

Comentarios a la Sentencia 144/2019 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 10/12/2019 (control horario)

El Real Decreto Ley 8/2019 de 8 de marzo, que modificaba el art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores ha sido extensamente comentado desde diversos ámbitos del mundo jurídico, por cuanto supuso una novedad importante en las relaciones laborales, al establecer la obligación para las empresas de llevar a cabo un control horario de la jornada efectiva de trabajo de sus empleados.

Ya advertimos que, aunque la finalidad de la norma era evitar la precariedad y promover la realización de las horas pactadas en contrato, sin prolongar indebidamente la jornada de trabajo, las exigencias de control que establecía podían dar lugar a situaciones ajenas a los objetivos que había pretendido la reglamentación y abrir nuevos debates.

En ese contexto debemos situar la Sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de diciembre de 2019 sobre la que inmediatamente han surgido multitud de artículos de prensa y doctrinales, comentando su alcance.

Se plantean tres cuestiones de interés que vamos a comentar:

? Establece que las empresas podrán descontar las pausas para fumar, tomar café o desayunar, a la hora de computar el tiempo de trabajo efectivo.

En principio, puede parecer una obviedad, pero debe ponerse en contexto con el aludido RD Ley 8/2019 que instauró el registro de jornada, siendo ésta, la primera sentencia de un alto tribunal que aborda la cuestión, desde la entrada en vigor de la norma.

El RD ley, con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras de los posibles abusos generados por el exceso de jornada, establece la obligación para la empresa de registrar el inicio y la finalización de la jornada de trabajo y de conservar los registros durante cuatro años.

En este sentido, dado que es obligatorio registrar la jornada real de trabajo, de la misma forma, las pausas para fumar, tomar café o desayunar, en principio, habrían de registrarse por lo que realmente son, esto es, como tiempo de descanso que no computa para la jornada laboral, salvo pacto en contrario que establezca otra regulación.

Cabe recordar también lo establecido en artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que “Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo”.

Por ello, a falta de Convenio Colectivo, Pacto de Empresa o acuerdo expreso se establezca otra cosa, el descanso entre jornada no se considera tiempo de trabajo efectivo. Este mismo argumento lo podemos aplicar tanto al descanso obligatorio que marca el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores como a las pausas voluntarias para fumar, tomar café o desayunar.

En consecuencia, todas aquellas condiciones laborales que antes de la implantación del registro horario no constaban expresamente estipuladas como tiempo de trabajo efectivo, no podrán pasar a considerarse como tales, desde la entrada en vigor de la norma.

Se plantea subsidiariamente sobre esta cuestión en la sentencia de 10 de diciembre de 2019, la pretensión de la representación de la parte trabajadora para que se declare que el establecimiento de un sistema que recoja en el registro de jornada, el cómputo de fichajes para fumar, tomar café o desayunar supone una conducta fraudulenta que constituye de forma encubierta una Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo y por lo tanto debería declararse su nulidad.

La Audiencia Nacional considera que no se ha producido fraude por parte de la empresa porque para que éste se produzca se habrían de dar dos circunstancias:

1. la existencia de una previa condición de trabajo.
2. que el empleador, la modifique torticeramente en perjuicio de los trabajadores.

Por lo tanto, el establecimiento por la empresa de un sistema que recoja en el registro de jornada el cómputo de fichajes para fumar, tomar café o desayunar no es contrario a derecho, en tanto que está siguiendo un imperativo legal como es el registro de jornada. De la misma forma, tampoco se puede considerar que vulnera la legalidad laboral vigente la no consideración de estas pausas como tiempo de trabajo efectivo si no hay ningún pacto, individual o colectivo, que haya establecido lo contrario.

? Se suscita una segunda controversia en relación con el cómputo de la jornada de los comerciales.

La representación de los trabajadores solicitaba que se declarase la nulidad de la medida, por la que se implanta, como criterio de registro que todo el personal tanto de oficina, como comercial, se rija por la consideración de que si se realiza un viaje de trabajo y no se regresa a la oficina en el mismo día, se contabiliza como trabajo efectivo 7,45 horas en total (jornada diaria vigente en la empresa), pretendiendo que se contabilice el tiempo invertido en el viaje, más el trabajo efectivamente desarrollado en atención al cliente cuya duración total puede ser superior o eventualmente inferior, ya que entienden que la empresa está modificando lo relativo a cómputo de jornada de trabajo.

Había quedado acreditado en los hechos probados de la sentencia que, antes de que se implantara el sistema de registro de jornada, los comerciales ya se regían por un sistema en el que se reputaba como tiempo de trabajo el invertido en el desplazamiento de la localidad a su domicilio o a su centro de trabajo, debiendo planificar la jornada de forma que no excediera de las 7:45 horas, y si esta finalizaba estando fuera de su domicilio, debería pernoctar en el lugar en el que se encontrara.

En consecuencia, el tribunal ha establecido que tampoco se ha vulnerado la norma, ni ha constituido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del equipo comercial, siendo legal que, si se realiza un viaje de trabajo y no se regresa a la oficina en el mismo día, se contabiliza como trabajo efectivo 7,45 horas en total.

? Por último, en la sentencia se resuelve otro hecho controvertido, como es la pretensión de los trabajadores demandantes, de considerar horas extraordinarias todas las que se realicen más allá de la jornada ordinaria o exceso de jornada.

Resuelve la sentencia, que para que las horas de trabajo prestadas puedan tener la consideración de horas extraordinarias requieren de la autorización previa y específica por parte de la empresa, toda vez que la

ejecución de horas extraordinarias “está supeditada al acuerdo entre el empleador y el trabajador, no a la exclusiva voluntad de este”.

En conclusión, si estamos bien ante el cómputo de las pausas de la jornada de trabajo, bien ante sistemas de fichaje del personal que realiza servicios fuera del centro de trabajo, o bien ante la reivindicación de horas extraordinarias, para que se considere una conducta antijurídica por parte de la empresa, tiene que existir previamente un pacto, bien sea individual o colectivo y que la medida establecida por la empresa contravenga lo acordado. Y a falta de pacto, tendrá que acreditarse que tales derechos estén consolidados como derechos adquiridos de la plantilla, teniendo en cuenta que para que se entienda la preexistencia de condición más beneficiosa ha de quedar acreditada la voluntad inequívoca de reconocer ese derecho con carácter permanente.

De no ser así, estaremos ante una manifestación del poder de dirección y control de la actividad empresarial dimanada del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, siendo lícito que:

? Las pausas para fumar, tomar café o desayunar se descuenten como tiempo de trabajo efectivo.

? En los viajes de trabajo no se contabilice el tiempo invertido en el viaje.

? El exceso de jornada no autorizado expresamente no constituye la realización de horas extraordinarias.