

La Audiencia Nacional avala descontar el café y el cigarrillo de la jornada

El tribunal rechaza la pretensión de CC OO de anular los cambios de condiciones experimentados en la empresa Galp por la implantación del control del registro horario

R.Pascual

11 de febrero de 2020

La sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha respaldado que las empresas hagan fichar a sus trabajadores cuando realizan pausas para fumar o tomar café o desayunar, con el objetivo de descontar este tiempo de las horas efectivamente trabajadas. Asimismo, este tribunal ha avalado, en el mismo fallo, otras dos cuestiones aclaratorias respecto al registro de jornada relacionadas con los viajes de trabajo o con la autorización previa de las horas extra.

El respaldo a estas tres cuestiones se fundamenta por parte de la Audiencia en que, en el caso sobre el que se pronuncia –la implantación del registro de jornada en Galp Energía España– los cambios que experimentan los empleados de esta compañía como consecuencia del nuevo registro, no suponen un cambio sustancial de las condiciones de trabajo de los empleados. Por tanto, la empresa puede implantar estos cambios del nuevo registro unilateralmente si no llega a un acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, sin recurrir al procedimiento negociador para la modificación sustancial de condiciones

El origen de este conflicto es una demanda de Comisiones Obreras contra la empresa Galp Energía España, por considerar que “con ocasión de la implantación de un sistema de registro de jornada, de forma fraudulenta y prescindiendo de la tramitación establecida en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, ha modificado en perjuicio de los trabajadores las condiciones de trabajo existentes con anterioridad a la implantación del registro horario”.

Por este motivo, el sindicato reclamaba que la Audiencia Nacional declarase nulos tres de los cambios comunicados por la compañía en un correo electrónico enviado a la plantilla el pasado 26 de septiembre de 2019, en el que se detallaban lo que conllevaría la implantación del nuevo sistema de control del registro horario.

Sin embargo, en una sentencia del 10 de diciembre de 2019 difundida ahora por el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) el tribunal ha dado la razón a la empresa Galp, desestimando las pretensiones de nulidad de CC OO, al considerar que los cambios derivados del nuevo registro no son una modificación sustancial de las condiciones laborales recogidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Fundamentalmente, la Sala argumenta que para que la aplicación del registro fuera considerada modificación de las condiciones laborales y, por tanto, pudieran anularse sus efectos, debería poder acreditarse “la existencia de una previa condición de trabajo establecida en el contrato de trabajo, en un acuerdo colectivo no estatutario o decisión unilateral del empleador de efectos colectivos”. Además, debería poder probarse también que el empleador, aprovechando la exigencia legal del implantar este registro, “de forma torticera” alterara las condiciones laborales previas. Y, según la Audiencia Nacional no se dan estos supuestos.

Según el detalle de los argumentos del tribunal, en el caso concreto del control de las pausas para café, fumar o desayunar, la Audiencia dice que no ha quedado probado que antes del registro, la empresa considerara estas pautas como tiempo de trabajo, ya que “no existía un efectivo control y seguimiento de la jornada desarrollada por cada trabajador”. La empresa solo contaba con “un control de acceso, mediante tornos, que únicamente se utilizaba a efectos de seguridad”.

Junto a esto, el fallo cita, a su vez, dos pronunciamientos del Tribunal Supremo, por los que tampoco se podría considerar que la consideración previa de estas pausas para tomar café, desayunar o fumar tuvieran la condición de derechos adquiridos, ni tampoco se podría aplicar el principio de condición más beneficiosa para el trabajador.

Por tanto, la Audiencia avala la decisión de la empresa Galp de exigir a los trabajadores que fichen cuando salgan para hacer este tipo de pausas y que especifiquen, con un código, de cuál de ellas se trata, ya que, según puntualizó la empresa en su correo electrónico a la plantilla para explicar el nuevo sistema de control, “estas incidencias no se contabilizarán como jornada efectiva”.

Igualmente, CC OO pidió también la nulidad de la negativa de la empresa a contabilizar como prolongación de la jornada el tiempo que los trabajadores que viajan fuera de la localidad del centro de trabajo emplean en volver a su domicilio, una vez completada la jornada de 7,45 horas. Pero eso no estaba así estipulado antes del control horario y, por lo tanto, la negativa de la empresa no supone un cambio de condiciones. E igualmente, el tribunal considera que Galp tiene derecho, por la propia regulación del Estatuto de los Trabajadores, a no computar las horas extra que no hayan sido previamente autorizadas por la compañía.

Para el socio del Área de Laboral de Pérez-Llorca, Daniel Cifuentes, la lectura que se puede hacer de esta sentencia es que la Audiencia Nacional quiere mandar un mensaje: “Aunque en esencia solo ampara que no se trata de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, al justificarlo y, sobre todo, al no criticarlo, podría estar validando los contenidos de la aplicación del nuevo registro horario”, explicó este experto laboralista.

No obstante, esta sentencia es recurrible al Tribunal Supremo, que será quien tenga la última palabra.

Cómo lo aborda la Inspección

- **Recomendación.** Los criterios técnicos que manejan los inspectores de Trabajo en la comprobación de la obligación de las empresas de registrar diariamente la jornada de sus trabajadores indican que “no se exigirá expresamente el registro de las interrupciones o pausas entre el inicio y la finalización de la jornada diaria, que no tengan carácter de tiempo de trabajo efectivo”. Sin embargo, la instrucción precisa que “sería conveniente” que el empresario registrara este tipo de pausas, porque “en caso contrario podría presumirse” que jornada laboral efectiva “es toda aquella que transcurre entre la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo registrada”. Es más, esta guía insiste en que “es al empleador al que correspondería la acreditación” de que han existido pausas y todas las horas registradas no son tiempo efectivo de trabajo.
- **Otras prácticas.** La normativa permite, no obstante, que las empresas pacten con sus trabajadores cómo se computan este tipo de pausas. Por ejemplo, El Corte Inglés acordó en junio con los sindicatos que solo computaría como tiempo no trabajado aquellas interrupciones de la jornada superiores a una hora. Esto supone que las pausas para tomar café o fumar forman parte de la jornada laboral.