

ECONOMÍA / POLÍTICA

La Audiencia avala que las empresas amplíen la jornada por el registro horario

SENTENCIA/ Considera lícito el acuerdo de registro horario en la aseguradora Zurich por el que se incrementa en media hora la jornada diaria de sus trabajadores, modificación que no pasó el trámite del convenio colectivo.

Mercedes Serraller. Madrid

La Audiencia Nacional avala que las empresas amplíen la jornada de sus trabajadores en aplicación de la nueva obligación del registro horario. Así lo establece en una sentencia, a la que he tenido acceso EXPANSIÓN, que afecta a la aseguradora Zurich en el conflicto que planteó UGT contra el acuerdo que alcanzó la empresa con CCOO por el que se consensó la ampliación de la jornada diaria de los trabajadores en media hora. El incremento se planteó en el marco del acuerdo sobre el registro horario, con lo que no pasó el trámite del convenio, necesario a juicio del sindicato recurrente. Se trata de uno de los primeros conflictos colectivos que ha suscitado el registro horario, que entró en vigor el 12 de mayo.

El fallo no juzga si el sistema concreto de registro utilizado es o no ajustado a la norma, sino si el acuerdo alcanzado para su aplicación entre Zurich y CCOO (sindicato con más del 70% de representatividad) implica una modificación general de horarios del convenio colectivo y por tanto se debería haber acudido a un proceso de descuelgue y/o acuerdo de la comisión negociadora del convenio.

Pues bien, la conclusión de la sentencia es que este acuerdo es lícito y no supone una modificación general de las condiciones de trabajo y del horario porque dentro del acuerdo se conviene que “la empresa se compromete a no utilizar este registro horario como medida disciplinaria cuando dé como resultado una jornada inferior a lo concertado con el empleado, mediante la deducción de salario, amonestaciones, sanciones o incluso el despido”.

¿Qué gana entonces la empresa con este acuerdo? Al consignar media hora más de jornada diaria de sus trabajadores, la aseguradora se blinda ante las horas extra y evita tener que pagar estos 30 minutos de más cada día como hora extra, que pueden ascender a dos horas y media a la semana.

En concreto, el punto tercero del acuerdo establece que las partes fijan un “factor corrector de 2 horas al día para el personal de jornada partida y 30 minutos para el personal a jornada continuada que pretende contemplar descansos, pausa para la comida y/o desayuno, permisos no retribuidos, cualquier clase de pausa o descanso, etcétera”.

La empresa tenía estableci-



La Audiencia da luz verde a que las empresas se blinden ante las horas extra.

do que los trabajadores con jornada partida tenían hora y media para comer, con lo que el incremento a dos horas implica que aumenta la jornada en media hora. Para algunos laboristas consultados, podría plantearse la duda de que en realidad sea más. La com-

pañía argumentó que la ampliación de jornada no afectaba al tiempo de la comida.

El sindicato firmante del acuerdo consigue, a cambio de esta media hora más, que la empresa no fiscalice las paradas y descansos que realizan los trabajadores, que queda-

rían cubiertos, concepto por el que además no se podría sancionar ni despedir.

UGT consideró que el acuerdo suponía una modificación del régimen de jornada y horario previsto en el convenio colectivo, sin que se hubieran seguido los trámites

y el procedimiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

En cambio, Zurich y CCOO defendieron que el acuerdo no afecta a los horarios del convenio, y que con él “pretendieron armonizar la flexibilidad laboral con la obliga-

¿Se puede corregir la jornada con el registro?



OPINIÓN

Alfredo Aspra

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha vuelto a pronunciarse sobre el registro de jornada –sentencia Número 126/2016 de 23 de octubre de 2019– si bien, esta vez, sobre el contenido de un Acuerdo adoptado en cumplimiento del marco legal establecido por el Real Decreto-ley 8/2019, en concreto, el de las empresas del Grupo Zurich.

Así, la referida sentencia analiza una demanda formulada por el Sindicato UGT impugnando uno de los puntos del Acuerdo para el registro de la jornada suscrito entre las Empresas y CCOO. En con-

creto, el establecimiento de un factor corrector de 2 horas diarias para el personal a jornada partida y 30 minutos para el personal a jornada continuada, con la finalidad de albergar el conjunto de descansos (incluido el tiempo destinado a las comidas) y cualquier otro tipo de pausas que los trabajadores puedan realizar a lo largo de su jornada diaria, sin que éstas tengan la consideración de horas extraordinarias.

Sin embargo, el sindicato accionante considera que dicho factor constituiría en última instancia, y más allá de la finalidad que motivó su regulación, una modificación de las disposiciones de jornada y horario reguladas en el convenio colectivo de aplicación y, en consecuencia, no habría seguido el cauce legal previsto para ello.

Pues bien, a la luz de cuanto se ha expuesto, cabe plantearse la siguiente pregunta: ¿sería válido el establecimiento de este tipo de factores correctores como medida para aunar la rigidez que puede suponer la nueva obligación de registro de jornada en relación con la flexibilidad y autonomía organizativa que viene caracterizando el modelo de relaciones laborales del siglo XXI?

La Audiencia Nacional resuelve la referida cuestión en sentido afirmativo, pues tras acudir a los cánones de interpretación de las normas colectivas, considera en su

Se empiezan a vislumbrar fórmulas que aúnan el cumplimiento de la ley sin renunciar a la flexibilidad

sentencia que el acuerdo alcanzado en materia de registro de jornada no supone una modificación del convenio colectivo, procediendo a la desestimación de la demanda, siendo tres sus principales argumentaciones:

1. En ningún momento se refiere el Acuerdo a una modificación de la jornada y horarios estipulados en el Convenio.

2. Además, el acuerdo no impone a los trabajadores ninguna obligación de prolongación de jornada, pues contempla la posibilidad expresa de alcanzar un acuerdo con el mando responsable a fin de reducir el tiempo de comida.

3. Asimismo, en virtud del pacto colectivo alcanzado el registro de jornada no tendría necesariamente consecuencias negativas para los trabajadores, ni en cuanto a salarios

ni en cuanto a la imposición de sanciones.

Así pues, parece que la Audiencia Nacional opta por reforzar la validez de fórmulas negociadas entre empresa y representantes legales de los trabajadores, en consonancia con las directrices marcadas también tanto por la Guía técnica del Ministerio de Trabajo, como por la propia Instrucción de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, quienes apuestan decididamente en esta materia por soluciones consensuadas entre las partes.

Precisamente por ello, en los convenios y acuerdos empresariales se empiezan a vislumbrar cada vez más fórmulas que aúnan el cumplimiento de la ley sin renunciar a la flexibilidad.

Socio director de Laboral Andersen Tax & Legal