**Conflictos derivados de la implantación del registro de jornada**

Recientemente ha saltado a los medios de comunicación la [SAN 144/2019, 10 diciembre](http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fa2138b4ec60ac05/20200203), uno de los primeros pronunciamientos en aplicar el nuevo art. 34.9 ET. En los titulares se ha resaltado que la AN ha avalado descontar el café y el cigarrillo de la jornada. Quizá sea uno de los efectos, pero en modo alguno es posible simplificar tanto su contenido. Intentaré demostrarlo a continuación, en mi primera entrada a este Foro, gracias a la gentil invitación de sus promotores.



**1. ¿Consecuencias insospechadas del registro de jornada?**

Abierta la polémica interpretativa respecto a la obligatoriedad o no del registro de jornada por las organizaciones sindicales, fue inicialmente descartada en el ámbito interno ([STS 246/2017, 23 marzo](http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=7988611&optimize=20170411&publicinterface=true&tab=AN&calledfrom=searchresults&statsQueryId=132431183&start=1&links=%22246%2F2017%22)). La posterior [STJUE 14 mayo 2019, C‑55/18](http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214043&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=7698021), hubiera obligado a reconsiderar la interpretación, aunque un poco antes el [RDL 8/2019](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3481) había terciado en el asunto, dejándola clara en el nuevo art. 34.9 ET. Vista su historia, la obligatoriedad del registro horario parecería una medida *pro operario*. El preámbulo del [RDL 8/2019](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3481) lo relaciona, entre otras cosas, con “garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, … posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social… (facilitar) la resolución de discrepancias en cuanto a la jornada y, en consecuencia, sobre el salario, y (sentar) las bases para acabar con un elemento de precariedad de las relaciones laborales”.

Sin embargo, como era previsible, el eufemísticamente denominado registro de jornada sirve también como herramienta empresarial de control horario. Con independencia de las razones que hayan impulsado la intervención judicial y normativa, la facultad de vigilancia reconocido en el art. 20.3 ET comprende, desde luego, la posibilidad de verificar el correcto cumplimiento de los horarios de trabajo. Por supuesto, el incremento de control empresarial derivado de la introducción del registro horario no será plato de gusto para los trabajadores. De ello es muestra la [SAN 144/2019](http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fa2138b4ec60ac05/20200203), en la que sus representantes sindicales ponen en cuestión tres aspectos del sistema instaurado por la empresa.

**2. Pausas para café o cigarrillo: sobre el juego de la condición más beneficiosa como límite al impacto del registro de jornada**

El que ha tenido más eco en los medios de comunicación, se relaciona con la previsión de que se registre “cualquier salida… o pausa” durante la jornada. No se discute el derecho del empresario a controlar estas ausencias sino la variación del sistema de cómputo de jornada vigente con anterioridad. La organización demandante entiende que, al imponerse el fichaje de toda “incidencia sobre ausencia para fumar, tomar café, desayunar”, se desconocería que previamente tales pausas “se integraban como tiempo de trabajo dentro de la jornada y no se fichaba ni se descontaba”.

Dado que se perseguía la anulación del acuerdo en este punto por haberse introducido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la AN centra acertadamente la cuestión en torno a la existencia o no de condición más beneficiosa; y, atendidas las circunstancias de hecho concurrentes, la excluye. Al constatar que, con anterioridad no existía un verdadero control horario, entiende que de la tolerancia de estas pausas fueran toleradas no puede deducirse la voluntad empresarial de obligarse a considerarlas retribuidas sino simplemente “una política de confianza empresarial en virtud la cual cada trabajador es responsable de desarrollar la jornada comprometida”.

En principio la solución apuntada por la AN parece razonable. Con independencia de que puedan existir casos en los que condiciones similares se hayan consolidado, con carácter general, en un contexto en el que el registro de jornada era potestativo, habrá que pensar que la falta de control de las mismas se explica más en la indicada “política de confianza empresarial” que en la voluntad empresarial de obligarse a considerarlas tiempo de trabajo efectivo.

**3. Registro de jornada en el exterior del centro**

A pesar de su menor repercusión mediática, son más interesantes las otras dos cuestiones afrontadas. La resuelta en primer lugar se refiere al registro de jornada cuando el trabajador no se encuentra en su lugar de trabajo habitual por haber sido desplazado. El acuerdo empresarial discutido opta por establecer una duración fija de la jornada: “si se realiza viaje y no se regresa a la oficina en el mismo día se contabiliza como trabajo efectivo 7,45 horas en total y no el tiempo invertido en el viaje más el trabajo efectivamente desarrollado en atención al cliente”; al día siguiente “se considera que inicia su jornada a las 8 de la mañana… sin necesidad de fichaje”.

La organización demandante entendía que, al operar de esta manera, se modifica el cómputo de la jornada preexistente. Por su parte, la AN vuelve a situarse en el terreno de la condición más beneficiosa lo que, una vez excluido que antes del nuevo sistema existiera otro que incluyera el tiempo de viaje, le lleva a desestimar la pretensión.

El interés de esta parte radica en que la AN presupone que es ajustado a Derecho el sistema establecido para el registro horario en estos supuestos, mediante una determinación objetiva de la duración de la jornada diaria, con independencia de su duración efectiva. Podían existir dudas al respecto a la vista del [Criterio técnico 101/201 de la Inspección de Trabajo](http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_101_2019.pdf) –que exige que el registro sea “documentado” (§ 2.5)– y de la [Guía sobre el registro de jornada](http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf) publicada por el Ministerio –que se refiere en estos casos al registro del “tiempo de trabajo efectivo” (p. 6)–. La [SAN 144/2019](http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fa2138b4ec60ac05/20200203) parte, sin embargo, de que este tipo de criterios es aceptable. Y creo que ello es razonable, sin perjuicio de que, en ciertos casos o en relación con determinados tipos de trabajo, pudiera considerarse otra cosa.

**4. La necesidad de autorización para las horas extraordinarias**

La [SAN 144/2019](http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fa2138b4ec60ac05/20200203) afronta, por último, la previsión de una autorización empresarial para la realización de horas extraordinarias para evitar que estas aparezcan por la mera permanencia del trabajador en su puesto. Para la AN, al no existir un derecho del trabajador a realizar horas extraordinarias –por no haberse pactado–, su existencia depende de la voluntad de ambas partes. La autorización empresarial es, por tanto, razonable al no ser “más que la forma en la que la empresa ha decidido expresar su consentimiento al respecto”.

Acaso esta argumentación sea criticada, pues el trabajador puede verse compelido a continuar la prestación para afrontar el trabajo pendiente. Lo decisivo sería, entonces, el aumento de la jornada. Incluso aceptando esta crítica, el criterio discutido tendría utilidad para medir la diligencia –el trabajador quedaría sujeto a requerir autorización para continuar en su puesto y sería libre de abandonarlo si no la obtuviera– y para distribuir la carga de la prueba sobre el consentimiento de las partes respecto de las horas extraordinarias.

\* \* \* \* \*

La [SAN 144/2019](http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fa2138b4ec60ac05/20200203) es, pues, más interesante que su reseña periodística. Y no solo porque esta simplifica excesivamente su contenido. Los aspectos discutidos y validados se están utilizando de forma generalizada al perfilar los sistemas de registro horario, con el beneplácito, por cierto, de las propias organizaciones sindicales –pueden encontrarse, por ejemplo, en el recientemente publicado [Acuerdo](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-1623) del sector banca–. Habrá que esperar que el TS nos diga si es o no correcta la interpretación de la AN.