.

De todo ello resulta que la resolución recurrida se adecúa a los transcritos parámetros interpretativos, ya que la norma es clara, y en modo alguno impone la obligación que postula el recurrente en torno al registro de las pausas que no tengan la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Insistimos en que el convenio simplemente remite al acuerdo en el ámbito de cada empresa la posible regulación sobre registro de los excesos y déficits de jornada y de los tiempos y pausas que se consideren tiempo efectivo de trabajo, sin que hasta la fecha conste que se haya alcanzado pacto alguno en tal sentido. En cualquier caso, la interpretación alcanzada no puede suponer que la empresa venga obligada a tal implementación, máxime cuando el argumento del recurrente se sustenta en una sospecha no contrastada en términos de objetividad de una supuesta falta de fiabilidad del sistema.

La anterior fundamentación jurídica conllevará también la desestimación del recurso de casación ahora examinado.

QUINTO.- Se impone, en consecuencia, la desestimación de los recursos de casación formalizados por el letrado del BBVA y por el letrado de FESIBAC contra la sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en materia de conflicto colectivo, confirmando y declarando la firmeza de la sentencia combatida, en línea con lo informado por el Ministerio Fiscal.

No procede efectuar pronunciamiento en costas (artículo 235.2 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

desestimar los recursos de casación interpuestos por FESIBAC-CGT y por BBVA.

Confirmar la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 19 de abril de 2022, en sus autos 39/2022.

No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.