

Comentario Laboral

Sentencia Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 10 de febrero de 2020 sobre tiempo de trabajo efectivo (desplazamientos, horas extraordinarias y pausas para café, cigarrillo, etc.)

13 de febrero de 2020

A propósito de la Sentencia Sala de Social de la Audiencia Nacional de 10 de febrero de 2020

Primera medida impugnada: la relativa a que todo el personal de oficina y comercial se rija por la consideración de que si se realiza un viaje y no se regresa al centro de trabajo en el mismo día, se contabiliza como trabajo efectivo en ese concreto día un total de 7 horas y 45 minutos, y no el tiempo invertido en el viaje más el trabajo efectivamente realizado en el cliente cuya duración total puede ser superior o eventualmente inferior.

Al respecto, la empresa tenía y tiene como práctica el deber de los trabajadores de pernoctar fuera de su domicilio cuando estén en otra localidad y hayan agotado su jornada diaria de 7 horas y 45 minutos en la misma. En ese caso, la empresa computa como jornada diaria 7 horas y 45 minutos, debiendo el trabajador regresar al domicilio o centro de trabajo a la jornada siguiente, considerándose que su jornada comienza a las 8 de la mañana de ese día siguiente.

Sobre este punto, la sentencia dispone que ese régimen era el ya previamente existente, lo valida, y concluye que, siendo todo ello así, la nueva política de registro diario de la jornada respeta y no modifica dicha previa condición de trabajo ya existente en materia de jornada.

Segunda medida impugnada: la consistente en que la realización de horas extraordinarias por parte de los trabajadores ha de quedar supeditada a que se cumpla con el requisito de la autorización previa por parte de determinados responsables de la empresa, y no a la realización efectiva y material de trabajos más allá de la jornada ordinaria o exceso de jornada.

Sobre este punto la sentencia valida la postura de la empresa al concluir que, no existiendo un pacto expreso de realización de horas extraordinarias en la empresa (ya lo sea colectivo, ya lo sea incorporado en masa a los contratos de trabajo individuales), dicha realización únicamente podrá tener lugar en virtud de acuerdo entre empresa y trabajador.

Tercera medida impugnada: la consistente en que cualquier salida de los trabajadores, por mínima que sea (cigarrillo, café u otras), debe ser registrada en el sistema de fichaje, no computando por tanto como tiempo de trabajo efectivo diario.

El sindicato demandante alegaba que con anterioridad a la implantación del sistema de fichaje tales pausas se consideraban por la empresa como tiempo de trabajo efectivo, ya que las salidas y entradas del centro de trabajo a tal fin quedaban registradas en los tornos de entrada y de salida. Por su parte, la empresa demandada alegaba que esos tornos no suponían un registro de jornada y sí únicamente un



control de accesos al centro de trabajo por motivos de seguridad y prevención de riesgos del edificio, entendiéndose que los trabajadores, a pesar de dichas pausas, eran responsables y venían cumpliendo la totalidad de la jornada diaria.

Sobre esta cuestión, la sentencia da la razón a la postura empresarial, disponiendo que los trabajadores no tenían como derecho adquirido, previo a la implantación del registro de la jornada, la contabilización de esos tiempos de parada como tiempo efectivo de trabajo. Al respecto, la sentencia concluye a favor de la tesis de la empresa, *entre otras cosas, porque no existía un efectivo control y seguimiento de la jornada desarrollada por cada trabajador.*

Por todo ello y a pesar de los titulares publicados, habrá de estarse al criterio individualizador o del caso concreto en cada supuesto. Y todo ello sin perjuicio de que la sentencia será, previsiblemente, recurrida ante el Tribunal Supremo.

Puede ver la [Sentencia](#) para mayor información.

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)

alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[José Antonio Sanfulgencio](#)

jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es