

Circular LABORAL Nº 2/2020

Sentencia Audiencia Nacional. - Registro Tiempo Trabajo

[PDF de la sentencia](#)



La **Sentencia** dictada por la **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, nº 144/2019 de 10 de diciembre**, avala **que una empresa obligue a fichar** a sus empleados cuando efectúen **pausas para fumar, tomar café o desayunar**, y que **descuente ese tiempo de las horas trabajadas**.

La Sentencia no es firme.

La Sentencia, de 10 de diciembre de 2019, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha sido dictada en el marco de un conflicto colectivo en el que el sindicato CC.OO. reclamaba que se anulasen determinadas medidas impuestas por una empresa a sus trabajadores en materia de contabilización de jornada laboral, y comunicadas mediante correo electrónico, por considerarlas unas modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Entre estas medidas se encontraba la obligación de fichar para realizar pausas para fumar, tomar café o desayunar, con el objetivo de descontar este tiempo de las horas efectivamente trabajadas.

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.

En el caso enjuiciado, la Audiencia Nacional considera que no se cumplen estos supuestos, dado que, en cuanto al control de las pausas para café, fumar o desayunar, no ha quedado probado que, antes del registro, la empresa considerara estas actividades 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”. Por tanto, al considerar que no se trata de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, la Audiencia concluye que no es preceptivo recurrir al procedimiento negociador previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y avala la decisión de la empresa de exigir a los trabajadores que fichen cuando salgan para hacer este tipo de pausas y que especifiquen, mediante 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”.

En el mismo fallo, la Audiencia también ha avalado dos cuestiones aclaratorias en relación al registro de jornada relacionadas con los viajes de trabajo y con la autorización previa para efectuar horas extras.

La Sentencia no es firme, y está sometida a futuro pronunciamiento por parte del Tribunal Supremo.