



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

Los empresarios pueden obligar al registro de las pausas en el trabajo

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha conocido, en sentencia de 10 de diciembre de 2019, del conflicto colectivo planteado contra una sociedad de carburantes por el sindicato Comisiones Obreras, en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, resolviendo que no son nulas las pautas impartidas por la empresa con motivo de la implantación del registro de jornada,

en lo que respecta a la obligatoriedad de registrar las ausencias para fumar, tomar café, desayunar, etcétera; la forma de cómputo del tiempo invertido en viajes de trabajo por parte de su plantilla, y la norma según la cual la realización de horas extraordinarias esté supeditada a la autorización del responsable directo y de la dirección de recursos humanos de la entidad.

La implantación del registro horario ha obligado a abordar en el seno de las empresas una pormenorizada regulación del tiempo de trabajo, y una concreción exhaustiva de qué debe entenderse por tiempo de trabajo efectivo y qué no, aspectos en la mayoría de los casos pacíficos con anterioridad a la promulgación de la norma, que se venían regulando por los usos y costumbres en cada empresa.

Buen ejemplo de ello es el interés suscitado por la sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de diciembre de 2019, conocida recientemente, que ha resuelto el conflicto colectivo instado por el sindicato Comisiones Obreras (CCOO) contra la empresa GALP. Pretendía dicho sindicato que la Sala de lo Social declarara la nulidad de la decisión empresarial relativa a la implantación, como criterio de registro, que la realización de un viaje de trabajo sin regreso a la oficina en el mismo día debía contabilizarse como trabajo efectivo 7,45 horas en total y no todo el tiempo invertido en el viaje más el trabajo efectivamente desarrollado en atención al cliente, cuya duración total podría ser superior o eventualmente inferior; la nulidad también de la medida consistente en que la prolongación de jornada fuera de lo establecido en el calendario laboral y jornada diaria, es decir las horas extraordinarias, debería estar supeditada al cumplimiento del requisito de la autorización previa por parte del responsable directo y de la dirección de personas de la empresa, y no a la realización efectiva y material de esos trabajos más allá de la jornada ordinaria o exceso de jornada; y, finalmente, que se declarara nulo el nuevo cómputo de fichajes por posibles ausencias para fumar, tomar café, desayunar, que, según el sindicato accionante, hasta ahora se integraban como tiempo de trabajo dentro de la jornada y no se registraba ni se descontaba.

Alegaba el sindicato que tales medidas se habían adoptado sin un periodo previo de consultas real y efectivo, ni negociación sobre propuestas concretas, sino decidido unilateralmente por la empresa y comunicado a toda la plantilla por correo electrónico, y que además constituía modificación sustancial de condiciones de trabajo al suponer la regulación ex novo de condiciones laborales en materia de jornada, descansos y trabajo efectivo, que no existían con anterioridad. Por su parte la empresa se oponía a tal consideración pues, a su entender, la implantación del

sistema de registro horario en modo alguno alteraba condiciones de trabajo que se vinieran disfrutando con anterioridad, y alegaba que, tras varios contactos con la representación legal de los trabajadores, no se había alcanzado acuerdo alguno.

La sentencia rechaza las tres pretensiones al entender que no se había acreditado la existencia de unas condiciones de trabajo previas que hubieran sido alteradas por el registro de jornada.

En cuanto a la primera (tiempo de trabajo computable durante los viajes de trabajo), se indica que la parte demandante no había acreditado que con anterioridad a la implementación del sistema de registro de jornada, los trabajadores que hubieran de desplazarse a otra localidad y finalizaran su jornada en la misma, estuviesen facultados para regresar ese mismo día y que el tiempo invertido en tal desplazamiento se reputase como de prolongación de jornada. Por el contrario, la empresa había probado que el personal comercial debían pernoctar en

la localidad en la que había concluido su jornada de trabajo y regresar al domicilio o centro de trabajo el día siguiente, en que se consideraba que iniciaba su jornada a las ocho de la mañana sin necesidad de fichaje, e independientemente de la hora real de entrada.

En cuanto a la segunda, horas extraordinarias supeditadas a autorización previa, indica el Tribunal que no se acreditó que

la realización de horas extraordinarias quedara al arbitrio de los trabajadores, ni que estos tuvieran encomienda o compromiso previo para llevarlas a cabo, por lo que la realización de las mismas, únicamente podría tener lugar en virtud de pacto entre empleador y trabajador, el cual para su perfeccionamiento requeriría el consentimiento de las partes al respecto, no la mera voluntad de una de ellas.

En tercer lugar, por lo que respecta a la obligación de registrar las pausas, se señala que, para neutralizarla, la organización sindical demandante debería haber acreditado la existencia de una condición

más beneficiosa en virtud de la cual las ausencias del trabajador para fumar, tomar café o desayunar, eran consideradas con anterioridad a la comunicación empresarial como tiempo de trabajo efectivo. En el caso analizado, en cambio, lo que se constató es que en el centro de trabajo existía un control de acceso mediante tornos, que únicamente se utilizaba a efectos de seguridad y prevención de riesgos del edificio, no de control de jornada; y se venía tolerando, por una política de confianza empresarial en virtud la cual cada trabajador es responsable de desarrollar la jornada comprometida, que los trabajadores salieran de las instalaciones para fumar o para tomar café, sin que quepa deducir de tal circunstancia, que la empresa reputase dichas interrupciones de la prestación de servicios como de trabajo efectivo, entre otras cosas, porque no existía un efectivo control y seguimiento de la jornada desarrollada por cada trabajador.

Contra dicha sentencia se ha interpuesto recurso de Casación ante el Tribunal Supremo por el sindicato accionante, estando por tanto a la espera del pronunciamiento que en su día se produzca en el seno del alto Tribunal.

La realización de un viaje de trabajo sin regreso a la oficina en el mismo día debía contabilizarse

