



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
MADRID**

SENTENCIA: 00169/2021

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

**Letrada de la Administración de Justicia
D^a MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

SENTENCIA Nº 169/2021

Fecha de Juicio: 29/6/2021

Fecha Sentencia: 14/07/2021

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000179 /2021

Ponente: JOSE LUIS NIÑO ROMERO

Demandante/s: FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO, MARÍA DEL PILAR PRIETO SANZ (Presidenta del Comité de empresa SIEMENS RAIL AUTOMATION, S.A.U.)

Demandado/s: SIEMENS RAIL AUTOMATION, S.A.U., FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE UGT (UGT-FICA)

Resolución de la Sentencia: ESTIMACIÓN PARCIAL

Breve Resumen de la Sentencia: *Se impugna la decisión empresarial que establece el registro de jornada en la empresa, que se considera una MSCT. Demandan comité de empresa de dos centros de trabajo de Madrid y sindicato de implantación nacional. Empresa con centros de trabajo en varias provincias.*

Falta de legitimación activa. Apreciar respecto del comité al no ostentar la representación de los trabajadores en los demás centros de trabajo. Rechazar en cuanto al sindicato al tener implantación suficiente siguiendo doctrina TS sentencia 14 abril 2021.

Caducidad. Rechazar, empresa no acredita fecha de notificación al sindicato demandante de la decisión empresarial discutida, y tampoco notifica a los trabajadores la decisión discutida sino un documento con instrucciones sobre la aplicación informática de registro de jornada (LEDA), por lo que no es posible computar el plazo de 20 días contemplado en 138 LRJS.

Fondo asunto: estimar. El registro de jornada implantado por la empresa excede de lo contemplado en el ET y en el Convenio, pues suponen cambios en el cómputo del tiempo de trabajo en los viajes internacionales ya que antes contaba como trabajo efectivo el tiempo de desplazamiento y ahora no, sin que exista instrumento convencional o contractual que lo justifique; factor corrector de 30 minutos es novedoso, ya el convenio contempla otros descuentos de tiempo y en la propia regulación empresarial del registro de jornada se dice que se han de registrar las pausas personales, por lo que en la práctica los 30 minutos de corrección suponen mayor tiempo de trabajo sin que tampoco pueda aplicarse ese tiempo a distribución irregular de jornada; las horas extraordinarias se retribuyen según convenio con salario o descanso compensatorio a elección del trabajador/a, y la empresa pretende que sea siempre descanso compensatorio, estimar pues la elección es del personal no de la empleadora.



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MAD

NIG: 28079 24 4 2021 0000185

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000179 /2021

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr: JOSE LUIS NIÑO ROMERO

SENTENCIA 169/2021

ILMO. SR. PRESIDENTE:

D.JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

D. JOSE LUIS NIÑO ROMERO

En MADRID, a catorce de julio de dos mil veintiuno.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000179/2021 seguido por demanda de FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO (Letrada D^a LUNA RODRIGUEZ MARTIN), MARÍA DEL PILAR PRIETO SANZ (Presidenta del Comité de empresa SIEMENS RAIL AUTOMATION, S.A.U.) (Letrada D^a LUNA RODRIGUEZ MARTIN), contra SIEMENS RAIL AUTOMATION, S.A.U. (Letrado D. ADRIANO GOMEZ GARCIA-BERNAL), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE UGT (UGT-FICA) (Letrado D. EMILIO MANUEL SORIANO ARROQUIA) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSE LUIS NIÑO ROMERO.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Según consta en autos, el día 28/05/2021 se presentó demanda por la abogada D^a Luna Rodríguez Martín, en nombre y representación de la parte actora, Federación de Industria de Comisiones Obreras (CC.OO. en adelante), sobre conflicto colectivo.

Segundo. - La Sala acordó el registro de la demanda con el número 197/2021 y designó ponente señalándose el día 29/6/2021 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero. - Abierto el acto del juicio, la letrada de la actora CC.OO., se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dicte sentencia por la que se declaren nulas o, subsidiariamente, injustificadas las medidas adoptadas por la empresa respecto a:

- La consideración del tiempo de viajes nacionales e internacionales como tiempo no efectivo de trabajo. Debe ser considerado, en todo caso, tiempo efectivo de trabajo.

- El factor de corrección diario de los primeros 30 minutos de exceso. Debe ser considerado, en todo caso, tiempo efectivo de trabajo.

- La consideración de jornada irregular de posibles excesos de jornada. Debe cumplir con la regulación legalmente establecida en lo que se refiere al preaviso mínimo y no superar el diez por ciento de la jornada anual.

- Respeto a la regulación convencional sobre horas extraordinarias. La elección de su abono o compensación por tiempo de descanso corresponde única y exclusivamente al trabajador, sólo debe mediar acuerdo entre el trabajador y la empresa sobre el momento del disfrute si se opta por el descanso; y condene a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración.

Por el sindicato Federación Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT), se adhirió a la demanda.

La parte codemandada se opuso a la demanda solicitando su desestimación, planteando como excepciones la falta de legitimación activa de las partes demandantes, así como la caducidad de la acción.

Seguidamente se procedió a la fase de prueba proponiéndose y practicándose la documental y la testifical a instancia de la parte demandante, tras lo cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas.

Cuarto. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 de la LRJS se precisa que la controversia se centró en acreditar si la regulación del registro de jornada acordada por la empresa supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo al exceder de las facultades empresariales sobre el particular.



Quinto. - En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero. - El presente conflicto afecta a la totalidad de la plantilla de todos los centros de trabajo que la mercantil demandada tiene repartidos por el territorio nacional y situados en diferentes Comunidades Autónomas, lo que supone un total de 750 trabajadores aproximadamente.

El comité de empresa demandante ostenta la representación legal de los trabajadores en los centros de trabajo de Tres Cantos y San Fernando de Henares, Madrid, que en la actualidad cuentan con un total de 650 personas trabajadoras. En el resto de centros de trabajo no existe representación legal de los trabajadores.

En las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa demandada, celebradas en el año 2019, resultaron elegidos por el sindicato CC.OO. 12 representantes y por el sindicato UGT 5 representantes para un comité de empresa de 17 miembros en total.

Segundo.- Las relaciones laborales se rigen por el 23º Convenio colectivo de Siemens Rail Automation, S.L.U., que se aplica a todas las personas trabajadoras de la empresa, no obstante establecerse en su artículo 1 que es de aplicación exclusiva a los contratados en los centros de trabajo de Siemens Rail Automation, S.A.U., con domicilio en Ronda de Europa, 5, Tres Cantos (Madrid), y en C/ Indalecio Prieto, 5, San Fernando de Henares (Madrid) tanto si prestan sus servicios en los propios centros de trabajo como si tienen carácter de desplazados. Los sindicatos demandantes suscribieron el citado convenio colectivo.

Tercero. - Los días 11 y 25 de abril y 17 y 24 de julio de 2019, así como el día 13 de febrero de 2020, se celebraron sendas reuniones entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, para la *información y consulta sobre el nuevo Registro de Jornadas a implementar en la empresa conforme al Real Decreto Ley 8/2019*. Estas reuniones terminaron sin acuerdo.

Cuarto. - El día 18 de enero de 2021, la empresa comunicó al Comité de Empresa su decisión sobre el registro de jornada, elaborando unas normas que figuran al descriptor 4 y que se dan por reproducidas, de las que destacan los siguientes extremos:

REGISTRO DE JORNADA.

I. Ámbito de Aplicación

Será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Siemens Rail Automation SA.U. en España.

El personal que depende y reporta en primera línea de la Dirección de la Compañía, tendrá un sistema de registro diario ajustado a las especiales condiciones y naturaleza de sus funciones, fundamentado en la relación de confianza y la disponibilidad especial asociada al puesto y cargo que ocupen.

II. Regulación del Registro de la Jornada

a) Obligación de registro: inicio y fin de la jornada conforme a la normativa vigente.

b) Obligación de registrar: de las personas trabajadoras conforme a la buena fe contractual, independientemente del lugar en donde se esté prestando el servicio, incluyendo mobile working/ trabajo a distancia.

c) Registro diario de la jornada: (...)

Registro de pausas: Con la finalidad de computar el tiempo de trabajo efectivo, así como el saldo de las horas flexibles acumuladas, se atenderá a la siguiente clasificación de pausas de cara a la obligatoriedad de registro durante la jornada de trabajo:

(a) Personales: Dada la flexibilidad que promueve la empresa, existen gestiones de asuntos propios particulares que conllevan el abandono/desplazamiento temporal del ejercicio de la actividad en los que precisa abandonar su puesto o centro de trabajo (incluido cuando se trabaja en mobile working/ trabajo a distancia). Estos tiempos se consideran tiempo no efectivo de trabajo y deberá registrarse el inicio y fin de los mismos.

(b) Sindicales: registro de tiempo sindical (considerado tiempo de trabajo efectivo). Ha de registrarse el inicio y fin de estas actividades.

Registro de viajes: cuando se deban de realizar desplazamientos / viajes durante toda la jornada por razón de la actividad laboral a desarrollar, se considerará cumplidas las horas de trabajo efectivas habituales, registrándose en la herramienta tanto el inicio como el fin del viaje de trabajo.

En los viajes internacionales, igualmente se registrará el inicio y fin del viaje, si bien queda excluido cualquier exceso de jornada de forma general no computándose el tiempo del desplazamiento por estar comprendida su realización dentro de las funciones, responsabilidades y retribución de los empleados que los realizan por ser una función inherente al propio puesto de trabajo.

El resto de los desplazamientos que se realicen durante la jornada laboral no será necesario registrarlos, ya que forman parte de la actividad diaria. (...)

Tiempo de trabajo efectivo:

«El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo» (Apdo. 5, art. 34ET);

La duración máxima de la jornada ordinaria es de 1.717 horas anuales estando regulada en Convenio Colectivo. Por ello, quedan excluidos de la jornada laboral los períodos de tiempo de acceso o salida del puesto de trabajo; el aseo o cambio de ropa; el transporte al centro de trabajo por cualquier medio.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que se cumplan 2 condiciones simultaneas: 1. el trabajador se encuentre en el ejercicio de su actividad y 2.-el trabajador se encuentre a disposición del empresario; una vez minorado los tiempos o pausas que no se consideran trabajo efectivo.

Adicionalmente, tampoco será considerado tiempo de trabajo efectivo, aquel que discurra tras la finalización de la jornada ordinaria diaria, en el que pudiendo estar disponible (guardias, desplazamientos por viajes) no se ejerce actividad laboral.

Tiempo de presencia:

El tiempo de presencia es el tiempo total en el cual el trabajador se encuentra a disposición del empresario, realizando actividad profesional, al que se le deducirán, para determinar el tiempo de trabajo efectivo, las pausas e interferencias achacables al personal y no a la Empresa.

Tiempo de disponibilidad:

El tiempo de disponibilidad es aquel en que, si bien pudiera estarse a disposición de la empresa, a través de guardias pasivas o estando desplazándose en viaje, no se ejerce actividad empresarial.

d) Operativa del Sistema de Registro de la Jornada. Exceso de jornada

El cómputo anual de horas de trabajo efectivo será de 1.717horas, distribuidas conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo, considerando jornada de invierno, verano, así como flexibilidades horarias colectivas e individuales previamente acordadas.

Como medida de carácter general, se establece un factor corrector de 30 minutos diarios sobre posibles excesos de jornada ordinaria, cuya finalidad es simplificar el proceso de registro de pequeñas pausas, evitando la gestión ineficiente de pausas personales durante la jornada. Este margen de tiempo diario no será exigible por parte de la empresa.

Los excesos de jornada de hasta 30 minutos diarios no necesitarán autorización previa, así como los que se realicen para recuperación de jornada.

La utilización de los excesos de jornada tendrán el siguiente orden de prelación:

(1) Flexibilidad: recuperación de jornada conforme a los cómputos de convenio

(2) Defecto, exceso de jornada: se le dará el tratamiento de horas flexibles que deberán ser compensadas obligatoriamente en proporción 1:1 por tiempo de descanso durante los 4 meses siguientes.

(3) Distribución irregular de la jornada conforme a la legislación vigente: como complemento a la flexibilidad, la distribución irregular de la jornada es un concepto y complemento necesario a la Organización.

Por ello, el exceso de jornada laboral (manteniendo los descansos preceptivos por ley), así como el defecto de la misma computada mensualmente formará parte de una distribución irregular que en ningún caso y de forma anual podrá superarse o no alcanzar la jornada anual.

(4) Horas extras: (véase párrafo siguiente)

III. Horas extraordinarias y Descansos

Es política de la Empresa evitar la realización de horas extraordinarias y fomentar la conciliación de la vida profesional y personal.

Las horas extraordinarias viene contempladas y reguladas tanto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores como en el artículo 14 del CC.

Las horas extraordinarias tendrán la consideración de voluntarias para las personas trabajadoras y deberán estar previamente autorizadas por el responsable.

A la plantilla de trabajadores la empresa les comunicó el mismo día la implantación del registro de jornada a través de la aplicación denominada "Leda", cuyos concretos términos figuran al descriptor 46 que se da por reproducido, y que no coincide en su contenido con el de las normas que se han transcrito parcialmente en este hecho.

Quinto. - El día 20 de enero de 2021 el comité de empresa remitió a los trabajadores un documento denominado "Cambios sustanciales en el registro horario", en el que explicaba, según el punto de vista del Comité, *lo que la Dirección de Siemens RA está imponiendo unilateralmente sin el acuerdo con el Comité de Empresa.* Considera que no es admisible el documento remitido por la empresa sobre registro horario.

Sexto. - A la trabajadora doña Tamara R. G., en el año 2014, se le reconocieron como tiempo efectivo de trabajo los desplazamientos realizados a Mozambique en los días 5, 12 y 13 de abril, 6, 13, 20 y 21 de septiembre, 4, 5, 11 y 12 de octubre y 1, 2, 8 y 9 de noviembre.

Que la trabajadora percibió por esas horas de trabajo efectivo desarrollado en fin de semana el correspondiente Plus de Cambio de Jornada a sábado, domingo o festivo según el Artículo 13 F a) del 22º Convenio Colectivo de Dimetronic, S.A.

Que la trabajadora percibe por los días de trabajo efectivo en países fuera de España y Portugal, por tanto, en los días mencionados en el punto 2, así como en los días en los que realiza el viaje de ida o de vuelta al destino, el Plus Desplazamientos Fuera de España y Portugal según el Artículo 27 del 22º Convenio Colectivo de Dimetronic, S.A.

Al trabajador José Carlos R. A., en el año 2012 se le reconocieron como tiempo efectivo de trabajo los desplazamientos realizados a China en los días 7 y 26 de octubre.

Séptimo. - Con fecha 16 de febrero de 2021 por la parte actora se presentó demanda ante los Juzgados de lo Social de Madrid, correspondiendo su conocimiento al Juzgado de igual clase número 42, que con fecha 21 de mayo de 2021 dictó Auto por el que resolvió declarar la falta de competencia objetiva de este Juzgado para conocer de la cuestión litigiosa, siendo competente la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, ante la cual la parte actora podrá ejercitar su pretensión. No consta la fecha de notificación de esta resolución a las partes. El día 28 de mayo de 2021 se presentó la demanda rectora de estos autos.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Prueba de los hechos.

1. De conformidad con el artículo 97.2 de la LRJS los hechos declarados probados han resultado acreditados de la prueba practicada a instancia de las partes, según se especifica a continuación:

El hecho primero, no controvertido y por la prueba documental obrante al descriptor 60.

El hecho segundo, no controvertido y del documento obrante al descriptor 61.

El hecho tercero de la prueba documental que figura en los descriptores 43, 44 y 45.

El cuarto, del documento que consta en los descriptores 4, 5, 42 y 46.

El quinto, descriptor 67.

El sexto, de los documentos que constan en los descriptores 27, 28 y 29.

El séptimo, descriptores 5 y 68.

SEGUNDO. - Pretensiones de las partes.

1. Las demandantes en el presente procedimiento interesan que se declaren nulas o, subsidiariamente, injustificadas las medidas adoptadas por la empresa sobre registro de jornada respecto a determinados extremos, en concreto la consideración del tiempo de viajes nacionales e internacionales como tiempo efectivo de trabajo, ya que es contemplado por la empresa como tiempo no efectivo de trabajo; la consideración como tiempo efectivo de trabajo del factor de corrección diario de los primeros 30 minutos de exceso; la consideración de jornada irregular de posibles excesos de jornada, que debe cumplir con la regulación legalmente establecida en lo que se refiere al preaviso mínimo y no superar el diez por ciento de la jornada anual; y finalmente, respecto a las horas extraordinarias, el respeto a la regulación convencional sobre las mismas, ya que la elección de su abono o compensación por tiempo de descanso corresponde única y exclusivamente al trabajador, sólo debe mediar acuerdo entre el trabajador y la empresa sobre el momento del disfrute si se opta por el descanso.

Se alega en tal sentido que a las personas que realizaban viajes, tanto nacionales como internacionales, se les computaba el tiempo de viaje como tiempo efectivo de trabajo, y además cuando los viajes se realizaban en fines de semana se cobraba el plus de cambio de jornada a sábado, domingo o festivo. Considera el extremo anterior como una condición más beneficiosa que la empresa ha de modificar si existen causas que lo justifiquen a través del procedimiento del artículo 41 ET y no unilateralmente. Igualmente resulta también una modificación sustancial de las condiciones de trabajo el factor corrector de 30 minutos que, además, conculca lo establecido convencionalmente pues ya en el convenio colectivo se tienen cuenta las posibles pausas y los tiempos no computables como efectivos de trabajo que se han establecido por acuerdo entre las partes, por lo que la decisión de la empresa no resulta ajustada a Derecho. Respecto a la distribución irregular de la jornada, afirma que la empresa pretende utilizar como tal los posibles excesos que se produzcan por el registro de la jornada sin atender al límite legalmente establecido del 10% de la jornada y, por otro lado, pretende considerar, a posteriori, estos posibles excesos como distribución irregular de la jornada cuando la ley establece que para que se considere tiempo de distribución irregular de la jornada cualquier exceso sobre la jornada habitual, la empresa debe preavisar de tal extremo con una antelación mínima de cinco días. Por último, en relación con las horas extraordinarias, indica que la forma de compensación de las mismas es el abono salvo que el trabajador elija su disfrute, mientras que en el documento sobre registro de jornada de la empresa se dice que cuando las horas sean ineludibles los managers trataran que sean compensadas con tiempo de descanso, lo que, de nuevo es un intento de modificar lo regulado convencionalmente en cuanto a la jornada. Entiende también que la modificación en este punto no sólo afecta a la jornada, sino que también afecta al régimen retributivo, y tampoco sobre este punto se ha informado fehacientemente a toda la plantilla ni se ha tramitado conforme al art 41 ET.

2. La parte demandada se opone, alegando primeramente las excepciones de falta de legitimación activa de las demandantes y caducidad de la acción, señalando en cuanto al fondo del asunto que los viajes no son tiempo de trabajo efectivo, si bien la empresa lo reconocía así únicamente a efectos salariales pero no en el cómputo como trabajo efectivo; en cuanto al factor corrector de 30 minutos señala que no limita la flexibilidad horaria del artículo 19 del Convenio colectivo, y lo que engloba esos 30 minutos, que denomina "micropausas" no se corresponden con las pausas del convenio colectivo. Por lo que se refiere a la distribución irregular de la jornada indica que no se dice que se vayan a incumplir los 5 días de preaviso que prevé el Estatuto de los Trabajadores. Y en cuanto a las horas extraordinarias indica que no se produce incumplimiento del artículo 14 del Convenio colectivo, y el texto discutido lo que afirma es que han de ser voluntarias y estar autorizadas por el responsable correspondiente, y que los managers tratarán de que las horas sean compensadas en un período de 4 meses, es decir, al trabajador se le propondrá la compensación cuando se vaya a autorizar la hora extra y caso de que no le interese, no la realiza, lo que no contraviene al convenio colectivo.

TERCERO. - Falta de legitimación activa.

1. Procede analizar primeramente la excepción de falta de legitimación activa de los sujetos demandantes, al entender la parte demandada que se analiza en este caso una decisión empresarial aplicable a toda la compañía, que dispone de 13 centros de trabajo en doce provincias diferentes, mientras que el comité de empresa demandante solamente ostenta la representación de los trabajadores de los centros de trabajo de Tres Cantos y San Fernando de Henares. Respecto al sindicato demandante, CC.OO., indica que tiene implantación en los citados centros de trabajo pero no la ostenta en otras provincias.

2. Comité de empresa. Expone el Tribunal Supremo en su sentencia de 7 de marzo de 2018, Recurso 239/2016, que *son ya muy numerosas las sentencias de esta Sala IV con las que hemos venido a sentar un cuerpo de doctrina uniforme sobre la ineludible necesidad de que concorra y se respete el principio de correspondencia entre el ámbito de la representación que ostentan quienes actúan en nombre de los trabajadores y el de afectación de la negociación o el conflicto colectivo en juego, tanto en materia de negociación colectiva, como en la impugnación judicial por la vía del conflicto colectivo de cualquier decisión o actuación de la empresa.*

Como decimos en STS 26/04/2017, rec.432/2015 , y recuerda la STS de 25/1/2017, rec.40/2016 , al razonar sobre los términos en los que debe ser entendida la legitimación para promover el proceso de conflicto colectivo, la "regla general se asienta en el principio de correspondencia en virtud del cual, - y en su aplicación concreta a los comités de empresa y delegados de personal de la empresa - el ámbito de actuación del órgano de representación promovente del proceso de conflicto colectivo ha de corresponderse con el de afectación del conflicto mismo y, consecuentemente, con el ámbito de afectación de la sentencia que le ponga término..... Es decir, lo que la repetida regla jurídica prohíbe es que la decisión judicial alcance a trabajadores no representados por el comité actuante".

Incide en esa misma dirección la STS 24/2/2016, rec. 268/2013 , al razonar como la proyección del principio de correspondencia, cuando el conflicto se plantea en varios centros de trabajo de la empresa, " lleva a descartar la posibilidad de que el proceso se inicie únicamente por uno de los comités de centro afectados, tal y como ya ha declarado el Tribunal Constitucional: "la decisión de los Tribunales que... niegan la legitimación activa de los Comités demandantes por estimar que el conflicto colectivo afectaba a la totalidad de la plantilla de la Empresa, no vulnera el derecho a la tutela judicial. La ley ha vinculado la legitimación a la titularidad de la representación de los trabajadores afectados en el conflicto y ello impide que quienes representan a parte de la plantilla puedan actuar en nombre de la totalidad, habiendo declarado este Tribunal en sus Sentencias núms. 59/1983, de 6 de julio, y74/1983, de 30 de julio, que ello es conforme a la Constitución y que la limitación que supone no atenta al derecho fundamental consagrado en el art. 24 , pues el conflicto puede ser instado por los representantes ajustados a su ámbito objetivo o por un sindicato que goce de la suficiente implantación" (ATC 100/1985, de 13 de febrero); más escuetamente, también la Sala ha afirmado que "en el presente caso en que es el comité de empresa de un centro de trabajo el que promueve el conflicto, dicho comité carece de aptitud para postular válidamente en el proceso la cuestión que plantea, que afecta a otros centros de trabajo" (STS de 11 de abril de 1994, rec. 4197/1993).

En estos casos en que el conflicto alcanza a varios o a todos los centros de trabajo de la empresa "el principio de correspondencia puede quebrar si el ámbito de cada órgano unitario no se extiende a la empresa en su conjunto, sino a un centro de trabajo determinado o, en general, a un ámbito inferior al de la controversia. En este caso..., el comité de centro no tiene legitimación suficiente para plantear conflictos que superan su ámbito, pues la representación del comité está limitada y la decisión del conflicto no debe ni extenderse más allá de esa representación, ni reducirse artificialmente cuando su dimensión real es superior. La legitimación para iniciar el proceso de conflicto colectivo en este supuesto corresponde al conjunto de los comités de empresa o delegados de trabajo y al comité intercentros cuando tenga atribuida competencia para ello" (STS de 19 de diciembre de 1994, rec. 727/1994).

De acuerdo con esta doctrina del Tribunal Supremo, al ostentar el comité de empresa demandante la representación legal de las personas trabajadoras de los centros de trabajo de Tres Cantos y San Fernando de Henares, situados los dos en la provincia de Madrid, pero no de los demás centros de trabajo de la empresa en otras provincias, es por lo que carece de la legitimación activa suficiente para promover el presente conflicto colectivo y por ello la excepción procesal ha de estimarse respecto a esta parte demandante.

3. Sindicatos. Para resolver sobre la legitimación activa del sindicato demandante, hemos de partir de los artículos 17.2 y 154 LRJS, que disponen lo siguiente: *"Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios. Los*

sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones". Y el artículo 154 dispone que estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos: a) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto; (...) y c) Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior. (...).

La reciente sentencia del Tribunal Supremo de 14 de abril de 2021 dictada en el recurso 1/2020, reconoce en un proceso de conflicto colectivo legitimación activa de un sindicato con implantación en el territorio nacional; resolvía el TS el caso de una empresa que tiene 469 trabajadores en diferentes centros de trabajo repartidos en 16 provincias y existe representación legal de los trabajadores en tres de esas provincias. Además, el sindicato demandante tenía un representante en el comité de empresa de Madrid. El conflicto colectivo afectaba a la totalidad de la plantilla de la empresa que percibían los pluses recogidos en el convenio como "tablas salariales" en concreto, el "plus de distancia" y el "plus vestuario". Y el conflicto colectivo permitía, según el Tribunal Supremo, *establecer una interpretación uniforme de los citados complementos salariales para todos los trabajadores de la empresa que los perciben. De conformidad con el principio pro actione, al igual que en los precedentes establecidos en las citadas sentencias del TS de 31 de enero de 2003, recurso 1260/2001, que admitió la legitimación activa de un sindicato de ámbito nacional que solo tenía representantes en un único comité de empresa de Telefónica de España SA; de 16 de diciembre de 2008, recurso 124/2007, que reconoció legitimación activa al sindicato porque tenía delegados de personal en la empresa demandada aunque no fueran los suficientes para poder integrar la mesa negociadora del nuevo convenio colectivo; y de 21 de octubre de 2014, recurso 308/2013, que atribuyó legitimación activa a un sindicato que solo tenía representantes en tres de los catorce centros de trabajo; debemos concluir que el sindicato demandante, que actúa en todo el territorio nacional, al haber acreditado un representante en uno de los comités de empresa, teniendo además un delegado sindical en el ámbito de Madrid, ostenta implantación suficiente en el ámbito del presente conflicto colectivo.*

En el presente caso el sindicato demandante actúa en todo el territorio nacional y acredita presencia mayoritaria en el comité de empresa de dos centros de trabajo, por lo que siguiendo la doctrina expuesta del Tribunal Supremo ostenta legitimación activa en el presente conflicto colectivo que versa sobre la corrección a derecho o no de la decisión empresarial relativa al registro de la jornada, lo que afecta a la práctica totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, por lo que procede rechazar la excepción planteada respecto a esta parte demandante.

CUARTO. - Caducidad.

1. Considera la parte demandada que, de conformidad con los artículos 138 de la LRJS y 59.4 del Estatuto de los Trabajadores se habría excedido el plazo de caducidad de 20 días previsto en dichos preceptos desde la comunicación de la medida empresarial discutida lo que tuvo lugar el día 18 de enero de 2021. Esta comunicación empresarial provocó un correo electrónico masivo por parte del comité de empresa remitido el día 20 de enero de 2021, de tal manera que la acción promovida ante el Juzgado de lo Social de Madrid por el comité de empresa estaría dentro del plazo de 20 días citado, si bien dicho comité carece de legitimación activa; mientras que el sindicato demandante no acciona hasta el mes de mayo de 2021 y por eso la acción estaría caducada.

2. Conviene transcribir los artículos citados en el apartado anterior que regulan el ejercicio de la acción de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Ello es consecuencia de lo previsto en el artículo 102.2 de la LRJS, que señala que se dará al procedimiento la tramitación que resulte conforme a la modalidad procesal expresada en la demanda, manifestándose en el encabezamiento de la misma que se interpone demanda de conflicto colectivo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Así el artículo 138 LRJS establece en su apartado 1 que *la demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.* Y el artículo 59.4 ET señala que el plazo de caducidad de 20 días *será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas.*

3. Teniendo en cuenta los hechos que han resultado probados y las normas aplicables, no se aprecia la caducidad denunciada por la parte demandante por las siguientes razones: en primer lugar, porque no consta la notificación al sindicato demandante de la decisión empresarial discutida, por lo que el plazo de 20 días no puede computarse sino desde que tiene lugar la notificación según las normas transcritas más arriba, lo que no se ha acreditado por la parte demandada. Si, como se alegó por el letrado de la empresa en la vista, el comité de empresa y el sindicato demandante son sujetos jurídicos diferentes y la acción del sindicato no se promovió hasta el mes de mayo de 2021 cuando la del comité se formalizó en febrero de 2021, estando por ello aquella acción caducada, es razonable exigir entonces que los deberes de notificación que pesan sobre la empresa se cumplan con ambos sujetos y no solamente con uno de ellos, el comité de empresa en este caso, pues la notificación a éste no puede extender sus efectos a otro sujeto legitimado diferente ya que, en tal caso de solidaridad en los efectos de la notificación, también debería predicarse de la presentación de la primera demanda por el comité de empresa, cuyo efecto interruptivo del plazo de caducidad de la acción aprovecharía igualmente al sindicato actor. En definitiva, la empresa no puede interpretar a su conveniencia los hechos para tener por notificado de su decisión también al sindicato actor cuando

la notificación se verifica solamente con el comité de empresa, y sin embargo no considerar interrumpido el cómputo del plazo de la acción para dicho sindicato con la presentación de la demanda por el comité de empresa. Y en segundo lugar la decisión empresarial discutida no se notifica efectivamente a la plantilla de trabajadores, pues lo que les comunica la empresa en realidad es el manual de instrucciones de la aplicación "Leda" que es la que utiliza la demandada para llevar a efecto el registro de la jornada, pero no comunica el mismo documento que al comité de empresa, por lo que los sindicatos demandantes no podrían actuar procesalmente por los trabajadores en los términos que permite el artículo 21 de la LRJS hasta que se produjera la notificación en forma a los trabajadores de la decisión empresarial y no de unas instrucciones de funcionamiento de una aplicación informática.

QUINTO. - Registro de jornada.

1. El Real Decreto Ley 8/2019, introdujo en el Estatuto de los Trabajadores el registro de la jornada de trabajo, así el apartado 9 del artículo 34 dispone lo siguiente: *La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

2. En la sentencia de esta Sala de 10 de diciembre de 2019, autos de CCO 232/2019, se analizaba la nueva regulación del registro de jornada en los siguientes términos:

La Exposición de motivos del referido RD Ley justifica dicha innovación normativa razonando en su apartado V lo siguiente:

"Las reglas sobre limitación de la jornada laboral son uno de los elementos que están en el origen del Derecho del Trabajo. Estas reglas se configuran como un elemento de protección de las personas trabajadoras y se aglutinan en torno al establecimiento legal de una jornada máxima de trabajo y su indisponibilidad para las partes del contrato de trabajo, al ser normas de derecho necesario.

La realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo, al afectar a dos elementos esenciales de la relación laboral, el tiempo de trabajo, con relevante influencia en la vida personal de la persona trabajadora al dificultar la conciliación familiar, y el salario. Y también incide en las cotizaciones de Seguridad Social, mermadas al no cotizarse por el salario que correspondería a la jornada realizada.

A pesar de que nuestro ordenamiento laboral, en línea con los ordenamientos europeos, se ha dotado de normas que permiten cierta flexibilidad horaria para

adaptar las necesidades de la empresa a las de la producción y el mercado (distribución irregular de la jornada, jornada a turnos u horas extraordinarias), esta flexibilidad no se puede confundir con el incumplimiento de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias. Al contrario, la flexibilidad horaria justifica el esfuerzo en el cumplimiento de estas normas, muy particularmente, aquellas sobre cumplimiento de límites de jornada y de registro de jornada diaria...

La introducción del registro de jornada debe contribuir a corregir la situación de precariedad, bajos salarios y pobreza que afecta a muchos de los trabajadores que sufren los abusos en su jornada laboral.

(...)

En la misma sentencia se citaba la STJUE de 14-5-2019 (asunto C-55/2018, Deutsche Bank) que dio respuesta a una petición de pronunciamiento prejudicial promovido por Auto de esta Sala de 30-1-2018 y expresó que: "Los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3, y 16, apartado 3, de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.", razonando en el párrafo 42 de su fundamentación jurídica que: " objetivo esencial que persigue la Directiva 2003/88, que consiste en garantizar una protección eficaz de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y una mejor protección de su seguridad y de su salud, los Estados miembros también deben velar por que el efecto útil de esos derechos quede completamente asegurado, haciendo que los trabajadores se beneficien efectivamente de los períodos mínimos de descanso diario y semanal y del límite máximo de la duración media del tiempo de trabajo semanal establecidos en esta Directiva".

Por otra parte se dejaba constancia de que con anterioridad a la entrada en vigor del R.D. Ley 8/2019, y del dictado de la STJUE de 14-5-2019, ya por la doctrina judicial se venía admitiendo la posibilidad de que el empleador de forma unilateral implementase como medida de vigilancia y control amparada en las facultades que al respecto le otorga el art. 20.4 E.T un sistema de registro de jornada para verificar que la incorporación y el abandono del puesto de trabajo por parte del empleado se ajustan al régimen de jornada y horario vigente en la empresa. En tal sentido, debemos hacer referencia la STSJ de las Islas Canarias (Las Palmas) de 12-5-2012 (rec. 398/2012) en la que con cita de la Sentencia de la Sala III del TS de 2-7-2007 (dictada en supuesto de funcionarios del Gobierno de Cantabria) se admite la implantación de un sistema de registro de jornada mediante la identificación por huella digital.

Se concluía con relación al registro de jornada lo siguiente:

1.- *Que formalmente su adopción debe realizarse, bien en convenio colectivo estatutario, bien por acuerdo de empresa, o en defecto de ambos pactos colectivos, por decisión unilateral del empleador previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, consulta esta que ante la falta de previsión expresa del art. 34.9 del E.T, deberá efectuarse respetando al menos las previsiones de los apartados 5 y 6 del art. 65 del E.T.*

2.- *Que el registro de jornada se configura como una obligación de carácter documental, sirviendo como instrumento útil para garantizar el cumplimiento de elementos fundamentales del contrato de trabajo:*

a.- el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de salario (art. 4 f) E.T) y cotización (arts.141 del TRLGSS);

b.- el cumplimiento por parte del empresario de las obligaciones establecidas en materia de prevención de riesgos laborales relativas a la ordenación del tiempo de trabajo, en garantía de la seguridad y salud de los trabajadores (art. 4 d) E.T);

c.- y finalmente, el cumplimiento por parte del trabajador de su prestación laboral, (art. 5 E.T), máxime en el supuesto habitual en que el salario base se fije por unidad de tiempo con arreglo al art. 26.3 del E.T (en este sentido debemos referir la SAN de 20-6-2.019- proc. 115/2019).

SEXTO. - *Modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT).*

1. El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores señala lo siguiente en sus dos primeros apartados:

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.*

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

2. Con relación al concepto de MSCT, la STS de 25-11-2015 (rec.229/2014) expresa que "Para delimitar el carácter de la modificación que nos ocupa hay que partir de la clásica afirmación jurisprudencial según la que "por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista "ad exemplum" del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del "iusvariandi" empresarial". Añadiendo que "ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental" (SSTS de 11 de diciembre de 1997, rec. 1281/1997 y de 10 de octubre de 2005, rec. 183/2004), lo que conlleva que, en cada caso habrá que analizar las circunstancias concurrentes. En efecto, nuestra jurisprudencia ha insistido en "destacar la imposibilidad de trazar una noción dogmática de "modificación sustancial" y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto por autorizada doctrina que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea realmente o potencialmente dañosa para el trabajador; o lo que es igual, para calificar la sustancialidad de una concreta modificación habrá de ponderarse no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones" (STS de 26 de abril de 2006, Rec. 2076/2005).".

En consecuencia, decíamos en la SAN citada de 10 de diciembre de 2019, que para que nos encontremos ante una MSCT de las previstas en los 41.1, 2 y 4 del E.T deben concurrir los siguientes elementos:

a.- la existencia de una previa condición de trabajo establecida en norma distinta de la ley o del Convenio colectivo- esto es en contrato de trabajo, acuerdo colectivo no estatutario o decisión unilateral del empleador de efectos colectivos;

b.- que se produzca una decisión empresarial, bien unilateral, bien consensuada que suponga una alteración de tal condición;

c.- que la misma cualitativamente afecte a las materias citadas ad exemplum en el art. 41.2 E.T o cualesquiera otras, siempre y cuando tenga la necesaria trascendencia en la configuración del contrato de trabajo en los términos que exponía la doctrina jurisprudencial reconocida;

d.- y que la misma tenga carácter colectivo con arreglo al art. 41.2 E.T en atención al número de afectados.

SÉPTIMO. - Resolución.

1. Las pretensiones anulatorias contenidas en la demanda deben ser analizadas de acuerdo con lo que se ha expuesto hasta ahora, por lo que el éxito de las mismas vendrá dado, por una parte, por la acreditación de la existencia de una condición de trabajo previa que cumpla los criterios expuestos, y por otra, porque la decisión empresarial adoptada con ocasión de la implantación del sistema de registro de jornada en cumplimiento de la obligación legal contenida en el artículo 34.9 ET, altere las condiciones de trabajo sustanciales en perjuicio de los trabajadores.

2. La primera de las pretensiones es la relativa a considerar como tiempo efectivo de trabajo el de los viajes nacionales e internacionales. En este sentido la decisión empresarial precisa que *no computándose el tiempo del desplazamiento por estar comprendida su realización dentro de las funciones, responsabilidades y retribución de los empleados que los realizan por ser una función inherente al propio puesto de trabajo*. Ha quedado acreditado que con anterioridad a la medida empresarial discutida se computaba como tiempo efectivo de trabajo los desplazamientos de los trabajadores a obras situadas en el extranjero, sin que la empresa haya acreditado que el reconocimiento del tiempo de desplazamiento se limitara a una cuestión puramente económica pues se desconoce que esos trabajadores realizaran una jornada laboral completa al margen de los citados tiempos de desplazamiento en viajes que se declaraban oportunamente a la empresa y por los que ésta abonaba el salario correspondiente. En definitiva, se introduce una modificación relevante en la forma de computar el tiempo de trabajo que excede de la finalidad del registro de jornada contemplado en el artículo 34.9 ET y se enmarca en las materias contempladas en el artículo 41.1 ET, por lo que procede estimar esta pretensión respecto a los viajes internacionales.

3. En cuanto al factor de corrección de 30 minutos diarios de exceso de jornada, calificados por el letrado de la empresa como “micropausas” que no se corresponden con las pausas del convenio colectivo, las pretensiones segunda y tercera del suplico han de estimarse. En primer lugar porque el convenio colectivo, artículo 19,

ya contempla unos períodos de tiempo de 15 minutos de lunes a viernes y de 40 minutos de lunes a jueves que no se computan como tiempo efectivo de trabajo, sin que la norma convencional regule los 30 minutos que se introducen por la empresa en el documento discutido. En segundo término porque el factor de corrección, cuya finalidad según se dice por la empresa es simplificar el proceso de registro de pequeñas pausas, resulta contradictorio con la necesidad de registrar determinadas pausas por gestiones de asuntos propios particulares (apartado II.c del registro de jornada), de tal manera que si se han de registrar las pausas personales y además se establece un margen de 30 minutos que se destina, entre otras cosas, a recuperar jornada (1 flexibilidad) y a distribución irregular de la jornada (3 distribución irregular jornada conforme legislación vigente) cuando la propia empresa afirma que ese margen de tiempo no será exigible, es evidente que en la práctica se exige al trabajador/a un mayor tiempo de trabajo vía recuperación de jornada o bien vía distribución irregular de la misma, por lo que el documento de registro de jornada no es hábil para introducir esa variación en el tiempo de trabajo.

4. Queda por analizar el extremo relativo a las horas extraordinarias, que en el documento discutido se afirma que tendrán la consideración de voluntarias para las personas trabajadoras y deberán estar previamente autorizadas por el responsable, habiéndose precisado por el letrado de la empresa en la vista oral que el texto discutido lo que afirma es que han de ser voluntarias y estar autorizadas por el responsable correspondiente, y que los managers tratarán de que las horas sean compensadas en un período de 4 meses, es decir, al trabajador se le propondrá la compensación cuando se vaya a autorizar la hora extra y caso de que no le interese, no la realiza, lo que no contraviene al convenio colectivo.

El artículo 14 del convenio colectivo señala que *las horas coyunturales podrán cambiarse por horas de descanso (1 hora trabajada = 1 hora de descanso) a elección del trabajador y de común acuerdo con la Empresa en cuanto al momento de su disfrute, en las mismas condiciones en que se realizaron, en cuanto a dieta o media dieta*. De esta regulación resulta que el convenio establece como primera regla para retribuir las horas extraordinarias el pago de las mismas, siendo elección del trabajador/a sin intervención de la empresa el optar porque esas horas extras se compensen con descanso en vez de con dinero, quedando circunscrito el acuerdo entre las partes al momento del disfrute del descanso compensatorio únicamente pero no a la forma de retribución, de tal manera que lo que pretende la empresa es sustituir el criterio contenido en la norma convencional por la imposición unilateral del descanso compensatorio como forma ordinaria y regular de retribuir las horas extraordinarias, lo que choca frontalmente con el convenio colectivo y por ello debe prosperar también esta pretensión.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

En la demanda de conflicto colectivo formulada por Federación de Industria de Comisiones Obreras (CC.OO.), con la adhesión del sindicato Federación Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT), frente a Siemens Rail Automation, S.A.U., previa estimación parcial de la excepción de falta de legitimación activa de la demandante Comité de Empresa de los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y San Fernando de Henares (Madrid), confirmándose la legitimación activa del sindicato demandante CC.OO., con desestimación igualmente de la excepción de caducidad, estimamos parcialmente la demanda y declaramos nulas las medidas adoptadas por la empresa sobre registro de jornada en los siguientes extremos: la consideración del tiempo de desplazamiento en viajes internacionales como tiempo no efectivo de trabajo pues se considera tiempo efectivo de trabajo; el factor de corrección diario de 30 minutos debe ser considerado como tiempo efectivo de trabajo y además no puede computarse como jornada irregular sin ajustarse a la regulación legal; y en materia de horas extraordinarias la elección de su abono o compensación por tiempo de descanso corresponde únicamente a las personas trabajadoras, condenándose a la empresa demandada a estar y pasar por las anteriores declaraciones.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0179 21; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0179 21 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: BLM

NIG: 28079 24 4 2021 0000185

Modelo: ANS088 CEDULA DE NOTIFICACION GENERICA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000179 /2021

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

CEDULA DE NOTIFICACIÓN

En los autos sobre CONFLICTO COLECTIVO seguidos ante esta Sala de lo Social a instancia de FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO, MARÍA DEL PILAR PRIETO SANZ contra SIEMENS RAIL AUTOMATION, S.A.U. con fecha 14/7/2021 y por la Sala se ha dictado SENTENCIA cuya copia literal se adjunta.

Y para que sirva de notificación en forma, expido la presente cédula.

En MADRID a catorce de julio de dos mil veintiuno.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

DESTINATARIOS:

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO, MARÍA DEL PILAR PRIETO SANZ
- **LTDA. LUNA RODRIGUEZ**

SIEMENS RAIL AUTOMATION, S.A.U. - **LTD. ADRIANO GOMEZ**

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE UGT - **LTD. EMILIO M. SORIANO**

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



Mensaje LexNET - Notificación

Fecha Generación: 16/07/2021 10:16

Mensaje

IdLexNet	202110425824284	
Asunto	Comunicación del Acontecimiento 84: CEDULA DE NOTIFICACION GENERICA	
Remitente	Órgano	AUD.NACIONAL SALA SOCIAL ÚNICA de Madrid, Madrid [2807924001]
	Tipo de órgano	A.N. SALA DE LO SOCIAL
	Oficina de registro	OF. REGISTRO Y REPARTO AUD.NACIONAL SALA SOCIAL [2807924000]
Destinatarios	GOMEZ GARCIA-BERNAL, ADRIANO [50112]	
	Colegio de Abogados	Ilustre Colegio de Abogados de Madrid
	RODRIGUEZ MARTIN, LUNA [133037]	
	Colegio de Abogados	Ilustre Colegio de Abogados de Madrid
	SORIANO ARROQUIA, EMILIO MANUEL [118310]	
Colegio de Abogados	Ilustre Colegio de Abogados de Madrid	
Fecha-hora envío	15/07/2021 09:41:27	
Documentos	280792440000000362112021.pdf (Principal)	Descripción: CEDULA DE NOTIFICACION GENERICA Hash del Documento: e6ffb7bd1b3f7a807984d7cf6eaba1835c65ab53be5cc59bcc40466b8d0d3516
	280792440000000361742021.pdf (Anexo)	Descripción: SENTENCIA 00169/2021 Est.Resol:Publicada Hash del Documento: 352c787c4a95f2e2c43b2c68b20668715c3a8c7745591d5eb5cd3bd0895c63fb
Datos del mensaje	Procedimiento destino	CONFLICTOS COLECTIVOS Nº 0000179/2021
	Detalle de acontecimiento	CEDULA DE NOTIFICACION GENERICA
	NIG	2807924420210000185

Historia del mensaje

Fecha-hora	Emisor de acción	Acción	Destinatario de acción
16/07/2021 10:16:00	RODRIGUEZ MARTIN, LUNA [133037]-Ilustre Colegio de Abogados de Madrid	FIRMA Y ENVÍA EL RECIBÍ	

(*) Todas las horas referidas por LexNET son de ámbito Peninsular.



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: BLM

NIG: 28079 24 4 2021 0000185

Modelo: ANS088 CEDULA DE NOTIFICACION GENERICA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000179 /2021

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

CEDULA DE NOTIFICACIÓN

En los autos sobre CONFLICTO COLECTIVO seguidos ante esta Sala de lo Social a instancia de FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO, MARÍA DEL PILAR PRIETO SANZ contra SIEMENS RAIL AUTOMATION, S.A.U. con fecha 14/7/2021 y por la Sala se ha dictado SENTENCIA cuya copia literal se adjunta.

Y para que sirva de notificación en forma, expido la presente cédula.

En MADRID a catorce de julio de dos mil veintiuno.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

DESTINATARIOS:

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO, MARÍA DEL PILAR PRIETO SANZ
- **LTDA. LUNA RODRIGUEZ**

SIEMENS RAIL AUTOMATION, S.A.U. - **LTD. ADRIANO GOMEZ**

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE UGT - **LTD. EMILIO M. SORIANO**

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.