

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 410/2024

Fecha de sentencia: 05/03/2024

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 143/2021

Fallo/Acuerdo: Sentencia Estimatoria Parcial

Fecha de Votación y Fallo: 05/03/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: AOL

Nota:

Resumen

CAIXABANK S.A. Conflicto colectivo sobre términos de la Guía elaborada por la empresa para aplicar el registro de jornada. La SAN 90/2020 consideró que el tiempo de desayuno computa como de trabajo (al amparo de Acuerdo colectivo de 1991) pero no el tiempo de cortesía en el marcaje de llegada. Se interponen cuatro recursos de casación (uno empresarial, tres sindicales). 1º) Incongruencia interna de la SAN respecto de la vigencia del Acuerdo colectivo de 25 de octubre de 1991 en materia de tiempo de trabajo. Aplica doctrina y desestima motivos de recurso de CCOO, UGT y Caixabank, porque la redacción (aunque algo confusa) no genera indefensión. 2º) Incongruencia omisiva de la SAN respecto de la ausencia de mención, en la fundamentación jurídica, a diversos documentos reseñados por el relato fáctico. Aplica doctrina y desestima motivo del recurso de CCOO. 3º) Revisión de hechos probados para añadir valoración de documentos (recurso de CCOO) o reproducir el texto de Acuerdo Colectivo publicado en BOE e invocado en hechos probados (recurso de UGT). Aplica doctrina y desestima motivos. 4º) Ausencia de CMB



que permita tener como tiempo de trabajo el de pausa por desayuno (recurso de Caixabank): incurre en petición de principio, porque presupone que la SAN basa su criterio en razones diversas de las reales. 5º) Desestima motivo de recurso del Sindicato de Empleados de Caixabank (SECB) referido a la pausa por desayuno por incumplir requisitos formales. 6º) Estima recursos sindicales (CCOO, UGT y SECB) respecto del fondo: Debe considerarse tiempo de trabajo efectivo el de “marcaje” efectuado en los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada, para quienes tengan control rígido de horario y no sean empleados con categoría de jefe o asimilado, ni empleados con cargo y categoría no Jefe.

CASACION núm.: 143/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Sentencia núm. 410/2024

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 5 de marzo de 2024.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), representada y defendida por el Letrado Sr. García López, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), representada y defendida por el Letrado Sr. Pinilla Porlán, la empresa Caixabank, S.A., representada y defendida por el Letrado Sr. Godino Reyes, el Sindicato de Empleados de Caixabank (SECB), representado y defendido por el Letrado Sr. Abadía Castelló, contra la sentencia nº 90/2020 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 27 de octubre y el auto de aclaración de 30 de diciembre de 2020, en autos nº 78/2020, seguidos a instancia de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), el Sindicato de Empleados de

Caixabank (SECB), la Federació D'Estalvi de Catalunya, el Sindicat Independent de Balears (SIB), contra el Sindicato de Empleados de Caixabank (SECB), Sindicat Independent de Balears (SIB), Federació D'Estalvi de Catalunya (FEC), Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas y Despachos de la confederación General del Trabajo (FESIBAC-CGT), Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vasco (ELA), Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), Confederación Intersindical del Crédito (CIC), sobre conflicto colectivo.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) interpuso demanda de conflicto colectivo del que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Tras exponer los hechos y Fundamentos de Derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que: a).- *Se declare que el Acuerdo Laboral de 25 de octubre de 1991 se encuentra en vigor y, por tanto: - Se debe considerar tiempo de trabajo efectivo la pausa para el desayuno para la plantilla con cargo y categoría no jefe (con control rígido de horario) y para el resto de plantilla (con control rígido de horario, o con control rígido de horario con banda flexible). - Se deben considerar tiempo de trabajo efectivo los marcajes efectuados en los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada, para la plantilla que tengan control rígido de horario y que no sean empleados con categoría de jefe o asimilado, ni empleados con cargo y categoría no Jefe. b).- Se declare que los excesos de jornada en que incurran todos los trabajadores, una vez realizada la jornada resultante de cumplir el horario de trabajo previsto en los acuerdos que les resulten aplicables, durante todas las jornadas hábiles del año, sean calificados como horas extraordinarias y ello, aun en el caso de que el montante de jornada así realizado no alcance las 1.665 horas previstas como jornada máxima anual en la Normativa Laboral. c).- Se condene a la empresa demandada a estar y pasar por dichas declaraciones.*

La Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), el Sindicato de Empleados de Caixabank

(SECB), la Federació D'Estalvi de Catalunya, el Sindicat Independent de Balears (SIB) interpusieron demanda de conflicto colectivo del que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia *por la que se reconozca como tiempo efectivo de trabajo: - el descanso del desayuno que no exceda de 20 minutos de duración. -los marcajes efectuados en los 15 minutos posteriores al inicio de la jornada. Condenando a la demandada a estar y pasar por dichas declaraciones.*

El Letrado de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), mediante escrito de 12 de marzo de 2020, solicitó la acumulación de los autos que fue acordada por Auto de 12 de marzo de 2020.

SEGUNDO.- Admitidas a trámite las demandas de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 27 de octubre de 2020 se dictó la sentencia ahora recurrida, con el siguiente fallo: «Con estimación parcial de las demandas interpuestas por CCOO y por UGT, SECB, SIB y FEC frente a CAIXABANK declaramos que las ausencias para realizar el desayuno por los empleados que no tenga cargo y categoría de jefe tienen consideración de trabajo efectivo en los siguientes términos: los que venían sujetos a control horario rígido de horario sin especificar duración; los sujetos a control rígido de horario con banda flexible durante los primeros veinte minutos. Y condenamos a la demandada a estar y pasar por dicha declaración, absolviéndola del resto de los pedimentos de las demandas».

CUARTO.- Dicha sentencia declara probados los siguientes hechos:

«1º.- La Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-SERVICIOS), sindicato con implantación en la empresa demandada, está integrada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, organización sindical con la consideración de más representativa a nivel estatal. La FEDERACION DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT (FESMCUGT), el SINDICATO DE EMPLEADOS DE CAIXABANK (SECB), el SINDICAT INDEPENDENT DE BALEARS (SIB), y la FEDERACION D'ESTALVI DE

CATALUNYA (FEC) tienen una importante representación en la empresa CAIXABANC.- conforme-.

2º.- Están afectados por el conflicto todos los trabajadores de Caixabank, S. A. La empresa demandada cuenta con centros de trabajo y trabajadores afectados por el presente conflicto, en un ámbito superior al de una Comunidad Autónoma.-conforme-.

3º.- Caixabank, S. A. se encuentra dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para las Cajas y entidades financieras de Ahorro, código de Convenio 99000785011981, publicado en el B.O.E. nº 87 del 10 de abril de 2018 por Resolución de 23 de marzo de 2018, de la Dirección General de Trabajo.-conforme-.

4º.- El día 19-12-1989 se acordó entre la dirección de la Caixa (ahora Caixabank) y las secciones sindicales de la misma -SECPVE-FESEC, CCOO y UGT el Acuerdo denominado normativa laboral con el contenido que obra en el descriptor 103 cuyo contenido damos íntegramente por reproducido.

5º.- El día 25-10-1.991 se alcanzó por las mismas organizaciones un acuerdo para reformar el Capítulo 22 de la normativa laboral sobre “CONTROL HORARIO Y HORAS EXTRAORDINARIAS” con el contenido que obra en el descriptor 105 y del que destacamos lo siguiente: El apartado 2 regula los tipos de horas extraordinarias de la forma siguiente: *Las horas extraordinarias se realizarán con carácter voluntario. Se distingue entre horas extraordinarias estructurales y no estructurales. ESTRUCTURALES: Son aquellas que por necesidades ineludibles del servicio diario han de realizarse inmediatamente después de la jornada ordinaria. Pueden producirse por las causas s establecidas en el Convenio Colectivo, y por 'otras diversas como, por ejemplo, caídas de ordenador, acumulación de público, campañas de promoción, descuadre de la oficina, etc. Su característica esencial es atender la realización de los trabajos normales que no deben posponerse pan el día siguiente. Los excesos de jornada se computarán como horas extraordinarias. Su realización debe ser autorizada por el responsable de cada centro de trabajo. Se computarán a partir de los 30 minutos iniciales diarios, y en caso de alcanzarse estos, se tendrá en cuenta a efectos de su compensación o pago todo el tiempo extra realizado, con un máximo de 2 horas diarias, máximo legal permitido. Tanto las horas extras estructurales como las no estructurales se compensarán con descanso, cuya materialización será como máximo hasta el sexto mes de haberse realizado y a razón de 1 hora 45 minutos por cada hora realizada. NO ESTRUCTURAIES: Son las motivadas por acumulación de tareas o por la realización de trabajos no habituales pero que, en cualquier caso, pueden planificarse y no requieren ser desarrollados inmediatamente, una vez finalizada la jornada ordinaria. Su realización deberá ser autorizada por la Dirección. Tanto las horas extras estructurales como las no estructurales se compensarán con descanso, cuya materialización será como máximo hasta el sexto mes de haberse realizado, y a razón de 1 hora 45 minutos por cada hora realizada. La compensación se hará de común acuerdo entre el empleado y su jefe respectivo, y si ello no fuera posible, al séptimo mes se abonarán al precio de 1.941,- ptas. por hora extra realizada. El precio de la hora extraordinaria fijado anteriormente, se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el de la revisión salarial del Convenio. La primera revisión de la citada cantidad se efectuará en*

1992. En ningún caso se podrán realizar un mayor número de horas que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores o disposiciones de desarrollo, excepto que lo sean por razón de emergencia, en cuyo caso el Comité de Empresa respectivo las conformará mensualmente. En este último supuesto, el régimen de compensación o pago será el establecido con carácter general. Las horas extras de emergencia realizadas entre las 22,00 y las 6,00 horas, por su carácter de nocturnidad, tendrán una compensación adicional hasta alcanzar el 100% de incremento sobre la hora ordinaria.”

Empleados con categoría de Jefe o asimilado. Sistema de Control flexible de horario. “Utilizarán este sistema de control horario todos los empleados con categoría de Jefe, Titulados y Técnicos y aquellos cuyo sueldo base es igual o superior al Jefe de 5a. Nivel 5, excepto el Oficial Superior de Coordinación. Estos empleados dispondrán de un sistema de control con flexibilidad horaria, a voluntad propia del interesado, compatible con el respeto a su jornada y cómputo horario. Este sistema se basará en el autocontrol por parte del interesado a partir del registro de sus marcajes de entrada y salida, así como las ausencias (vacaciones, enfermedades, etc.) y las incidencias (comisiones de servicio, etc.). (...)” . Empleados con cargo y categoría no Jefe. Pueden escoger entre:

-Control flexible de horario con plus. Este sistema de control horario es idéntico al anterior y partiendo de la base del respeto a la jornada y al cómputo horario y se percibe un Plus de flexibilidad.

-Control rígido de horario (con banda flexible). “Se registran las horas de entrada y salida, las ausencias y las incidencias, excepto el desayuno. La banda horaria flexible será desde las 7 horas y 30 minutos a las 8 horas al inicio de la jornada y de las 15 horas a las 15 horas y 30 minutos al final de la misma. El tiempo por exceso o defecto dentro de la banda horaria se compensará a razón de hora por hora. El tiempo restante a razón de 1 hora y 45 minutos por hora. El período de compensación será de seis meses. Si en ese término no se ha podido compensar, el séptimo mes se pagarán al precio previsto.”.

. Resto de la plantilla.

-Control rígido de horario.

“Estos empleados, tienen una hora fija de entrada y de salida. Registran todas las entradas, salidas e incidencias, excepto el desayuno. Los marcajes efectuados durante los 15 minutos anteriores a la hora de inicio de la jornada, generará el registro de la hora pactada de inicio de la jornada. Los marcajes efectuados en los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada, generará el registro de la hora pactada de inicio de la jornada. Los marcajes efectuados fuera de estos márgenes registrarán la hora real. Los retrasos que superen los 15 minutos de margen al inicio de la jornada, se deducirán de los excesos de jornada a razón de hora por hora. La compensación de las horas extras estructurales se computarán a partir de los 30 minutos iniciales diarios de salida y en caso de alcanzarse éstos, se tendrá en cuenta a efectos de su compensación o pago todo el tiempo extra realizado.(...)” - Control rígido de horario con banda flexible. “Esta alternativa de sistema de control está dirigida al personal adscrito a los Servicios Centrales, Direcciones Territoriales, Delegaciones Generales y Delegaciones de Zona a los que el trabajo asignado permite libertad de organización y no

afecta al desarrollo de otros trabajos. Es voluntario, opcional y se realiza previo acuerdo con el Jefe del centro de trabajo. Días con jornada continuada.- Estos días la banda horaria permitirá la entrada y salida hasta 2 horas después del inicio o finalización prevista de la jornada. Días con jornada partida.- Estos días la banda horaria flexible será de 2 horas a la entrada y en la salida hasta 1 hora después de la finalización prevista de la jornada. Se registrarán todas las ausencias e incidencias producidas durante la jornada, incluso la ausencia del desayuno para la cual los primeros 20 minutos no serán considerados como ausencia. Fuera de los límites de la banda flexible se estará a lo descrito en el apartado de las horas extras no estructurales. (...)"

6º.- El día 18-5-1992 las mismas partes alcanzaron el acuerdo que obra en el descriptor 104 que damos por reproducido en el que su Capítulo 19 se regula el Horario de Trabajo y del que destacamos lo siguiente:

a.- el art. 19.1 dispone en su primer párrafo: "se acuerda establecer una jornada anual de 1665 horas de trabajo efectivo. "Para el cumplimiento de la jornada anual, el horario estará comprendido dentro de los límites que a continuación se señalan:

En el periodo entre el 1 de octubre y el 31 de mayo:

-Cuatro días a la semana (lunes, martes, miércoles y viernes), de 8 a 15 horas.

-Jueves: De 0 a 14,30 horas y de 16,30 a 20 bores.

En el período entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre:

-De lunes a viernes, de 8 a 15 horas.

El horario de atención al público será de 8,15 a 14 horas.

El horario de la tarde los jueves se establecerá antes del 10 de octubre.";

b.- y el art. 19.5 señala que "Dado el espíritu unificador que preside la nueva regulación de jornada y horario del Convenio Colectivo del Sector, las partes acuerdan expresamente que, teniendo en cuenta la diversidad de los calendarios de fiestas en cada una de las Comunidades Autónomas y poblaciones y, las variaciones que de un año para otro alto puede significar, se considerará realizada la jornada pactada en cómputos anual, cuando se cumpla en cada uno de los días laborables el horario que se determine en el art. 19.1."

7º.- La norma 37 que publica la empresa se dedica a la asistencia al trabajo y en el mes de diciembre de 2.019 tenía el contenido que obra en el descriptor 7.

8º.- En la empresa se han suscrito los siguientes horarios singulares al amparo del art. 30.7 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro:

1.- Acuerdo de 30 de marzo de 2016, referido a las oficinas 3442-Congreso y 3507- Senado. En el apartado 2. Horario Laboral, se dice: "Se entenderá a todos los efectos, que con la realización del horario establecido para cada turno se dará por cumplido el cómputo del 100% de la jornada anual establecida en el convenio colectivo".

2.- Acuerdo laboral horario singular de 2 de febrero de 2017 de la oficina 6861 Centro Comercial Nevada. En el apartado tercero. Horario, se dice: "Se entenderá a todos los efectos, que con la realización del horario establecido, se dará por cumplido el cómputo del 100% de la jornada anual establecida en el convenio colectivo sectorial".

3.- Acuerdo de 28 de abril de 2017 que modifica los siguientes acuerdos laborales en los apartados detallados:

. Acuerdo laboral de 3 de diciembre de 2009. Apartado 2. Gestor de Clientes I (CGI). Apartado 3. Gestor de Clientes II (GCII). Disposición Transitoria Séptima. Disposición Transitoria Octava.

. Acuerdo Laboral de Oficinas S1 de 25 de octubre de 2013. Apartado Dirección de Oficina. En este acuerdo, en su apartado I.2.2. Horario Laboral Singular se dice "(...) Con el cumplimiento de estos horarios se respeta la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo y en la Normativa laboral de CaixaBank."

4.- Acuerdo de 18 de abril de 2018. Afecta a los centros in Touch. En el apartado I.2. Horario Laboral Singular se dice: "(...) Con el cumplimiento de estos horarios se respeta la jornada anual establecida.- descriptores 8 a 11-.

9º.- En fecha 12 de septiembre de 2019 se alcanzó, al amparo del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, un Acuerdo Parcial del Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, en materia de registro de jornada y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y que fue suscrito, de una parte, por CECA, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO-Servicios, FINE y FeSMC-UGT, en representación de los trabajadores. Este acuerdo se publicó en el BOE número 261 de 30 de octubre de 2019 por Resolución de 22 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo.

10º.- El día 9 de octubre de 2019, la empresa demandada convoca a los Sindicatos presentes en la misma "(...) a una reunión informativa para el día 24 de octubre de 2019 a las 13h30' en la escuela de formación de CaixaBank. El tema a tratar es mantener una reunión informativa sobre el registro de la jornada laboral. (...)". Se produjeron reuniones, todas de carácter informativo (tal y como consta en el acta inicial y en las propias convocatorias) y sin constitución de una mesa de negociación, los días 28 de octubre, 11 y 22 de noviembre y 17 de diciembre.- el contenido del correo y las actas de las reuniones obran en los descriptores 18 a 21-.

11º.- El día 27 de diciembre de 2019, la empresa demandada publica en la intranet corporativa la Circular "Registro horario de la jornada de trabajo" que contiene la Guía de registro horario con el contenido que obra en el descriptor 23. Del contenido de dicha Guía hemos de destacar lo siguiente:

a.- la guía señala que al registrar el inicio "*De forma automática el sistema grabará la hora real indicada en el ordenador.*";

b.- no se computa como tiempo efectivo la pausa para el desayuno, salvo que se haya dedicado a tareas profesionales o comerciales;

c.- se indica que "(...) la jornada establecida en Caixabank es de 1.665 horas anuales, por lo que no es posible confirmar si se han producido excesos de jornada hasta que no finaliza el año natural. (...)".

12º.- En el mes de enero de 2020 la empresa publicó una nueva versión de la norma 37 con el contenido que consta en el descriptor 24.

13º.- El día 20 de enero de 2020 se firma el Plan de Igualdad entre la empresa demandada y todos los sindicatos presentes en la misma. En el anexo al mismo y respecto a la adaptación de la reducción de jornada del art. 37 ET se dice expresamente: *“El coeficiente de reducción de jornada se calcula mes a mes dividiendo las horas de reducción sobre el total de horas efectivas laborables de la localidad de su centro de adscripción.”*- descriptor 25-.

14º.- Damos por reproducido el contenido de las Sentencias del TS y de esta Sala obrantes en los descriptores 26 y 27.

15º.- El día 21 de febrero de 2020, se reunió la Comisión Paritaria Provisional de Seguimiento del Acuerdo Parcial del Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro firmado el 12 de septiembre de 2019 sobre registro de jornada llegando al siguiente acuerdo: *“ El Acuerdo Parcial del Convenio colectivo del sector de cajas y entidades financieras de ahorro, suscrito con fecha 12 de septiembre de 2019, de una parte, por CECA, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO. Servicios, FINE y FeSMC-UGT, da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación a todas las empresas incluidas en el ámbito del Convenio Colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, que establece la negociación colectiva como instrumento para dar cumplimiento a la exigencia de organización y documentación del registro de jornada. El segundo párrafo del apartado tercero del epígrafe I del Acuerdo Parcial, que se trata del ámbito de aplicación y garantía de registro de jornada, permite que las partes podrán en la empresa desarrollar y/ o complementar lo establecido en la regulación del convenio colectivo siempre que cuenten con la mayoría de la representación de los trabajadores. La Comisión Paritaria no puede pronunciarse sobre si la aplicación es fiable, efectiva y no manipulable por no tener conocimiento de la misma ni ser objeto de interpretación. Sobre la guía de registro de jornada sólo mencionar que facilitar una guía de uso de la aplicación es una obligación que se establece en el apartado segundo del epígrafe II del Acuerdo.”*- descriptor 28-.

16º.- El día 2 de marzo de 2020 se celebró intento de mediación el SIMA extendiéndose acta de desacuerdo.- descriptor 29-.»

Los Letrados de las partes presentaron escritos solicitando la aclaración de dicha sentencia que fue resuelto por auto de 30 de diciembre de 2020 cuya parte dispositiva dice lo siguiente: «Damos lugar a las aclaraciones solicitadas por CCOO y UGT en el sentido de que debe entenderse que la pausa para el desayuno tanto para la plantilla con cargo y categoría de no jefe (con control rígido de horario) como para el resto de plantilla (con control rígido de horario, o con control rígido de horario con banda flexible) tiene consideración de tiempo de trabajo en los términos fijados en el referido fallo».

QUINTO.- Contra la expresada resolución se prepararon recursos de casación a nombre de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), representada y defendida por el Letrado Sr. García López, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), representada y defendida por el Letrado Sr. Pinilla Porlan, la empresa Caixabank, S.A., representada y defendida por el Letrado Sr. Godino Reyes, el Sindicato de Empleados de Caixabank (SECB), representado y defendido por el Letrado Sr. Abadía Castelló.

El Letrado Sr. García López, en nombre y representación de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), en escrito de fecha 18 de febrero de 2021, formalizó el correspondiente recurso, basándose en los siguientes motivos: PRIMERO.- Al amparo del art. 207.c) LRJS, por infracción del art. 218 LEC y art. 24.1 CE. SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.c) LRJS, por infracción de los arts. 94 y 97.2 LRJS en relación con los arts. 218.2 y 326.1 LEC. TERCERO.- Al amparo del art. 207.d) LRJS, por error de hecho en la apreciación de la prueba obrante en autos. CUARTO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS, por infracción de los arts. 1281 y 1283 CC.

El Letrado Sr. Pinilla Polan, en nombre y representación de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), en escrito de fecha 25 de febrero de 2021, formalizó el correspondiente recurso, basándose en los siguientes motivos: PRIMERO.- Al amparo del art. 207.c) LRJS, por infracción del art. 218.1 LEC y art. 24.1 CE. SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.d) LRJS, por error de hecho en la apreciación de la prueba obrante en autos. TERCERO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS, por vulneración del Acuerdo Parcial del Convenio Colectivo del Sector de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro de 12 de septiembre de 2019, el Acuerdo Laboral de empresa de 25 de octubre de 1991, en relación con los arts. 37.1 CE, 34.9 y 82.3 ET, 1255 y 1256 CC, arts. 3 y 1281 y ss. CC.

El Letrado Sr. Godino Reyes, en nombre y representación de la empresa Caixabank, S.A., en escrito de fecha 1 de marzo de 2021, formalizó el correspondiente recurso, basándose en los siguientes motivos: PRIMERO.-

Al amparo del art. 207.c) LRJS, por infracción del art. 216 y 218.1 LEC y art. 24.1 CE, así como los arts. 80.1.c) y d) y 157.1.c) y d) LRJS. SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS, por infracción de los arts. 34.4 y 41 ET en relación con los arts. 1281 a 1288 CC y en relación con la interpretación errónea del Pacto Colectivo 25.10.1991.

El Letrado Sr. Abadía Castelló, en nombre y representación del Sindicato de Empleados de la empresa Caixabank, S.A, en escrito de fecha 1 de marzo de 2021, formalizó el correspondiente recurso, basándose en los siguientes motivos: PRIMERO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico que fueran aplicables para resolver la cuestión objeto del debate. SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico que fueran aplicables para resolver la cuestión objeto del debate.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso de la empresa Caixabank y parcialmente procedentes los recursos de CCOO, UGT y SECB.

SÉPTIMO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 5 de marzo actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate.

Se discute la validez de algunos extremos referidos al sistema de registro de jornada implantado por la empresa (Caixabank S.A.), en especial por si a su través ha habido una disminución de los derechos que poseen algunos colectivos de la plantilla. La contienda surge a propósito de la Guía elaborada por la empresa para instruir a su plantilla acerca de cómo llevarlo a cabo.

1. Demandas sindicales de conflicto colectivo.

A) Con fecha 3 de marzo de 2020 la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO) presentó demanda de conflicto colectivo contra Caixabank SA. Solicitaba una doble condena a la empleadora

En primer término, para que se declare que el Acuerdo Laboral de 25 de octubre de 1991 se encuentra en vigor y, por tanto: 1º) Se debe considerar tiempo de trabajo efectivo la pausa para el desayuno para la plantilla con cargo y categoría no jefe (con control rígido de horario) y para el resto de plantilla (con control rígido de horario, o con control rígido de horario con banda flexible). 2º) Se deben considerar tiempo de trabajo efectivo los marcajes efectuados en los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada, para la plantilla que tengan control rígido de horario y que no sean empleados con categoría de jefe o asimilado, ni empleados con cargo y categoría no Jefe.

En segundo lugar, para que Se declare que los excesos de jornada en que incurran todos los trabajadores, una vez realizada la jornada resultante de cumplir el horario de trabajo previsto en los acuerdos que les resulten aplicables, durante todas las jornadas hábiles del año, sean calificados como horas extraordinarias y ello, aun en el caso de que el montante de jornada así realizado no alcance las 1.665 horas previstas como jornada máxima anual en la Normativa Laboral.

B) Con fecha 4 de marzo de 2020 la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), el Sindicato de Empleados de Caixabank (SECB), la Federació d' Estalvi de Catalunya (FEC) y el Sindicat Independent de Balears (SIB) presentaron demanda de conflicto colectivo contra Caixabank S.A.

Solicitaban que reconozca como tiempo efectivo de trabajo: el descanso del desayuno que no exceda de 20 minutos de duración, así como los marcajes efectuados en los 15 minutos posteriores al inicio de la jornada.

C) A solicitud de los demandantes, y ante la identidad de las acciones ejercitadas, mediante Auto 15/2020 de 12 de marzo la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional acordó la acumulación de las dos demandas.

Como la propia Sala, en su posterior sentencia, expone, las partes litigan a propósito de la implantación de un sistema de registro de jornada (en desarrollo de lo dispuesto en el Acuerdo parcial del Convenio colectivo del sector de cajas y entidades financieras de ahorro). Sostienen que la Guía publicada por la empresa (27 diciembre 2019), en la redacción que ha dado a la denominada norma 37 a partir del mes de enero de 2020, modifica de forma indebida condiciones de trabajo relativas a la pausa del desayuno, a la posibilidad de iniciar la jornada en los 15

minutos siguientes a la fijada en el horario establecido, y a la forma de computar las horas extraordinarias.

2. Sentencia de instancia, recurrida.

Mediante su sentencia 90/2020 de 27 de octubre la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional estimó parcialmente las demandas, siendo aclarada mediante Auto de 30 de diciembre del mismo año. Su contenido puede resumirse del siguiente modo.

A) La pausa para el desayuno tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo, pues así se deduce de pactos colectivos previos que la empresa no puede alterar de forma unilateral. Respecto de los colectivos afectados, debe ser considerada como tiempo efectivo de trabajo la referida pausa ya que el Acuerdo Sectorial de 12 septiembre 2019 no supone alteración ni en la jornada ni en el horario de trabajo ni en los descansos, pausas y otras interrupciones; la empresa no puede alterar estos aspectos de forma unilateral sin acudir a la modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) en los términos previstos en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

La integración del fallo albergado por la Sentencia con el Auto de aclaración aboca a la conclusión de que La pausa para el desayuno tanto para la plantilla con cargo y categoría de no jefe (con control rígido de horario) como para el resto de plantilla (con control rígido de horario, o con control rígido de horario con banda flexible) tiene consideración de tiempo de trabajo efectivo en los siguientes términos:

- los que venían sujetos a control horario rígido de horario sin especificar duración;
- los sujetos a control rígido de horario con banda flexible durante los primeros veinte minutos.

B) No debe considerarse tiempo de trabajo el de los marcajes que se efectúen en los 15 minutos después del inicio de la jornada. Del Pacto de 1991 no cabe inferir que puedan reputarse como jornada efectiva, ya que lo acordado no es más que un ajuste al alza o a la baja del cómputo de la jornada (pues también se contempla que los marcajes efectuados en los 15 minutos previos al inicio de la jornada se reputen efectuados al inicio de la misma), que resulta incompatible con lo dispuesto en el art. 37.9 ET y con la doctrina de la STJUE de 14 mayo 2019 (Deutsche Bank), pues no garantiza el efectivo cómputo de la jornada realizada por el trabajador.

C) Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, conforme a lo previsto en el ET (art. 34.1 y 35.1). Siendo la jornada de trabajo vigente en la empresa la de 1665 horas únicamente deben reputarse horas extraordinarias las que superen dicho máximo anual.

3. Recursos de casación e impugnaciones.

Son cuatro los recursos de casación presentados contra la referida sentencia, activando varias de las posibilidades que el artículo 207 de la Ley Regladora de la Jurisdicción Social (LRJS) ofrece. Conforme al mismo, el recurso de casación habrá de fundarse en alguno de los siguientes motivos:

a) Abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdicción.

b) Incompetencia o inadecuación de procedimiento.

c) Quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, siempre que, en este último caso, se haya producido indefensión para la parte.

d) 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.

e) Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

A) Con fecha 18 de febrero de 2021, el Letrado Sr. García López, en nombre y representación de CCOO, ha formalizado recurso de casación. Interesa que anulemos la sentencia de instancia o, subsidiariamente, que estimemos la demanda. Se articula en cuatro motivos.

PRIMERO.- Al amparo del art. 207.c) LRJS, por infracción del art. 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) y el artículo 24.1 de la Constitución (CE).

SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.c) LRJS, por infracción de los arts. 94 y 97.2 LRJS en relación con los arts. 218.2 y 326.1 LEC.

TERCERO.- Al amparo del art. 207.d) LRJS, por error de hecho en la apreciación de la prueba obrante en autos.

CUARTO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS, por infracción de los arts. 1281 y 1283 CC.

B) Con fecha 25 de febrero de 2021, el Letrado Sr. Pinilla Porlán, en nombre y representación de FeSMC-UGT, formalizó el correspondiente recurso, pidiendo la

íntegra estimación de las demandas acumuladas, y construido alrededor de tres motivos.

PRIMERO.- Al amparo del art. 207.c) LRJS, por infracción del art. 218.1 LEC y art. 24.1 CE.

SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.d) LRJS, por error de hecho en la apreciación de la prueba obrante en autos.

TERCERO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS, por vulneración del Acuerdo Parcial del Convenio Colectivo del Sector de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro de 12 de septiembre de 2019, el Acuerdo Laboral de empresa de 25 de octubre de 1991, en relación con los arts. 37.1 CE, 34.9 y 82.3 ET, 1255 y 1256 CC, arts. 3 y 1281 y ss. CC.

C) A través de su escrito de 1 de marzo de 2021, el Letrado Sr. Godino Reyes, en nombre y representación de la empresa Caixabank, S.A., ha formalizado su recurso de casación. Interesa la íntegra desestimación de las demandas, sea declarando la nulidad de la sentencia, sea casándola en la parte de estimación parcial. Ha desarrollado dos motivos.

PRIMERO.- Al amparo del art. 207.c) LRJS, por infracción del art. 216 y 218.1 LEC y art. 24.1 CE, así como los arts. 80.1.c) y d) y 157.1.c) y d) LRJS.

SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS, por infracción de los arts. 34.4 y 41 ET en relación con los arts. 1281 a 1288 CC y en relación con la interpretación errónea del Pacto Colectivo 25.10.1991.

D) El Letrado Sr. Abadía Castelló, en nombre y representación del SECB, en escrito de fecha 1 de marzo de 2021, formalizó el correspondiente recurso. Pide que se reconozca como tiempo de trabajo efectivo el descanso para el desayuno que no exceda de 20 minutos y los marcajes efectuados en los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada. Desarrolla dos motivos.

PRIMERO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico que fueren aplicables para resolver la cuestión objeto del debate.

SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico que fueren aplicables para resolver la cuestión objeto del debate.

E) El recurso de casación empresarial ha sido impugnado por los tres sindicatos. Con su escrito de 17 de marzo de 2021, el Sindicato CCOO ha

impugnado los dos motivos del recurso. Asimismo, con fecha de 18 de marzo de 2021, el Sindicato UGT ha procedido a impugnar el recurso de la empresa. En la misma fecha de 18 de marzo, el SECB también ha llevado a cabo esa impugnación.

Por su lado, mediante escrito de 18 de marzo de 20121 la mercantil demandada ha procedido a impugnar los tres recursos formalizados por los sindicatos.

4. Informe del Ministerio Fiscal.

A través de su escrito de 17 de junio de 2021 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta ha emitido el Informe contemplado en el artículo 214.1 LRJS.

Por las razones que desgrana, y que iremos trayendo a colación, interesa que desestimemos el recurso empresarial y que estimemos alguno de los motivos de los sindicales.

5. Datos relevantes.

Para una mejor comprensión de nuestro razonamiento, y sin perjuicio del resultado que ofrezca la revisión de hechos probados solicitada, resulta conveniente recordar algunos hitos relevantes.

A) El 19 de diciembre de 1989 se acordó entre la dirección de La Caixa (actual Caixabank) y las secciones sindicales de la misma (SECPVE-FESEC, CCOO y UGT) el Acuerdo denominado "*Normativa laboral*".

B) El día 25 de octubre de 1991 se alcanzó por las mismas organizaciones un acuerdo para reformar el Capítulo 22 de la normativa laboral sobre "control horario y horas extraordinarias".

C) El día 18 de mayo de 1992 las mismas partes alcanzaron otro Acuerdo cuyo Capítulo 19 regula el Horario de Trabajo.

D) El 12 de septiembre de 2019 se firma un Acuerdo Parcial del Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, en materia de registro de jornada y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 ET y que fue suscrito, de una parte, por CECA, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO-Servicios, FINE y FeSMC-UGT, en representación de los trabajadores. Este acuerdo se publicó en el BOE número 261 de 30 de octubre de 2019 por Resolución de 22 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo.

E) El día 27 de diciembre de 2019, la empresa publica en la intranet corporativa la Circular "Registro horario de la jornada de trabajo" que contiene la Guía de registro horario.

SEGUNDO.- Incongruencia interna de la sentencia (Motivo 1º de los recursos de CCOO, UGT y Caixabank).

1. Formulación de los motivos.

A) Recurso de CCOO.

En su primer motivo de recurso, el sindicato CCOO, al amparo del art. 207.c) LRJS, denuncia la infracción del art. 218 LEC y del artículo 24.1 CE, creando indefensión, al no ser la sentencia congruente con la pretensión articulada por el demandante

Expone que la SAN 90/2020 no contiene un pronunciamiento en el fallo sobre la vigencia del Acuerdo de 25 de octubre de 1991, tal y como se solicitó y, sin embargo, declara en el Fundamento de Derecho Cuarto que no está vigente, sin razonar adecuadamente su decisión.

Reprocha a la SAN 90/2020 el sostener "la no vigencia de un acuerdo que contenía no sólo la parte de registro horario que se discutía en el procedimiento, sino toda una parte referida a las horas extras, definición, formas de compensación, etc. y un elenco de colectivos con horarios diversos y flexibilidad, materias que no están regulados en ningún otro acuerdo y sobre las que ni tan siquiera se discutió en el acto del juicio oral, toda vez que la petición de esta parte era que se considerase tiempo efectivo de trabajo el desayuno para ciertos colectivos, que se considerase tiempo efectivo de trabajo el marcaje efectuado en los quince minutos posteriores a lo hora de entrada y una tercera petición que no tiene nada que ver con el sistema de compensación de horas extras, relativa a que se considere que los excesos de jornada en que incurran todos los trabajadores, una vez realizada la jornada resultante de cumplir el horario de trabajo previsto en los acuerdos que les resulten aplicables, durante todas las jornadas hábiles del año, sean calificados como horas extraordinarias y ello, aun en el caso de que el montante de jornada así realizado no alcance las 1.665 horas previstas como jornada máxima anual".

Si la SAN consideraba que Caixabank tenía razón debía haber declarado la falta de vigencia del Acuerdo exclusivamente respecto del apartado que regula el sistema de registro, que no es otro que el apartado 4, pero no de su totalidad.

B) Recurso de UGT

Al amparo del art. 207.c) LRJS, el Primer motivo del recurso de UGT alega quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia.

En concreto, considera que la SAN 90/2020 adolece del vicio de incongruencia en relación con las pretensiones formuladas en la demanda, produciéndose por ello infracción de lo preceptuado en el artículo 218.1 LEC y del derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 CE, en su modalidad de derecho a obtener una resolución judicial congruente con las pretensiones ejercitadas.

C) Recurso de Caixabank

También la empresa, al amparo del art. 207.c) LRJS, alega que la SAN 90/2020 quebranta las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, incurriendo en incongruencia. Denuncia la vulneración de los artículos 216 y 218.1 LEC, en relación con el artículo 24 CE, así como los artículos 80.1.c) y d) y 157.1.c) y .d) LRJS y la jurisprudencia, produciéndose una evidente y grave indefensión a Caixabank.

Para el recurso, la SAN “se aparta de la causa de pedir de los demandantes, que no es otra que la de que se considere como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de la pausa para el desayuno -con respecto al personal y en los términos concretos que constan en los escritos de demanda- en virtud de la vigencia del Acuerdo de 25-10-1991, y una vez resuelto que el mismo no está vigente solo cabía la desestimación de la demanda. Sin embargo, la sentencia se aparta de la referida causa de pedir y valora otras consideraciones, no contenidas en la pretensión de los demandantes, como el hecho de que en virtud del referido Acuerdo de 25-10-1991 se pudiese colegir, implícitamente, que la empresa viniese considerando como tiempo de trabajo efectivo dicho periodo de tiempo y que ello pudiese ser considerado como una condición más beneficiosa. Es evidente que al apartarse de la causa de pedir se causa indefensión a esta parte (art. 24.1 CE) que, como no podía ser de otro modo, solo articuló la defensa en el acto del juicio con respecto a las pretensiones fijadas por los demandantes”.

En definitiva, Caixabank viene a afirmar que la sentencia recurrida, una vez que en el Fundamento de Derecho Cuarto declaró que el Acuerdo de 1991 no estaba vigente, solo podía haber desestimado la demanda. Pero, sin embargo, acogió una de las pretensiones, la relativa a considerar la pausa de desayuno como tiempo efectivo de trabajo. Y lo hizo, no en virtud del fundamento jurídico aducido por la sindical recurrente, que no era otro que la vigencia del Acuerdo de 1991, sino en base a un fundamento jurídico distinto, cual es que la pausa para el desayuno “tenía previamente a la implementación del nuevo registro de jornada en el pacto sectorial la consideración de tiempo de trabajo, ya fuera por pacto colectivo, ya por CMB, ya por cualquier otra causa”.

2. Preceptos aplicables.

A) El artículo 24.1 CE dispone que "Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión".

B) El artículo 97.2 LRJS prescribe que "la sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Asimismo, y apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión, en particular cuando no recoja entre los mismos las afirmaciones de hechos consignados en documento público aportado al proceso respaldados por presunción legal de certeza. Por último, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo".

C) El artículo 209.4ª LEC, regulando las sentencias, establece que "El fallo, que se acomodará a lo previsto en los artículos 216 y siguientes, contendrá, numerados, los pronunciamientos correspondientes a las pretensiones de las partes, aunque la estimación o desestimación de todas o algunas de dichas pretensiones pudiera deducirse de los fundamentos jurídicos, así como el pronunciamiento sobre las costas. También determinará, en su caso, la cantidad objeto de la condena, sin que pueda reservarse su determinación para la ejecución de la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 219 de esta Ley".

D) El artículo 218 LEC, sobre la exhaustividad y congruencia de las sentencias posee el siguiente contenido:

1. Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito. Harán las declaraciones que aquéllas exijan, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.

El tribunal, sin apartarse de la causa de pedir acudiendo a fundamentos de hecho o de Derecho distintos de los que las partes hayan querido hacer valer, resolverá conforme a las normas aplicables al caso, aunque no hayan sido acertadamente citadas o alegadas por los litigantes.

2. Las sentencias se motivarán expresando los razonamientos fácticos y jurídicos que conducen a la apreciación y valoración de las pruebas, así como a la aplicación e interpretación del derecho. La motivación deberá incidir en los distintos elementos fácticos y jurídicos del pleito, considerados individualmente y en conjunto, ajustándose siempre a las reglas de la lógica y de la razón.

3. Cuando los puntos objeto del litigio hayan sido varios, el tribunal hará con la debida separación el pronunciamiento correspondiente a cada uno de ellos.

3. Doctrina concordante

Entre otras muchas, las SSTS 903/2017 de 16 noviembre (rcud. 18 noviembre 2017); 793/2020 de 23 septiembre (rec. 70/2019); 50/2022 de 19 enero (rec.

205/2021); 216/2023 de 22 marzo (rcud. 727/2020), recopilan doctrina sobre la incongruencia de las resoluciones judiciales, en términos que reproducimos seguidamente, como necesaria base sobre la que abordar la cuestión suscitada.

A) Incongruencia interna.

En la jurisprudencia de la Sala Primera de este Tribunal, es frecuente encontrar la expresión "incongruencia interna" para referirse al desajuste que se produce en la propia sentencia sin atender a la actividad de las partes. Son los casos en los que el pronunciamiento o los pronunciamientos de la parte dispositiva, esto es, del fallo de la sentencia, entran en contradicción con los fundamentos o razonamientos de la resolución. La "incongruencia interna" puede tener lugar "por contradicción entre los pronunciamientos de un fallo, o bien entre la conclusión sentada en la fundamentación jurídica como consecuencia de la argumentación decisiva -"ratio decidendi" - y el fallo, o con alguno de sus pronunciamientos" (*STS - Civ- de 20 de mayo de 2016, recurso 74/2014*, y las citadas en ella).

Dicha incongruencia exige una contradicción en la argumentación decisiva de la sentencia y es fácilmente apreciable con el cotejo entre la motivación contenida en los fundamentos jurídicos y el fallo.

En esas situaciones se infringen el principio de seguridad jurídica y el derecho a la tutela judicial efectiva, tal como hemos puesto de relieve en nuestra *STS de 14 de octubre de 2020, Rec. 185/2019*.

En efecto, estos casos de incongruencia interna han sido considerados por el Tribunal Constitucional como lesivos del derecho a la tutela judicial efectiva en su dimensión de derecho a obtener una resolución fundada en Derecho, puesto que la contradicción entre la fundamentación y el fallo de una resolución no es un vicio de incongruencia, sino un defecto de motivación, al ser la sentencia que resulta, irrazonable y contradictoria (por todas, *SSTC 42/2005 de 28 de febrero; 140/2006, de 8 de mayo y 127/2008, de 27 de octubre*).

B) Incongruencia extra petita.

Con respecto a la incongruencia extra petita, el Tribunal Constitucional precisó, tempranamente (*STC 177/1985*) que se debe atender a los términos en que las partes han formulado sus pretensiones en la demanda y en los escritos esenciales del proceso, configurando las acciones y excepciones ejercitadas, constituyendo la desviación que suponga una completa modificación de los términos en que se produjo el debate procesal que represente por su contenido una vulneración del principio de contradicción y, por lo tanto, del fundamental derecho de defensa, una lesión del derecho fundamental a una tutela judicial efectiva sin indefensión (FJ 4). Añadiendo que ello no quiere decir que el Juez o Tribunal tenga vedado utilizar su potestad, expresada tradicionalmente en los axiomas *iura novit curia* y *narra mihi factum, dabo tibi ius*, que le permiten no ajustarse estrictamente a los argumentos jurídicos utilizados por las partes al motivar las Sentencias, pudiendo apoyarse en razones de carácter jurídico distintas pero que conduzcan a la propia decisión de aceptar o rechazar las pretensiones cuestionadas. Claro es, sin embargo, que en ningún supuesto puede admitirse que aplicando el principio de referencia el órgano judicial cambie la acción ejercitada o la fundamentación de la oposición formulada, por lo que cabe admitir el empleo por los Jueces y Magistrados de distinta argumentación jurídica a la utilizada por las partes, para resolver sobre las pretensiones o

excepciones ejercitadas en el proceso, pero en absoluto variar el fundamento jurídico en virtud del cual se pide o se opone alguien a las pretensiones. Dicho en los términos de la STC 29/1999, de 8 de marzo, la adecuación debe extenderse tanto al resultado que el litigante pretende obtener, como a los hechos y fundamentos jurídicos que sustentan la pretensión”.

4. Consideraciones sobre los recursos

A) Recurso de CCOO.

a) Recordemos que la demanda de CCOO solicitaba expresamente que “Se declare que el Acuerdo Laboral de 25 de octubre de 1991 se encuentra en vigor y, por tanto, se debe considerar tiempo de trabajo efectivo la pausa para el desayuno (...) se deben considerar tiempo de trabajo efectivo los marcajes efectuados en los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada”.

Es decir, la pretensión ejercitada tenía por objeto la declaración de vigencia del Acuerdo de 25 de octubre de 1991 y, con esa base, que se considerase tiempo de trabajo efectivo la pausa para el desayuno y los marcajes efectuados en los 15 minutos siguientes a la hora pactada de inicio de la jornada.

b) Es cierto que la parte dispositiva de la SAN 90/2020 nada dice acerca de la vigencia o no del Acuerdo de 25 de octubre de 1991. Ello, en principio, implicaría un desajuste entre el fallo y la pretensión ejercitada por CCOO. Pero la misma parte dispositiva, además de la condena a Caixabank en los términos, finaliza “ABSOLVIÉNDOLA DEL RESTO DE LOS PEDIMENTOS DE LAS DEMANDAS”. De este modo, en todo caso, mal puede entenderse que no hay pronunciamiento respecto de lo pedido en la demanda.

Ahora bien, la petición de vigencia del Acuerdo de 1991 aparece como instrumental o funcional, es decir, dirigida a su contenido sobre tiempo de trabajo en estudio. De hecho, como el propio recurso reconoce, no ha habido debate ni genérico respecto del Acuerdo, ni específico respecto de los demás apartados. Eso es así porque el Tribunal de instancia ha interpretado, al igual que esta Sala, que no se discutía lo general sino lo especial.

c) Profundicemos en esa misma línea sobre la coherencia interna de la sentencia. Su Fundamento de Derecho Cuarto, tras analizar el Acuerdo Sectorial de 2019, razona así: “respecto de la pausa de desayuno hemos de señalar que si bien el Acuerdo de 25-10-1991 vigente en la empresa es un pacto *cuyo objeto no es otro que regular el registro horario y las horas extraordinarias* en el seno de la empresa, y que al optar la empresa implementar el sistema de registro de jornada derivado del Acuerdo Sectorial, dicho pacto debe considerarse como no vigente”.

Esto es, la sentencia se pronuncia expresamente sobre la pretensión de vigencia funcional del Acuerdo de 1991 y declara que no está vigente respecto del registro horario, al haber optado la empresa por implementar el sistema de registro de jornada derivado del Acuerdo sectorial de 2019. Sin embargo, lo considera vigente respecto de la pausa por desayuno. Desde esta perspectiva, sin perjuicio de que su redacción haya podido generar alguna duda, entendemos que no concurre ni la incongruencia omisiva ni la interna.

d) Como advierte el Ministerio Fiscal, del citado Fundamento de Derecho Cuarto se desprende que la sentencia no declara la pérdida de vigencia de la totalidad del Acuerdo de 1991, sino únicamente, de la parte potencialmente afectada por el Acuerdo sectorial de 2019 que era la relativa al sistema de registro (apartado 4 del acuerdo de 1991).

De ahí que la SAN 90/2020 haya acogido parcialmente una de las pretensiones anudadas a la vigencia del Acuerdo de 1991, en concreto, la relativa a considerar como tiempo de trabajo efectivo la pausa de desayuno. Y, ello porque el sistema de registro horario establecido en el Acuerdo de 2019, conforme a su propio tenor, “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 la empresa, 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”. Lo que le lleva a aplicar lo dispuesto en el Acuerdo de 1991, en su apartado 3 relativo a colectivos y tipos de control horario, de donde extrae que la pausa de desayuno se considera tiempo de trabajo efectivo, pues no existe “obligación de registrar ausencia a diferencia de las demás”.

e) A lo anterior debemos añadir dos datos que respaldan esa conclusión. Primero, que la propia parte dispositiva finaliza con la genérica fórmula absolutoria ya comentada. Segundo, que sin perjuicio de que la sentencia recurrida pudiera haberse pronunciado en otros términos, lo cierto es que ha dado parcial satisfacción a lo interesado. Al margen de que se coincida o no con esa solución, ni hay falta de respuesta al debate, ni se ha producido la indefensión que reclama el artículo 207.c LRJS para que prospere el motivo.

B) Recurso de UGT

La similitud del planteamiento de este motivo de recurso con el ya examinado de CCOO permite que lo desestimemos por los mismos argumentos.

C) Recurso de Caixabank

a) Como acabamos de exponer, la SAN declara la no vigencia del Acuerdo de 1991 exclusivamente respecto del sistema de registro recogido en su apartado 4, pero no en relación con los demás apartados, pues el Acuerdo de 2019 tiene por objeto precisamente la regulación del registro de jornada y en este acuerdo se señala expresamente que el establecimiento de una garantía de registro horario no altera las condiciones preexistentes.

La SAN no sostiene que la consideración como tiempo de trabajo efectivo de la pausa de desayuno derive de una condición más beneficiosa. Por el contrario, lo que dice en el Fundamento de Derecho Cuarto es que para considerar tiempo de trabajo efectivo la pausa de desayuno es necesario que ese período de tiempo tuviese “previamente a la implementación del nuevo registro de jornada en el pacto sectorial la consideración de tiempo de trabajo, ya fuera por pacto colectivo, ya por CMB, ya por cualquier otra causa”.

b) Es decir, la SAN fundamenta su estimación parcial en que la pausa del desayuno tiene, antes de la implementación del nuevo registro de jornada, la consideración de tiempo de trabajo. Y esta consideración podía provenir de un pacto colectivo, de una Condición más beneficiosa o de cualquier otra causa. Esa causa es precisamente el Acuerdo de 1991 y lo dispuesto en su apartado tercero, no el ser una condición más beneficiosa.

c) La impugnación (de UGT) al recurso pone de relieve el tenor de la Fundamentación de la SAN y advierte que su contradicción es solo aparente. Coincidimos con ese planteamiento. La sentencia recurrida, al margen de su tortuosa redacción, no sostiene al tiempo que el Acuerdo de 1991 está vigente y lo contrario, sino que proclama su carencia de efectos en la parte referida al registro de la jornada pero no respecto del resto.

d) Al construir este motivo de recurso sobre una base errónea, se incurre en la petición de principio. En supuestos como los resueltos por las SSTS 898/2017 de 15 noviembre (rec. 247/2016), 532/2019 de 3 julio (rec. 51/2018) y 794/2021 de 15 julio (rec. 74/2021, Pleno) hemos debido salir al paso de tales planteamientos. Mientras el recurso sostiene que combate determinada argumentación o supuesto fáctico, lo acaecido o acreditado es algo bien distinto. Al desplegar su razonamiento sobre premisas que no coinciden con las verdaderas se incurre en una petición de principio o hacer supuesto de determinada cuestión.

5. Desestimación de los tres motivos.

De conformidad con el Informe del Ministerio Fiscal, por las razones expuestas, descartamos que la SAN recurrida sea incongruente en términos tales que generen indefensión a las partes litigantes.

TERCERO.- Incongruencia omisiva (Motivo 2º del recurso de CCOO).

1. Formulación del motivo.

Al amparo del art. 207.c) LRJS, el segundo motivo del recurso de CCOO denuncia el quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia, produciéndose indefensión. En concreto, denuncia infracción de los arts. 94 y 97.2 LRJS, en relación con los artículos 218.2 y 326.1 LEC.

El propio recurso expone que los cuatro documentos a los que se refiere (conteniendo diversos Acuerdos sobre tiempo de trabajo en determinadas oficinas o territorios) han sido enumerados en el Hecho Probado Octavo de la SAN recurrida e identifica los documentos (“descriptores”) que los soportan. La indefensión padecida se achaca a que “no hay ni una sola mención en la Sentencia al pacto contenido en esos acuerdos que deja claro que con el cumplimiento de los distintos horarios se tiene por cumplida la jornada establecida tanto en el Convenio como en la Normativa Laboral de la entidad”.

Afirma el sindicato recurrente que la SAN recurrida resulta incompleta al no haber estudiado la prueba documental propuesta por dicha sindical y, en concreto, la documental que enumera en este motivo. Solicita que declaremos la nulidad de actuaciones como remedio a la indefensión padecida.

2. Doctrina pertinente.

El artículo 218.1 LEC dispone que Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito. Asimismo aclara que “El tribunal, sin apartarse de la causa de pedir acudiendo a fundamentos de hecho o de Derecho distintos de los que las partes hayan querido hacer valer, resolverá conforme a las normas aplicables al caso, aunque no hayan sido acertadamente citadas o alegadas por los litigantes”.

El precepto quiso ajustarse a lo que previamente había venido diciendo la jurisprudencia constitucional: la incongruencia -«desajuste entre la respuesta judicial y los términos en que los litigantes han configurado el debate, concediendo más o menos, o cosa distinta de lo pedido» (SSTC 20/1982, 67/1993, 224/1997, de 11 diciembre)- resulta de confrontar la parte dispositiva de la sentencia con el objeto del proceso delimitado por sus elementos, subjetivos y objetivos, causa de pedir y petitum, pero tal confrontación no significa una conformidad rígida y literal con los pedimentos de los suplicos de los escritos (STC 171/1993, de 27 mayo).

A este respecto, interesa resaltar que no cabe resolver los recursos introduciendo un cambio de la causa petendi que esgrimió la demanda, máxime dado el carácter extraordinario de la casación. Resulta pertinente el recordatorio de la jurisprudencia constitucional reflejada en SSTC como las de 9/1998, de 13 de enero; 15/1999, de 22 de febrero; 134/1999, de 15 de julio; 172/2001, de 19 de julio; 130/2004, de 19 de julio; 250/2004, de 20 de diciembre; o 41/2007, de 26 febrero:

La incongruencia por exceso o extra petitum es aquella por la que “el órgano judicial concede algo no pedido o se pronuncia sobre una pretensión que no fue oportunamente deducida por los litigantes e implica un desajuste o inadecuación entre el fallo o la parte dispositiva de la resolución judicial y los términos en los que las partes formularon sus pretensiones”.

La incongruencia extra petitum constituye siempre una infracción del principio dispositivo y de aportación de las partes que impide al órgano judicial, en los procesos presididos por estos principios, pronunciarse sobre aquellas pretensiones que no fueron ejercitadas por las partes, al ser éstas las que, en su calidad de verdaderos domini litis, conforman el objeto del debate o thema decidendi y el alcance del pronunciamiento judicial.

Este deberá adecuarse a lo que fue objeto del proceso, delimitado, a tales efectos, por los sujetos del mismo (partes), por lo pedido (petitum) y por los hechos o realidad histórica que le sirve como razón o causa de pedir (causa petendi).

Todo lo anterior no comporta que el Juez deba quedar vinculado rígidamente al tenor de los concretos pedimentos articulados por las partes en sus respectivos escritos forenses o a los razonamientos o alegaciones jurídicas esgrimidas en su apoyo. Por un lado el principio iura novit curia (el Tribunal conoce el Derecho) permite al Juez fundar el fallo en los preceptos legales o normas jurídicas que sean de pertinente aplicación al caso, aunque no hayan sido invocadas por los litigantes. Por otro lado, el órgano judicial sólo está vinculado por la esencia de lo pedido y discutido en el pleito, y no por la literalidad de las concretas pretensiones ejercitadas, tal y como hayan sido formalmente solicitadas por los litigantes, de forma que “no existirá la incongruencia extra petitum cuando el Juez o Tribunal decida o se pronuncie sobre una pretensión que, aun cuando no fue formal o expresamente ejercitada, estaba implícita o era consecuencia inescindible o necesaria de los pedimentos articulados o de la cuestión principal debatida en el proceso”.

Para que la incongruencia posea relevancia es menester que la decisión judicial “se haya pronunciado sobre temas o materias no debatidas oportunamente en el proceso y respecto de las cuales, por consiguiente, las partes no tuvieron la oportunidad de ejercitar adecuadamente su derecho de defensa, formulando o exponiendo las alegaciones que tuvieran por conveniente en apoyo de sus respectivas posiciones procesales” (por todas STC 264/2005, de 24 de octubre, FJ 2; STC 40/2006, de 13 de febrero, FJ 2, y STC 44/2008, de 10 de marzo, FJ 2).

3. Consideraciones de la Sala.

A) En su Informe, el Ministerio Fiscal sostiene que la mera referencia contenida en los hechos probados ya indica que esos documentos han sido objeto de valoración por la Sala de instancia. Luego es erróneo sostener que el Tribunal “a quo” no ha estudiado tales documentos, pues tal afirmación se asienta en una mera

presunción y, de ahí que el motivo carezca de sustento jurídico. A lo que hay que añadir que la falta de estudio de la prueba documental, no es un motivo impugnatorio incardinable en el art. 207.c LRJS.

B) Tampoco esta Sala aprecia la infracción denunciada por el recurso. Si considera necesario ampliar los hechos probados, para incorporar el tenor de esos documentos, podrá activar la específica apertura legal destinada al efecto. Si, por el contrario, entiende que el tenor de esos documentos debe utilizarse para corregir el presupuesto sobre el que reposa el fallo de la SAN recurrida también podría hacerlo.

En ambos casos, sin necesidad alguna de anular una sentencia que ha construido su razonamiento sobre las bases que ha considerado pertinentes y necesarias. Ninguna previsión, constitucional o legal, exige que los razonamientos jurídicos de las sentencias repasen la incidencia que cada uno de los documentos admitidos como elementos probatorios.

C) En realidad, el motivo no denuncia que la sentencia haya dejado de pronunciarse sobre alguna cuestión litigiosa o que no lo haya hecho con la debida precisión, sino que denuncia que se ha omitido la reflexión explícita sobre algunos acuerdos. Tampoco expone las consecuencias que se debieran haber seguido de tal operación.

4. Desestimación.

La deficiencia que el motivo denuncia no es subsumible en la apertura casacional activada, por lo que debemos desestimarla. Y ninguna indefensión apreciamos, máxime cuando ha quedado expedita para el sindicato recurrente tanto la vía de revisión de los hechos probados (como de inmediato veremos) cuanto la denuncia de infracciones sustantivas basadas en la realidad y contenido acreditados por los documentos que el HP Octavo enumera, aunque el cuerpo del razonamiento jurídico prescinda de ellos.

CUARTO.- Revisión fáctica (Motivo 3º del recurso de CCOO y 2º del recurso de UGT).

Siguiendo el orden lógico que establece el artículo 207 LRJS al enumerar las causas o motivos en que puede basarse el recurso, así como el propio de los escritos formalizadores de la casación, hemos de proseguir examinando con detalle las solicitudes de revisión fáctica.

El artículo 207.d) LRJS admite la posibilidad de que se articule un recurso de casación fundado en el "error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradicho por otros elementos probatorios". En concordancia, el artículo 210.2.b LRJS dispone que "en los motivos basados en error de hecho en la apreciación de la prueba deberán señalarse de modo preciso cada uno de los documentos en que se fundamente y el concreto extremo a que se refiere, ofreciendo la formulación alternativa de los hechos probados que se propugna".

1. Exigencias para que proceda la revisión interesada.

Antes de resolver sobre las revisiones postuladas hemos de recordar las limitaciones y funcionalidad que esa cuarta apertura del artículo 207 LRJS posee. El precepto no permite la reconsideración plena del material probatorio. Se limita, por el contrario, a posibilitar un reexamen excepcional de la declaración de hechos probados cuando a la luz de ciertas pruebas (de carácter documental), se acredite que algún extremo de la misma es, sin duda, equivocado. Las consecuencias de esta configuración legal son múltiples puesto que condiciona las posibilidades reales de que la revisión de hechos probados se produzca en casación.

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. Reiterada jurisprudencia como la reseñada en SSTs 28 mayo 2013 (rec. 5/20112), 3 julio 2013 (rec. 88/2012), 25 marzo 2014 (rec. 161/2013), 2 marzo 2016 (rec. 153/2015) y otras muchas 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.*

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*).

2. Modificación del HP Octavo (Motivo 3º del recurso de CCOO)

A) Formulación del motivo

El recurso de CCOO propone que el HP Octavo enriquezca su redacción, de modo que al texto originario se añada lo que seguidamente resaltamos en letra **negrita**, quedando del siguiente modo

8º.- En la empresa se han suscrito los siguientes horarios singulares al amparo del art. 30.7 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro:

1.- Acuerdo de 30 de marzo de 2016, referido a las oficinas 3442-Congreso y 3507- Senado. En el apartado 2. Horario Laboral, se dice: “Se entenderá a todos los efectos, que con la realización del horario establecido para cada turno se dará por cumplido el cómputo del 100% de la jornada anual establecida en el convenio colectivo”.

2.- Acuerdo laboral horario singular de 2 de febrero de 2017 de la oficina 6861 Centro Comercial Nevada. En el apartado tercero. Horario, se dice: “Se entenderá a todos los efectos, que con la realización del horario establecido, se dará por cumplido el cómputo del 100% de la jornada anual establecida en el convenio colectivo sectorial”.

3.- Acuerdo de 28 de abril de 2017 que modifica los siguientes acuerdos laborales en los apartados detallados:

Acuerdo laboral de 3 de diciembre de 2009. Apartado 2. Gestor de Clientes I (CGI). Apartado 3. Gestor de Clientes II (GCII). Disposición Transitoria Séptima. Disposición Transitoria Octava.

. Acuerdo Laboral de Oficinas S1 de 25 de octubre de 2013. Apartado Dirección de Oficina. En este acuerdo, en su apartado I.2.2. Horario Laboral Singular se dice “(...) Con el cumplimiento de estos horarios se respeta la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo y en la Normativa laboral de CaixaBank.”.

4.- Acuerdo de 18 de abril de 2018. Afecta a los centros in Touch. En el apartado I.2. Horario Laboral Singular se dice: “(...) Con el cumplimiento de estos horarios se respeta la jornada anual establecida.- descriptores 8 a 11-.

En todos estos acuerdos, y en consonancia con el artículo 19.5 de la normativa laboral, se considera realizada la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo y en la Normativa Laboral cuando se cumplan los horarios previstos en los mismos, durante todas las jornadas hábiles del año.

B) Consideraciones de la Sala.

La adición pedida se basa en los mismos descriptores que contienen el tenor de los Acuerdos que ya reseña el HP Octavo tal y como ha quedado formulado por la SAN 90/2020. Tampoco apreciamos que se trate de un cambio trascendente, por sí mismo, para alterar el fallo de instancia.

El motivo no puede ser acogido pues incumple los requisitos que la expuesta jurisprudencia ha establecido en relación con la revisión de los hechos probados. Como queda expuesto, aquí *“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”*.

Así, los documentos sobre los que se sustenta la modificación son precisamente los que se contienen en el hecho probado octavo, lo que no resulta

procedente dado que lo que se pretende por el recurrente es sustituir la valoración objetiva de tales documentos efectuada por el Tribunal de instancia por la subjetiva e interesada realizada por la parte recurrente.

Sobre todo, el párrafo que se pretende incluir explicita una conclusión o valoración que es impropia de la crónica judicial.

C) Desestimación del motivo

De conformidad con el Informe del Ministerio Fiscal, por las razones expuestas, debemos rechazar el tercer motivo del recurso de CCOO.

3. Modificación del HP Noveno (Motivo 2º del recurso de UGT).

A) Formulación del motivo

Al amparo de lo dispuesto en el art. 207.d) LRJS se alega 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. En concreto, UGT interesa la modificación del HP Noveno de la Sentencia de instancia, para adicionar al final del mismo un texto con el contenido del Acuerdo Sectorial de 2019.

Conforme a la redacción del HP Noveno asumida por la SAN 90/2020, “En fecha 12 de septiembre de 2019 se alcanzó, al amparo del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, un Acuerdo Parcial del Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, en materia de registro de jornada y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y que fue suscrito, de una parte, por CECA, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO-Servicios, FINE y FeSMC-UGT, en representación de los trabajadores. Este acuerdo se publicó en el BOE número 261 de 30 de octubre de 2019 por Resolución de 22 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo”.

Lo que postula el recurso es que completemos esa redacción del Tribunal de instancia con el siguiente texto:

I. Ámbito de aplicación y garantía de registro de jornada

Primero. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio garantizarán el registro diario de jornada de todos los trabajadores y trabajadoras vinculados a las mismas mediante una relación laboral, con la única exclusión del personal de alta dirección. Las entidades se reservan la facultad de establecer excepciones o particularidades en el modelo de organización y documentación del registro de jornada para el personal del colectivo identificado, en los términos definidos en la Circular 2/2016, del Banco de España.

Segundo. El establecimiento de una garantía de registro horario 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 la empresa, 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, las partes consideran que el registro ha de ser objetivo, fiable y accesible, además de plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida 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, todo ello en los términos que puedan estar establecidos en los pactos colectivos o contractuales aplicables a la persona trabajadora.

Tercero. Aquellas empresas que a la entrada en vigor de la presente regulación sectorial tengan ya establecido un sistema de registro de jornada, para toda la plantilla o para algún grupo o colectivo de la misma, seguirán aplicando el mismo, con las adaptaciones que fueran necesarias, en su caso, para el cumplimiento de la citada norma legal y de este acuerdo, salvo que opten por la aplicación del modelo de organización y documentación del registro que se establece en el presente Convenio colectivo.

En cualquier caso, en el ámbito de cada Entidad, podrán pactarse acuerdos colectivos con la mayoría de la representación de los trabajadores en la misma con el objeto de desarrollar y/o complementar lo establecido en la presente regulación sectorial.

B) Consideraciones de la Sala.

Son varias las razones por las que no podemos acceder a la rectificación interesada.

Por lo pronto, el HP Noveno ya contiene la descripción exacta del Acuerdo de fecha 12 de noviembre de 2019, incluso indicando sus partes firmantes y la fecha de publicación en el BOE. Eso permite que la argumentación que desee desplegar la parte pueda basarse en el mismo sin necesidad de que el contenido, indubitado, aparezca reproducido.

En segundo lugar, no cabe duda de que su contenido ha sido tomado en cuenta por la SAN 90/2020. No solo por la referencia albergada en la crónica judicial sino también porque aparece invocado, y parcialmente transcrito en los Fundamentos de Derecho.

En tercer lugar, porque la modificación interesada ni resulta trascendente para el fallo, ni desde luego, puede sustentarse en error del Tribunal.

La doctrina judicial que el recurso invoca es inhábil para fundamentar el recurso y, además, resulta compatible con la técnica acogida por la SAN recurrida. Una cosa es que en determinados supuestos pueda ser conveniente reproducir algún extremo de los pactos carentes de eficacia normativa y otra que ello resulte condicionante del fallo.

En fin, nuestra doctrina insiste en que *bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis* y rechaza que entre los Hechos Probados deba incluirse el tenor de los convenios colectivos aplicables y el Acuerdo cuya reproducción parcial interesa el recurso se proclama a sí mismo como equiparado a un convenio colectivo estatutario, sin que el sindicato recurrente haya contradicho esa naturaleza.

QUINTO.- Inexistencia de condición más beneficiosa (Motivo 2º del recurso de Caixabank)

Por razones de método, vamos a examinar en primer término el motivo de infracción sustantiva que ha desarrollado el recurso empresarial, puesto que su acogimiento determinaría el enfoque a la hora de estudiar el fondo de los tres recursos sindicales.

1. Formulación del motivo

A) Al amparo del art. 207.e) LRJS alega que la sentencia de instancia ha infringido la jurisprudencia relativa a las condiciones más beneficiosas y a su modificación por la vía del art. 41 ET contenida en las SSTS de 16 de junio de 2009 (RJ 2009/3262), de 14 de mayo de 2013 (RJ 2013/6080) y de 29 de marzo de 2016 (RJ 2016/1699), así como el art. 34.4 ET en relación con los arts. 1281 a 1288 del Código Civil con relación a la interpretación que realiza del Pacto Colectivo de 25 octubre 1991, así como el artículo 34.9 ET en relación con el subapartado tercero del apartado primero (Ámbito de aplicación y garantía de registro de jornada) del Acuerdo sobre registro de jornada (BOE 30-10-2019) en relación con la jurisprudencia existente en materia de jerarquía normativa y con el principio general de modernidad que consta en los arts. 86.4 ET y 2.2 del Código Civil.

Expone que la SAN se edifica a partir de que concurre una condición más beneficiosa (CMB), como ha sido entendida por nuestros tribunales (“la condición debe ser una ventaja o beneficio social, que merezca una verdadera mejora para el trabajador” [STS de 18 de septiembre de 2000]), consistente en que la empresa acepta como tiempo de trabajo efectivo el tiempo dedicado a las pausas para el desayuno.

B) A continuación, afirma que la sentencia infringe los arts. 1281 a 1288 CC, en relación a la interpretación que realiza del Acuerdo de 1991.

Afirma que dicho Acuerdo no establece, como dice el art. 34.4 ET, que los periodos de descanso se consideren tiempo de trabajo efectivo, sino que establece

que no se registrará el desayuno. Cuando la SAN 90/2020 considera que en el Acuerdo de 1991 se configura como tiempo de trabajo efectivo dicha pausa ha incurrido en las vulneraciones denunciadas toda vez que lo cierto es que del referido Acuerdo no se puede inferir que el tiempo dedicado al desayuno sea tiempo de trabajo de efectivo.

C) Finalmente, Caixabank alega la vulneración del artículo 34.9 ET en relación con el subapartado tercero del apartado primero (Ámbito de aplicación y garantía de registro de jornada) del Acuerdo sobre registro de jornada de 12-9-2019 en relación con la jurisprudencia existente en materia de jerarquía normativa y con el principio general de modernidad que consta en los arts. 86.4 ET y 2.2 CC.

Sostiene, en síntesis, que el Acuerdo de 1991 ha quedado derogado y sustituido completamente por el Acuerdo Sectorial de registro de jornada de 2019, sin que pueda seguir generando efectos a futuro como, de forma errónea, entiende la Sentencia recurrida. Considera que este último acuerdo tiene mayor jerarquía normativa y es más moderno cronológicamente.

2. Consideraciones sobre el motivo.

En concordancia con el Informe del Ministerio Fiscal y con cuanto hemos expuesto más arriba, entendemos que los diversos argumentos desplegados por la empresa recurrente se basan en un entendimiento equivocado de la sentencia recurrida, sin que concurren motivos para su casación.

A) Argumenta el recurso sobre el error cometido por el Tribunal de instancia al basar la estimación parcial del recurso en la existencia de una CMB.

Sin embargo, como hemos expuesto (Fundamento Segundo, apartado 4), no es eso lo que sostiene la sentencia impugnada. Lo que expone la SAN 90/2020 es que la consideración como trabajo efectivo de las pausas de desayuno deriva del Acuerdo de 1991, razón por la que no se infringe la jurisprudencia que cita relativa a las condiciones más beneficiosas.

B) También sostiene el recurso que del Acuerdo de 1991 no puede derivar el derecho a que las pausas por desayuno sean consideradas como tiempo de trabajo, pues se limita a disponer que no se registrarán.

Este razonamiento solo es parcialmente válido. El Acuerdo de 1991, en efecto, establece que “Se registran las horas de entrada y salida, las ausencias y las incidencias, excepto el desayuno”. También indica que “Se registrarán todas las ausencias e incidencias producidas durante la jornada, incluso la ausencia del desayuno para la cual los primeros 20 minutos

no serán considerados como ausencia”. La literalidad de esta última previsión camina en un sentido distinto al que pretende el recurso pues hay en el Acuerdo argumentos para deducir del mismo el derecho a que la pausa por desayuno no paralice el registro del tiempo trabajado.

C) Aclarado lo anterior, la conclusión alcanzada por la SAN 90/2020, en cuanto no ha sido contradicha por pruebas contundentes, aparece como razonable. Conforme a lo en ella manifestado “la empresa venía considerando como tiempo de trabajo efectivo dicho periodo de tiempo- pues no existía obligación de registrar ausencia a diferencia de las demás (...)”. Ciertamente, bien podría haberse objetivado la conclusión para sostener no que la empresa considerara el tiempo de desayuno como de trabajo, sino que el Acuerdo así lo había prescrito, pero el punto de partida es que la implantación del Registro ha de respetar la situación preexistente y de ella forma parte esa pauta.

Esta es la que consideramos interpretación razonable y lógica de lo pactado. Para el colectivo de empleados con categoría de Jefe o asimilado se permite optar por el control rígido de horario (con banda flexible), el cual exige registrar las horas de entrada y salida así como “las ausencias y las incidencias, excepto el desayuno”. Que no se tenga que registrar la pausa del desayuno como una ausencia o una incidencia conduce a entender, sin esfuerzo interpretativo alguno, que esa pausa tiene la consideración de trabajo efectivo.

Con mayor claridad se aprecia ese resultado para el “resto de plantilla”, sujeta a un control rígido de horario pues “Se registrarán todas las ausencias e incidencias producidas durante la jornada, incluso la ausencia del desayuno para la cual los primeros 20 minutos no serán considerados como ausencia”. Esa alambicada fórmula lleva asimismo a entender que estamos ante tiempo de trabajo efectivo: o bien porque se interprete el precepto como que exonera de la obligación de registrar la pausa, o bien porque se entienda que no hay ni siquiera que hacer constar la parada para el desayuno que se mueve dentro de ese margen de veinte minutos. En suma, la interpretación sistemática del Acuerdo también avala la expuesta conclusión: hasta los 20 minutos de pausa por desayuno no estamos ante incidencia relevante, en el sentido de que el tiempo se contabilizará como trabajado. Ello es así, sin perjuicio de que se haga constar o no la ausencia.

D) También sostiene la empresa que el Acuerdo de 1991 ha quedado derogado y sustituido completamente por el Acuerdo Sectorial de 2019, tanto por jerarquía cuanto por modernidad.

El Acuerdo de 1991 versa sobre el control horario y las horas extraordinarias y dentro del mismo se distinguen, en el apartado tres, distintos tipos de control horario en función de los colectivos y también se regulan las condiciones de los colectivos que realizan los distintos horarios (horario rígido, flexible, pluses, etc.). Y en el apartado 4 se regula el sistema de registro individual.

El Acuerdo de 2019 tiene como objeto la regulación del sistema de registro de jornada. Es el apartado 4 del Acuerdo de 1991, referido a esta misma materia, el que ha de considerarse que ha perdido vigencia, pero no el resto. Además, como hemos advertido en otras ocasiones, la implantación de un sistema de Registro de jornada es mecanismo inhábil para introducir modificaciones sustanciales sobre tiempo de trabajo o, mucho menos, descuelgues de las previsiones convencionales; por todas, en tal sentido, STS 565/2023 de 19 septiembre (rec. 260/2021).

3. Desestimación del motivo.

Por las razones expuestas, el segundo (y último motivo) del recurso empresarial no puede prosperar. De este modo debemos pasar al examen de los demás motivos desarrollados por los sindicatos.

SEXTO.- El tiempo de marcaje como trabajado (Motivo 4º del recurso de CCOO; motivo 3º del recurso de UGT; recurso de SECB).

1. Formulación del motivo.

La sentencia señala que “En lo que se refiere a los marcajes efectuados en los 15 minutos posteriores al inicio de la jornada, contrariamente a lo postulado por las organizaciones sindicales actoras, del Pacto de 25-10-1.991 no cabe inferir que los mismos puedan reputarse como jornada efectiva, ya que lo pactado en su momento por las partes, no es más que un ajuste al alza o a la baja del cómputo de la jornada - pues también se contempla que los marcajes efectuados en los 15 minutos previos al inicio de la jornada se reputen efectuados al inicio de la misma-, que resulta incompatible tanto con lo dispuesto en el art. 37.9 E.T y con la doctrina de la STJUE de 14-5-2019 (Deutsche Bank) en los términos que arriba exponíamos, pues no garantiza el efectivo cómputo de la jornada realizada por el trabajador”.

Esta argumentación aboca a la desestimación de lo reclamado por las demandas. Los tres recursos sindicales combaten este extremo.

A) Recurso de CCOO

a) El cuarto motivo del recurso de CCOO, al amparo del art. 207.e) LRJS alega infracción de los arts. 1281 y 1283 CC así como de la jurisprudencia que los interpreta.

Considera que de la lectura tanto del Acuerdo de 1991 (para reformar el Capítulo 22 de la Normativa Laboral sobre Control Horario y Horas Extraordinarias) como de la Norma 37 se infiere, sin ningún género de duda, que deben considerarse tiempo de trabajo efectivo los marcajes efectuados en los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada, para la plantilla que tengan control rígido de horario y que no sean empleados con categoría de jefe o asimilado, ni empleados con cargo y categoría no Jefe.

b) En el presente caso, las prescripciones aludidas por CCOO, de idéntica redacción establecen que “Los marcajes efectuados durante los 15 minutos anteriores a la hora de inicio de la jornada, generará el registro de la hora pactada de inicio de la jornada. Los marcajes efectuados en los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada, generará el registro de la hora pactada de inicio de la jornada.

Los marcajes efectuados fuera de estos márgenes registrarán la hora real.

Los retrasos que superen los 15 minutos de margen al inicio de la jornada, se deducirá de los excesos de jornada a razón de hora por hora”.

B) Recurso de UGT

a) Al amparo de lo dispuesto en el art. 207.e) LRJS, UGT considera que la sentencia de instancia vulnera el Acuerdo Parcial del Convenio Colectivo del sector de cajas y entidades financieras de ahorro de 12 de septiembre de 2019 y el Acuerdo Laboral de empresa de 25 de octubre de 1991, en relación con los artículos 37.1 de la Constitución, 34.9 y 82.3 del ET, 1.255 y 1.256 CC, y artículos 3 y 1.281 y ss. CC.

b) En segundo lugar, y respecto del Acuerdo de 25 de octubre de 1991, UGT considera que dicho Acuerdo es infringido por la sentencia, dado que la regulación que contiene en materia de descanso del desayuno y de los marcajes efectuados dentro de los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de jornada, conlleva implícitamente la consideración de ambos periodos como tiempo de trabajo efectivo.

C) Recurso de SECB

a) Al amparo de lo dispuesto en el art. 207.e) LRJS, el primer motivo del recurso del SECB invoca la infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la Jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. Interesa que la pausa por desayuno sea considerada como tiempo de trabajo

b) Al amparo de lo dispuesto en el art. 207.e) LRJS, el segundo motivo invoca la infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la Jurisprudencia que

fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. Se refiere a la consideración como tiempo de trabajo del transcurrido durante los primeros 15 minutos tras la hora de comienzo de la jornada.

2. Doctrina pertinente

A) Sobre la interpretación de convenios y acuerdos colectivos

Entre otras muchas, las SSTS 104/2020 de 5 febrero (rcud. 3174/2017); 904/2020 de 13 octubre (rc. 132/2019); 577/2020 de 1 de julio (rc. 223/2018); 1125/2020 de 15 diciembre (rc. 80/2019) y 1135/2020 de 21 diciembre (rc. 76/2019) compendian nuestra doctrina sobre el modo de interpretar los instrumentos colectivos.

Dado su carácter mixto -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquéllas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es: los arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC, junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes, pues no hay que olvidar que el primer canon hermenéutico en la exégesis de los contratos -naturaleza atribuible al convenio colectivo- es «el sentido propio de sus palabras» [art. 3.1 CC], el «sentido literal de sus cláusulas» [art. 1281 CC], que constituyen «la principal norma hermenéutica -palabras e intención de los contratantes-» (STS 01/07/94 -rec. 3394/93-), de forma que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación.

Las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación, de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical, o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes.

Atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: 1º) La interpretación literal,

atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC). 2º) La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). 3º) La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). 4º) La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). 5º) No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable. 6º) Los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguelo".

Una antigua línea jurisprudencial sostenía 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). De este modo, decíamos, "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).

Sin embargo, con arreglo a la doctrina que actualmente acogemos, 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 efectuada 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".

B) Sobre la virtualidad del Registro de jornada

La STS 762/2021 de 7 julio (rec. 179/2019) remite al cauce pertinente (MSCT, descuelgue) la alteración de la distribución horaria y el cómputo del tiempo de trabajo, sin que la implantación del registro de jornada pueda servir a tal efecto.

La STS 299/2022 de 5 abril (rec. 7/2020) valida el sistema de registro implantado (a través de Acuerdo colectivo) solo tras comprobar que “no altera régimen horario alguno, ni modifica el convenio colectivo”.

La STS 41/2023 de 18 enero (rec. 78/2021) admite la validez del Acuerdo sobre registro de jornada en el sector de Cajas de Ahorro, que prevé la elaboración de una Guía por parte de cada empresa. “Sea como fuere, a través de esa guía o de cualquier otro mecanismo, a las empresas les corresponde la obligación de garantizar que los trabajadores conozcan perfectamente el modo y manera en el que deben registrar cada uno de los periodos temporales de su jornada de trabajo. Al igual que sucede en cualquier sistema de control horario, el trabajador debe disponer de las pautas necesarias para saber en cada momento como debe activar cada una de las funciones y opciones en la herramienta de registro de jornada”.

La STS 161/2023 de 22 febrero (rec. 34 2020) legitima el sistema de registro que rechaza la prolongación de jornada porque las horas extra ya solo eran posibles, con anterioridad, si estaban previamente autorizadas.

La STS 565/2023 de 19 septiembre (rec. 260/2021) ha descartado que el sistema de registro de jornada pueda servir para introducir cambios en las condiciones de trabajo o desconocer cualesquiera derechos.

La STS 994/2023 de 22 noviembre (rec. 113/2021) ha descartado que la fecha de publicación en la intranet de la herramienta informática multiplataforma sobre registro de jornada sea la que marca el inicio del plazo de caducidad para impugnar una MSCT. “No solo porque el objeto de esa herramienta sea el más genérico de implantar el obligado sistema de registro de jornada de trabajo, sino porque con esa implementación no se incluye una específica y expresa decisión sobre la alteración de aquella condición de trabajo que es objeto del litigio”.

3. Consideraciones sobre el recurso de SECB.

A) El motivo primero no puede prosperar pues incumple lo prevenido en el art. 210.2 LRJS. Dicho precepto dispone que “En el escrito se expresarán por separado, con el necesario rigor y claridad, cada uno de los motivos de casación, por el orden señalado en el artículo 207, razonando la pertinencia y fundamentación de los mismos y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas”.

En el presente caso, el recurso no menciona cuál o cuáles son los preceptos concretos que la sentencia combatida habría infringido, dado que no cita, ni por ende justifica adecuadamente qué normas legales y que artículos de las mismas han sido vulnerados por la resolución impugnada.

El motivo se limita a realizar unas consideraciones generales acerca de los Acuerdos de 1991 y de 2019, al objeto de solicitar que la sentencia sea revocada en el sentido de ampliar al colectivo de empleados con categoría de Jefe o asimilado (3.1 de los Acuerdos de 25/10/1991), así como a los empleados con cargo y categoría no Jefe (Subdelegados) con control flexible de horario (apartado 3.2.1 de los Acuerdos de 25/10/1991), el derecho a que la pausa de desayuno sea considerada como tiempo de trabajo efectivo, condenando a la Empresa a estar y pasar por dicha declaración.

Como apunta la impugnación al recurso, el motivo sostiene, sin fundamento, que los trabajadores del colectivo “Empleados con categoría de Jefe o asimilado” y los “Empleados con cargo y categoría no Jefe con Control flexible de horario con plus” deben ser incluidos en el fallo parcialmente estimatorio respecto del desayuno. Incurre así en una petición de principio, cuya inatendibilidad ya hemos expuesto más arriba (Fundamento Segundo, apartado 4).

B) El motivo segundo, aunque con técnica procesal algo confusa, denuncia la infracción del Acuerdo de 1991 y de diversos preceptos del CCOO o del ET.

Puesto que concuerda con el contenido de los motivos de UGT y CCOO vamos a examinarlo conjuntamente.

4. Consideraciones sobre los recursos de CCOO (motivo 4º), UGT (motivo 3º) y SECB (motivo 2º).

A) El recurso de la UGT aduce que la infracción radicaría en que la SAN admite que, conforme al Acuerdo de 2019, la empresa pueda optar unilateralmente por mantener o no los sistemas de registro de jornada preexistentes al citado Acuerdo, lo que rechaza.

Pero tal cuestión, ni forma parte de la pretensión ejercitada por UGT, ni consta que haya sido debatida en la instancia, por lo que estaríamos ante una cuestión nueva que carece de acceso a la casación, ni es la razón de decidir de la SAN 90/2020.

B) Respecto del descanso del desayuno, resulta intrascendente la argumentación desplegada por el recurso de UGT, pues la sentencia recurrida estima la pretensión ejercitada al respecto.

C) Sin embargo, tanto la segunda parte del motivo 3º del recurso de UGT cuanto el motivo 4º del recurso de CCOO merecen nuestra estimación.

Atendiendo al sentido literal de los términos empleados en el Acuerdo de 1991 se colige sin dificultad que, si se efectúa un marcaje en los quince minutos posteriores a la hora de entrada, se considera que se ha efectuado al inicio de la misma y, por tanto, es tiempo de trabajo efectivo. No hay otra razón que explique que sólo los marcajes efectuados fuera de estos márgenes, es decir, más allá de los 15 minutos posteriores, se registrarán con la hora real. A sensu contrario, los efectuados dentro de los 15 minutos inmediatamente posteriores, se consideran realizados al inicio de la jornada, luego tales minutos computan como trabajo efectivo.

Es decir, la interpretación literal del Acuerdo nos conduce a conclusión contraria a la asumida por el Tribunal de instancia.

D) Esta conclusión interpretativa se ve reforzada por la sistemática pues son únicamente los “retrasos que superen los 15 minutos de margen al inicio de la jornada”, los que generarán una deducción de los excesos de jornada a razón de hora por hora.

E) La falta de exactitud que ello puede comportar es asunto colateral y ajeno al debate. Nada impide que el registro (cuyas características técnicas aparecen silenciadas en este conflicto) incluya tanto el dato real (momento en que se ficha) cuanto el operativo a efectos de cómputo de la jornada (la hora de entrada oficial). Pero incluso si solo se opera con la constancia del dato funcional (hora de entrada, aunque se produzca en los minutos posteriores la verdadera incorporación) quedaría clara constancia de que se cumple el tiempo de trabajo en los términos pactados, que a la postre es la finalidad última de la institución.

5. Resolución.

A la vista de cuanto antecede, en este punto hemos de estimar los motivos de recurso formulados por el Sindicato de Comisiones Obreras (motivo 4º). el Sindicato Unión General de Trabajadores (motivo 3º) y el SECB (motivo 2º).

Del Acuerdo Laboral de 25 de octubre de 1991 se desprende que debe considerarse tiempo de trabajo efectivo el de “marcaje” efectuado en los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada, para quienes tengan control rígido de horario y no sean empleados con categoría de jefe o asimilado, ni empleados con cargo y categoría no Jefe. La implantación de un sistema de registro de la jornada es inhábil para alterar esa condición de trabajo.

SÉPTIMO.- Pronunciamientos accesorios.

Conviene advertir que no se ha formulado motivo de recurso alguno respecto de la originaria petición referida a las horas extraordinarias (véase el apartado 1 de nuestro Fundamento Primero), por lo que tampoco debemos realizar pronunciamiento alguno al respecto. Tiene razón la impugnación empresarial de los recursos sindicales cuando advierte que ni siquiera el éxito de éstos podría comportar la íntegra estimación de las demandas, toda vez que no se ha articulado motivo respecto de la consideración como horas extras de los excesos en que incurran los trabajadores cuando realicen las jornadas que les son de aplicación.

Dada la modalidad procesal a cuyo través se ha desarrollado el presente procedimiento no debemos realizar pronunciamiento alguno sobre las costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia (art. 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 :

1º) Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Caixabank, S.A., representada y defendida por el Letrado Sr. Godino Reyes.

2º) Estimar el cuarto motivo del recurso de casación interpuesto por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), representada y defendida por el Letrado Sr. García López.

3º) Estimar el tercer motivo del recurso de casación interpuesto por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), representada y defendida por el Letrado Sr. Pinilla Porlán.

4º) Estimar el segundo motivo del recurso de casación interpuesto por el Letrado Sr. Abadía Castelló, en nombre del Sindicato de Empleados de Caixabank (SECB).

5º) Casar y anular en parte la sentencia 90/2020 de 27 de octubre, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, aclarada mediante Auto 15/2020 de 30 de diciembre, en el procedimiento 78/2020, sobre conflicto colectivo, para acomodarla al presente fallo.

6º) Declarar que debe considerarse tiempo de trabajo efectivo el de “marcaje” efectuado en los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada, para la plantilla que tenga control rígido de horario y no sean empleados con categoría de jefe o asimilado, ni empleados con cargo y categoría no Jefe.

7º) No adoptar decisión especial en materia de costas procesales debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

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

Así se acuerda y firma.