

¿Los representantes legales de los trabajadores pueden acceder al registro de jornada en cualquier momento y de manera inmediata?

María Areta Martínez

Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos

Resumen: La SAN-SOC núm. 168/2024, de 9 de diciembre, desestima la demanda de conflicto colectivo en la que se insta que se declare la obligación de la empresa de habilitar un sistema de registro diario de la jornada que resulte accesible para los representantes legales de los trabajadores (RLT) en cualquier momento y de manera inmediata. En el sector de la banca, la empresa tiene la obligación convencional de entregar cada mes a los RLT la información del registro diario de la jornada en los términos pactados en el acuerdo sectorial y en el propio Convenio Colectivo estatal del sector de la banca. La Sala dictamina que, más allá de la referida obligación convencional, del tenor literal del artículo 34.9 del ET no deriva una obligación legal, diferenciada y complementaria, de que el registro de jornada que la empresa pone disposición de los RLT haya de ser accesible en cualquier momento y de manera inmediata.

Palabras clave: Acceso al registro diario de la jornada laboral. Representantes legales de los trabajadores (RLT).

I. Introducción

Las páginas que siguen a continuación tienen por objeto comentar los Antecedentes de Hecho, los Fundamentos de Derecho y el Fallo de la SAN-SOC núm. 168/2024, de 9 de diciembre ([ECLI:ES:AN:2024:6352](#)), que resuelve demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Federación Sindicat D'estalvi de Catalunya – Sindicato de Empleados de Crédito (Federación SEC) contra el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA SA). La demanda insta que se declare la obligación de la empresa de mantener a disposición de los representantes legales de los trabajadores (RLT) un sistema de registro diario de la jornada que sea accesible en cualquier momento y de manera inmediata.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 168/2024, de 9 de diciembre.

Tipo y número de procedimiento: procedimiento de conflicto colectivo núm. 54/2022.

ECLI:ES:AN:2024:6352

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Piñonosa Ros.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

En el sector de la banca, la empresa tiene la obligación convencional de proporcionar cada mes el contenido del registro diario de la jornada a los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores. Así lo establecen: 1) el apartado IV.2 del Acuerdo sobre registro diario de la jornada del Convenio Colectivo estatal del sector de la banca ([BOE núm. 30, de 4 febrero 2020](#)) y 2) el artículo 29.IV.2 del XXIV Convenio Colectivo del sector de la banca ([BOE núm. 76, de 30 marzo 2021](#)). Para la entidad BBVA, dicha obligación convencional también se desprende del apartado V del acuerdo de empresa suscrito el 25 de septiembre de 2019 con las secciones sindicales de CC.OO., UGT y ACB, que representan el 72,69 % de la representación legal de la plantilla.

La cuestión de fondo consiste en determinar si más allá de la referida obligación convencional, la empresa BBVA tiene una obligación legal complementaria, ex artículo 34.9 del ET, de habilitar un registro diario de la jornada al que los representantes legales de los trabajadores (RLT) tengan acceso en cualquier momento y de manera inmediata. En palabras de la propia Sala de lo Social de la AN, *no se discute, por tanto, ni la exigencia legal del registro de jornada, ni la existencia de un acuerdo de empresa sobre registro de jornada alcanzado con el 72,69 % de la representación legal de la plantilla ni la existencia de un acuerdo sectorial sobre registro diario de jornada del Convenio Colectivo del sector de la banca. Lo solicitado es, únicamente, que se reconozca la obligación empresarial de poner a disposición de la RLT el registro horario de modo que sea accesible en cualquier momento y de manera inmediata, sin que pueda limitarse la empresa a poner a disposición de las secciones sindicales un listado mensual.*

IV. Posiciones de las partes

1. La parte demandante (sindicatos)

Los sindicatos demandantes sostienen que, en aplicación del artículo 34.9 del ET, la RLT tiene el derecho de acceder en cualquier momento y de forma inmediata al registro de jornada. Para sustentar dicha postura, los sindicatos demandantes se apoyan en dos instrumentos: 1) la [Guía sobre Registro de Jornada](#) elaborada en su día por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; y 2) el [Criterio Técnico núm. 101/2019](#) sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada. Ambos instrumentos aluden a un sistema de registro diario de la jornada que resulte accesible para la RLT en cualquier momento y de manera inmediata. Los sindicatos demandantes consideran que la empresa tiene una obligación legal en tal sentido, que solo puede ser mejorada en la negociación colectiva.

2. La parte demandada (empresa)

La empresa demandada (BBVA) se opuso en su día a la demanda alegando inadecuación de procedimiento porque existe un acuerdo sobre registro de jornada en el Convenio Colectivo estatal del sector de la banca acerca de cómo se accede por la RLT al registro de jornada, que es el que también se aplica conforme a los acuerdos de empresa alcanzados, indicándose que tampoco se está solicitando la nulidad de estos acuerdos, lo cual provoca defecto legal en el modo de proponer la demanda.

La SAN-SOC núm. 51/2022, de 31 de marzo ([ECLI:ES:AN:2022:1354](#)), apreció inadecuación de procedimiento para resolver la demanda, que quedó desestimada sin entrar al fondo del asunto. Posteriormente, la STS-SOC núm. 1142/2024, de 17 de septiembre (RCO núm. 191/2022. [ECLI:ES:TS:2024:4573](#)), estimó el recurso, casando y anulando la SAN-SOC núm. 51/2022, de 31 de marzo, ordenando retrotraer las acciones al momento anterior al de dictarse para que la Sala de lo Social de la AN, con libertad de criterio y actuación, dictase nueva sentencia partiendo de la adecuación del procedimiento de conflicto colectivo seguido.

V. Normativa aplicable al caso

La SAN-SOC núm. 168/2024 fundamenta el Fallo en la normativa señalada a continuación:

- 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 (ET) ([BOE núm. 255, de 24 octubre 2015](#)): artículo 34.9, cuyo tenor literal es el 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.

- Acuerdo suscrito el 18 de diciembre de 2019 sobre registro diario de jornada del Convenio Colectivo del sector de la banca (Código de convenio núm. 99000585011981. [BOE núm. 30, de 4 febrero 2020](#)). El apartado IV.2, referido a la accesibilidad a la información registrada por los representantes legales de los trabajadores, dispone:

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

Esta información, también podrá facilitarse a través de las Secciones Sindicales de Empresa, según lo establecido en el artículo 60 del Convenio Colectivo.

- XXIV Convenio Colectivo estatal del sector de la banca (Código de convenio núm. 990005850119. [BOE núm. 76, de 30 marzo 2021](#)). El artículo 29.IV.2, referido a la accesibilidad a la información registrada por los representantes legales de los trabajadores, dispone:

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

Esta información, también podrá facilitarse a través de las Secciones Sindicales de Empresa, según lo establecido en el artículo 60 del Convenio Colectivo.

VI. Doctrina básica

La SAN-SOC núm. 168/2024, de 9 de diciembre, declara que **la empresa no tiene obligación legal** de habilitar un sistema de registro diario de la jornada al que los RLT pueden acceder en cualquier momento y de manera inmediata. La Sala argumenta que:

- Del tenor literal del artículo 34.9 del ET no se desprende que el registro de jornada sea accesible en cualquier momento y de manera inmediata para los RLT.
- El artículo 34.9.párrafo 3º del ET establece dos obligaciones legales del empresario: 1) conservar los registros diarios de la jornada durante cuatro años y 2) poner los registros diarios de la jornada a disposición de las personas trabajadoras, de los RLT y de la ITSS. La Sala considera que la obligación que tiene la empresa de poner los registros de disposición de los RLT no significa que tal puesta a disposición haya de ser inmediata. Una cosa es que los registros deben “permanecer” a disposición de los RLT y otra que tengan que permanecer a disposición de manera “inmediata” y “en cualquier momento”.
- La obligación legal del empresario de habilitar un sistema de registro diario de la jornada al que los RLT pueden acceder de manera inmediata y en cualquier momento no puede derivar de guías o criterios técnicos porque estos carecen de carácter vinculante.

La SAN-SOC núm. 168/2024, de 9 de diciembre, declara que **la empresa no tiene obligación convencional** de habilitar un sistema de registro diario de la jornada al que los RLT pueden acceder en cualquier momento y de manera inmediata. La Sala destaca que la obligación convencional del empresario que se desprende tanto del apartado IV del Acuerdo sobre registro diario de jornada del Convenio Colectivo estatal del sector de banca como del artículo 29.IV.2 del XXIV Convenio Colectivo estatal del sector de banca aplicable es la de facilitar con carácter mensual a los RLT el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejercen su representación. Más allá de esta obligación convencional, la empresa no tiene una obligación legal adicional diferenciada de poner el registro a disposición de los RLT de manera inmediata y en cualquier momento.

VII. Parte dispositiva

La Sala de lo Social de la AN falla en los términos siguientes:

- **Primero.** Desestimar la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Federación Sindicat D'estalvi de Catalunya – Sindicato de Empleados de Crédito (Federación SEC), a la que se adhirieron los sindicatos CIG, ELA y CGT, contra el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA SA), absolviendo a tal demandada de las pretensiones contenidas en la demanda.
- **Segundo.** Sin imposición de cotas.

VIII. Comentario

1. Con carácter general, el acceso de los RLT al registro de jornada en cualquier momento y de manera inmediata no está previsto legalmente

La SAN-SOC núm. 168/2024, que ahora se comenta, expone con claridad que si el legislador quisiera establecer un sistema de acceso al registro de jornada inmediato y en cualquier momento *habría de resultar de manera inequívoca de la previsión legal*. Resulta que no hay previsión legal al respecto. La Sala de lo Social de la AN declara que:

- Del tenor literal del artículo 34.9 del ET no se desprende la obligación legal de la empresa de habilitar un sistema de registro diario de la jornada que permita a los RLT el acceso de forma inmediata y en cualquier momento.

- La existencia de guías^[1] o criterios técnicos^[2] que contemplen el acceso al registro diario de la jornada de forma inmediata y en cualquier momento no comporta la existencia de una obligación legal. Dichos instrumentos (guías, criterios) no son normas jurídicas de carácter vinculantes de las que derive una obligación legal.

El 4 de febrero de 2025, el Consejo de Ministros aprobó el **Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión**. El artículo primero del Anteproyecto de Ley prevé la incorporación de un nuevo artículo 34 bis en el ET con el fin de regular de manera unificada el registro de jornada, suprimiendo el artículo 34.9 (registro de la jornada ordinaria), el artículo 12.4.c) (registro de la jornada parcial) y el artículo 35.5 (registro de las horas extraordinarias). Llegados a este punto interesa destacar la referencia del Anteproyecto de Ley al sistema de acceso al registro diario de la jornada:

Las personas trabajadoras, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán acceder de forma inmediata al registro en el centro de trabajo, y en cualquier momento. Además, el registro deberá ser accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad social y para la representación de las personas trabajadoras.

En definitiva, el Anteproyecto de Ley contempla el acceso al registro de jornada de forma inmediata y en cualquier momento tanto por parte de las personas trabajadoras, como de los RLT y de la ITSS. No obstante, mientras los RLT y la ITSS podrán acceder al mismo tanto en el centro de trabajo como de forma remota, para las personas trabajadoras el acceso solo se contempla en el centro de trabajo, no así en remoto.

Esta nueva previsión legal cuenta con un plazo específico de entrada en vigor. Concretamente, la disposición final cuarta del Anteproyecto de Ley establece que el nuevo artículo 34 bis del ET *entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el BOE, a excepción de la obligación de interoperabilidad y accesibilidad remota al registro, que entrará en vigor cuando se determine en el reglamento de desarrollo del artículo 34.bis.*

El hecho de que el referido Anteproyecto de Ley incorpore como novedad el acceso al registro de jornada de forma inmediata y en cualquier momento viene a confirmar que, efectivamente, tal y como indica la SAN-SOC núm. 168/2024, la normativa legal actualmente vigente no establece una obligación empresarial diferenciada en tal sentido.

Nótese que el referido Anteproyecto de Ley constituye un primer paso del procedimiento legislativo. Así, habrá que prestar atención al *iter* que siga a partir del 5 de febrero de 2025, examinando: 1) los informes preceptivos (Informe del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa; Informe del Ministerio de Seguridad Social y Migraciones; Dictamen del CES^[3]; Dictamen del Consejo de Estado; etc.), 2) la posterior revisión que el Consejo de Ministros haga del Anteproyecto para su transformación en Proyecto de Ley, 3) la ulterior remisión al Congreso de los Diputados para su tramitación en la que cabe la posibilidad de presentar enmiendas. Tras la aprobación definitiva, la Ley será sancionada y promulgada por el Rey y finalmente publicada en el BOE. Caso de que el futuro Proyecto de Ley salga adelante y teniendo en cuenta la *vacatio legis* prevista para el nuevo artículo 34 bis del ET, todo parece indicar que el acceso al registro de jornada de forma inmediata y en cualquier momento resultará legalmente exigible no antes del segundo semestre del año 2026.

2. *Con carácter particular para el sector de la banca, el acceso de los RLT al registro de jornada en cualquier momento y de manera inmediata no está previsto convencionalmente*

La SAN-SOC núm. 168/2024, que ahora se comenta, expone con claridad la ausencia de una obligación empresarial, tanto legal como convencional, de habilitar un sistema de registro diario de la jornada que permita a los RLT acceder al mismo de forma inmediata y en cualquier momento.

El artículo 34.9.párrafo 2º del ET dispone que el sistema de organización y documentación del registro diario de la jornada será el previsto mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, el que establezca la empresa, previa consulta con los RLT. Por tanto, el artículo 34.9 del ET no concreta ningún sistema de organización y documentación del registro de jornada, regulando esta materia por remisión a la negociación colectiva; y a falta de previsión convencional, el empresario podrá fijarlo unilateralmente, previa consulta con los RLT.

En el caso ahora examinado, el sistema de organización y documentación del registro de jornada se ha fijado convencionalmente a través de tres instrumentos:

- Apartado V del Acuerdo de empresa sobre “Registro de Jornada”, suscrito el 25 de septiembre de 2019 entre la empresa BBVA y las secciones sindicales de CC.OO., UGT y ACB.
- Apartado IV.2 del Acuerdo sobre registro diario de la jornada del Convenio Colectivo del sector de la banca, suscrito el 18 de diciembre de 2019 (BOE núm. 30, de 4 febrero 2020).
- Artículo 29 del XXIV del Convenio Colectivo estatal del sector de la banca, suscrito el 29 de enero de 2021 (Código convenio núm. 99000585011981. BOE núm. 76, de 31 marzo 2021).

Los tres instrumentos coinciden al señalar que *Con carácter mensual la Empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, mediante soporte informático que permita su tratamiento (hoja de cálculo o similares) el contenido del registro de jornada*. Por tanto, no cabe afirmar la existencia de una obligación convencional de las empresas del sector de la banca de habilitar un sistema de registro diario de la jornada al que la RLT tenga acceso de manera inmediata y en cualquier momento.

El 12 de diciembre de 2024 se suscribió el XXV Convenio Colectivo estatal del sector de la banca ((Código convenio núm. 99000585011981. [BOE núm. 1, de 1 enero 2025](#)), cuyo artículo 29.IV.2, siguiendo la estela del precedente: 1) mantiene la obligación de la empresa de proporcionar cada mes a la RLT la información del registro diario de la jornada; y 2) omite toda referencia a la obligación de la empresa de habilitar un sistema de registro diario de la jornada al que la RLT pueda acceder de manera inmediata y en cualquier momento.

IX. Apunte final

A modo de apunte final merece la pena concluir con dos ideas sobre la habilitación de un sistema de registro diario de la jornada al que los RLT tengan acceso en cualquier momento y de manera inmediata:

- **Ausencia de una obligación empresarial de carácter general.** La habilitación de un sistema de registro diario de la jornada al que los RLT tengan acceso de forma inmediata y en cualquier momento no es una obligación empresarial legal y de carácter general porque no se desprende de manera inequívoca del artículo 34.9 del ET. Habrá que seguir el devenir del *Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión* y constar si la obligación empresarial en cuestión termina materializándose como obligación legal de carácter general (para todas las empresas y sectores de actividad) y en qué términos.

- **Existencia de una obligación convencional de carácter particular para concretas empresas.** La habilitación de un sistema de registro diario de la jornada al que los RLT tengan acceso de forma inmediata y en cualquier momento puede ser una obligación convencional del empresario cuando así resulte de lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable o mediante acuerdo de empresa. En el sector de la banca, tal obligación convencional no existe porque no está prevista en el XXV Convenio Colectivo del sector de banca (Código convenio núm. 99000585011981. BOE núm. 1, de 1 enero 2025), que es el actualmente vigente; todo ello a salvo de lo que pueda establecerse vía acuerdo de empresa para una concreta entidad bancaria. Este Convenio Colectivo se pronuncia en términos idénticos al precedente, permitiendo acceder a la información del registro diario de la jornada en los términos siguientes (artículo 29.IV): 1) la persona trabajadora puede acceder en cualquier momento, pero solo de forma exclusiva a sus propios datos; y 2) los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores pueden acceder con carácter mensual a la información del registro correspondiente a las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación.

Referencias:

1. [^] *Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: Guía sobre el Registro de Jornada.* [LINK](#)
2. [^] *Criterio Técnico núm. 101/2019, sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada.* [LINK](#)
3. [^] *Vid., Dictamen del CES, de 26 de febrero de 2025, sobre el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión.* [LINK](#)