

Febrero 2020

Departamento de Derecho Laboral

LA AUDIENCIA NACIONAL SE PRONUNCIADA SOBRE EL REGISTRO DE JORNADA

La Audiencia Nacional ("AN") vuelve a pronunciarse en relación con el sensible asunto del Registro de Jornada, y lo hace a partir de una reciente **sentencia de 10 de diciembre de 2019**. En este sentido, recordemos que, con anterioridad, la misma sala de lo social de la AN había planteado la cuestión prejudicial resuelta por el TSJ de la Unión Europea en mayo de 2019 (véase comentario en **AJ Junio 2019**) e incluso posteriormente en virtud de la sentencia de 29 de octubre de 2019, en el *caso Zurich*, donde la AN consideró lícito el acuerdo de registro horario de media hora adicional de jornada diaria.

Pues bien, en esta ocasión, a partir de la **Sentencia núm. 144/2019** (o *caso Galp*) la AN desestima la demanda de conflicto colectivo, por considerar que en el caso concreto determinadas decisiones empresariales sobre **la implantación del registro horario no constituye una Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo ("MSCT") ya que no se habían alterado las condiciones previas**. En concreto, las decisiones analizadas eran las siguientes:

- Viajes: no se contabilizan como extensión de la jornada el tiempo requerido en los desplazamientos por viajes realizados dentro de la esfera laboral, sino que se contabilizaría a favor de completar la jornada pero no el tiempo adicional.
- Horas extras: únicamente podrán contabilizarse como tales aquellas que se hayan realizado previa autorización del superior directo siendo esta la manera en que la empresa da su consentimiento.
- Tiempo destinado a cigarro o café: este es el aspecto que ha resultado más mediático de la Sentencia, el relativo a si debe examinarse como tiempo de trabajo efectivo el destinado a fumar, tomar café o desayunar. En este caso concreto, la **AN entiende que, basándose en una política de confianza empresarial, los trabajadores de Galp era normal que saliesen a fumar o a tomar café al ser una práctica que se venía tolerando, pero en ningún caso bajo la consideración de que se tratase de una condición más beneficiosa o derecho adquirido. Por tanto, el nuevo cómputo de fichajes en virtud del cual en adelante la empresa procederá a descontar esas paradas del tiempo efectivo de trabajo se reputa válido por parte de la AN, al no tratarse de una MSCT.**

En definitiva, más allá del caso concreto y de la recomendación de acudir a la autorregulación y tener en cuenta los anteriores precedentes como ideas de las medidas empresariales que se podrían reputar válidas para establecer protocolos internos que diferencien lo que es tiempo efectivo y lo que no es, nos parece que resulta cada vez más **urgente el Reglamento que desarrolle el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y que regule, en pro y en pos de esa seguridad jurídica, las principales pautas a seguir por las empresas.**