

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

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

SENTENCIA Nº: 45/2026

Fecha de Juicio: 03/03/2026

Fecha Sentencia: 09/03/2026

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000010/2026

Ponente: D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

Demandante/s: COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA

Demandado/s: ENEL IBERIA S.L, ENDESA S.A, E DISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L, EMPRESA ALUMBRADO ELÉCTRICO DE CEUTA DISTRIBUCIÓN S.A, EMPRESA ALUMBRADO ELÉCTRICO DE CEUTA S.A (absorbida por EMPRESA ALUMBRADO ELÉCTRICO DE CEUTA DISTRIBUCIÓN, S.A.), ENDESA ENERGÍA S.A, ENDESA GENERACIÓN S.A, ENDESA INGENIERÍA S.L, ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS S.L, ENDESA OPERACIONES Y SERVICIOS COMERCIALES S.L, ENDESA X SERVICIOS S.L, ENDESA MOBILITY S.L, ENDESA X WAY S.L, ENEL GREEN POWER ESPAÑA SOLAR 1 S.L, ENEL GREEN POWER ESPAÑA S.L, ENERGÍA CEUTA XXI COMERCIALIZADORA DE REFERENCIA S.A, GAS Y ELECTRICIDAD GENERACIÓN S.A y UNIÓN ELÉCTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN S.A.

Partes interesadas: FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT FICA), SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA (SIE).

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *La Audiencia Nacional desestima la demanda presentada por el sindicato Comisiones Obreras de Industria y en la que se impugna como MSCT una comunicación empresarial que obliga a registrar la pausa del art. 34.4 ET. La Sala, en ausencia de previsión convencional o contractual y dada la falta de acreditación de la existencia de una condición más beneficiosa, no comparte que dicha pausa deba ser considerada como tiempo de trabajo efectivo.*



SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL

-PASEO DE LA CASTELLANA Nº 14 6ª PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA) MADRID

Tfno: 914007258/914007256

Correo electrónico: audiencianacional.salasocial@justicia.es

Equipo/usuario: SLI

NIG: 28079 24 4 2026 0000010

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000010 /2026

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

SENTENCIA 45/2026

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

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

Dª ANA SANCHO ARANZASTI

D. JUAN GIL PLANA

En MADRID, a nueve de marzo de dos mil veintiséis.

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 0000010/2026 seguido por demanda de COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA (Letrado D. Eduardo Cohnen Torres) contra ENEL IBERIA S.L, ENDESA S.A, E DISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L, EMPRESA ALUMBRADO ELÉCTRICO DE CEUTA DISTRIBUCIÓN S.A, EMPRESA ALUMBRADO ELÉCTRICO DE CEUTA S.A (absorbida por EMPRESA ALUMBRADO ELÉCTRICO DE CEUTA DISTRIBUCIÓN, S.A.), ENDESA ENERGÍA S.A, ENDESA GENERACIÓN S.A, ENDESA INGENIERÍA S.L, ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS S.L, ENDESA OPERACIONES Y SERVICIOS COMERCIALES S.L, ENDESA X SERVICIOS S.L, ENDESA MOBILITY S.L, ENDESA X WAY S.L, ENEL GREEN POWER ESPAÑA S.L, ENERGÍA CEUTA XXI COMERCIALIZADORA DE REFERENCIA S.A, GAS Y ELECTRICIDAD GENERACIÓN S.A, UNIÓN ELÉCTRICA DE CANARIAS



GENERACIÓN S.A. (representados por el Letrado D. José Luis Fraile Quinzaños), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES UGT FICA (Letrada Dña. María Elena Comín Hernández), SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA SIE (Letrado D. Carlos Manrique de Torres), ENEL GREEN POWER ESPAÑA SOLAR 1 S.L (no comparece) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 14 de enero de 2026 fue interpuesta demanda de impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo por el sindicato Comisiones Obreras de Industria contra las empresas ENEL IBERIA S.L, ENDESA S.A, E DISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L, EMPRESA ALUMBRADO ELÉCTRICO DE CEUTA DISTRIBUCIÓN S.A, EMPRESA ALUMBRADO ELÉCTRICO DE CEUTA S.A, ENDESA ENERGÍA S.A, ENDESA GENERACIÓN S.A, ENDESA INGENIERÍA S.L, ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS S.L, ENDESA OPERACIONES Y SERVICIOS COMERCIALES S.L, ENDESA X SERVICIOS S.L, ENDESA MOBILITY S.L, ENDESA X WAY S.L, ENEL GREEN POWER ESPAÑA SOLAR 1 S.L, ENEL GREEN POWER ESPAÑA S.L, ENERGÍA CEUTA XXI COMERCIALIZADORA DE REFERENCIA S.A, GAS Y ELECTRICIDAD GENERACIÓN S.A y UNIÓN ELÉCTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN S.A. Se solicitaba en tal demanda la citación en calidad de interesados de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA) y del Sindicato Independiente de la Energía (SIE).

SEGUNDO.- En el Suplico de tal demanda se interesaba se dictare sentencia con los siguientes pronunciamientos:

Se declare la nulidad de la modificación sustancial colectiva impuesta por las demandadas, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración o, subsidiariamente, su improcedencia.

Condenando a las demandadas a estar y pasar por la referida declaración, con los demás pronunciamientos que sean inherentes en Derecho a la declaración y condena solicitadas.

TERCERO.- La demanda se admitió a trámite por Decreto de 15 de enero de 2026. Por Auto de esa misma fecha se resolvió sobre la prueba interesada en la demanda.

CUARTO.- Se convocó y citó a las partes a los actos de conciliación y, en su caso, juicio oral para el 3 de marzo de 2026. Se hizo constar en acta que EMPRESA ALUMBRADO ELÉCTRICO DE CEUTA DISTRIBUCIÓN S.A.U había absorbido a EMPRESA ALUMBRADO ELÉCTRICO DE CEUTA S.A. En ausencia de acuerdo se acordó la celebración de juicio oral en el que las partes expresaron los siguientes argumentos:

1.- El sindicato demandante, Comisiones Obreras de Industria, se ratificó en su demanda en la que se sostiene, en síntesis, que ni el VI Convenio colectivo del Grupo Endesa ni en Convenios marco anteriores se contiene regulación expresa alguna de la

pausa a que se refiere el artículo 34.4 ET. La normativa convencional anterior el I Convenio marco del Grupo era enormemente diversa y que ofrecía soluciones, también diversas, al régimen jurídico del descanso en las jornadas continuadas de más de seis horas de duración. Se afirma que como mínimo desde el año 2004 y de modo general en las jornadas continuadas se ha venido considerando el descanso del artículo 34.4 ET como de trabajo efectivo. Y se añade que tras imponerse el registro obligatorio de jornada las personas trabajadoras del Grupo Endesa que realizan durante todo o parte del año jornadas continuadas de más de seis horas nunca han tenido que marcar el inicio y fin del descanso regulados por el citado art.34.4 ET, por considerarse de trabajo efectivo.

Se indica que el 15 de diciembre de 2025 la empresa ha difundido a toda su plantilla una comunicación denominada "*Novedades en la herramienta de registro de jornada*" y en la que se hace constar que los descansos en las jornadas continuadas no constituyen tiempo efectivo de trabajo y obliga a registrarlos como de trabajo no efectivo. Tal actuación es considerada por la parte demandante como una modificación sustancial de condiciones de trabajo sin acudir a la negociación colectiva en los términos previstos en el art. 41 ET.

En el acto de la vista se incide en el hecho de que, desde el II Convenio marco la empresa sí ha venido reconociendo los descansos del art.34.4 como tiempo de trabajo efectivo. Y ello al calcular la jornada diaria dividiendo la jornada anual entre el número de días laborales y no añadiendo al resultado los 15 minutos diarios de descanso si se hubiera considerado que los mismos no eran de trabajo efectivo.

2.- El sindicato UGT FICA se adhiere a la demanda. Se indica que más allá de las regulaciones anteriores al I Convenio marco el tiempo de descanso durante la jornada siempre ha sido considerado como tiempo de trabajo efectivo. Se remite la parte a los calendarios laborales donde siempre se incluyen esos tiempos de descanso. Y se concluye afirmando que la empresa, con la publicación de la comunicación sobre novedades del sistema de registro ha efectuado una modificación sustancial de condiciones de trabajo que afecta a la jornada y al horario, sin acudir al mecanismo previsto en el art.41 ET y 34.3 del Convenio.

3.- El sindicato SIE se adhiere la demanda.

4.- La representación de las empresas demandadas se pone a la demanda e interesa su desestimación. Se señala, en síntesis, que el VI Convenio colectivo regula la jornada y el tiempo de trabajo y que en la misma no se incluye el tiempo de descanso previsto en el art. 34.5 ET como tiempo efectivo de trabajo. Se sostiene por ello que ante la ausencia de previsión en el Convenio o en los contratos de trabajo ese tiempo no puede ser considerado como tiempo efectivo de trabajo. Se añade que en los Convenios marco anteriores e, incluso, en la normativa convencional anterior no se incluía esa premisa de considerar tales descansos como tiempo efectivo de trabajo. Y siendo ello así tales pausas no deberían computarse como de trabajo efectivo. Se niega igualmente que exista una condición más beneficiosa resultante de un acto inequívoco de la empresa

tendente a reconocer aquellos periodos como tiempo efectivo de trabajo. Y ello sin perjuicio de eventuales actos de mera tolerancia o de ausencia de control efectivo de los registros en una plantilla de más de 9.000 trabajadores. Se indica que en el Acuerdo suscrito en fecha 30 de octubre de 2020 con UGT y SIE las partes negociadoras definieron el tiempo de trabajo efectivo, sin incluir el tiempo de descanso entre jornada, previendo expresamente en tal acuerdo que deberían registrarse las pausas e interrupciones al no ser tiempo de trabajo efectivo. A esa misma conclusión llega la parte demandada a la vista de las fichas de jornada diaria del año 2022 aportadas a los autos. Se niega, en definitiva, que exista previsión convencional o contractual o que pueda afirmarse la existencia de una condición más beneficiosa por la que se permita reconocer al permiso del art.34.4 ET como tiempo efectivo de trabajo; y, en consecuencia, que se haya producido una modificación sustancial de condiciones de trabajo con la comunicación interna respecto a las novedades en el sistema informático de registro de jornada.

QUINTO.- De conformidad con el art. 85.6 LRJS los hechos conformes y los controvertidos fueron los siguientes:

Hechos pacíficos: En algunos de los Convenios anteriores vigentes a la existencia del Grupo Empresa sí se regulaba el descanso entre jornadas; como ocurría en el Convenio de Sevillana de Electricidad, art. 23.2.c), Gas y Electricidad, art. 34; Eléctrica de Córdoba, art.19.1; y Saltos del Guadiana, art.22.1. En los contratos de trabajo del Grupo Endesa no se regula el descanso entre jornadas como tiempo de trabajo (no discutido). El 2 de febrero de 2026 se ha llevado a cabo intento de conciliación ante el SIMA sin llegar a un acuerdo.

Hechos controvertidos: El VI Convenio Colectivo Marco regula en su art.34 la jornada y el tiempo de trabajo anual para cada uno de los años de vigencia del Convenio entendiendo que esta jornada es de trabajo efectivo, no computándose los tiempos de descanso. En el acuerdo de registro de jornada de 30 de octubre de 2020, que fue firmado con UGT y SIE, se regula en el apartado 6 los criterios aplicables para este registro incluyendo el tiempo de trabajo efectivo y la jornada laboral anual, no incluyendo el tiempo de descanso entre jornadas. En el apartado 9 de este mismo acuerdo se regula el funcionamiento del sistema del registro, indicándose que debe registrarse el inicio y el fin de la jornada y como pausa las interrupciones no definidas como tiempo de trabajo efectivo. En las fichas de jornada diaria correspondientes al año 2022, en el apartado de información de interés, se regula cuándo utilizar la pausa y cuando no, especificándose en concreto la pausa para el café, el descanso del bocadillo y la comida. El comunicado difundido el 15 de diciembre de 2025 por la empresa sobre novedades del sistema de registro no modifica la jornada ni la naturaleza del tiempo de trabajo y únicamente recuerda cómo hacer el registro de las pausas. Se han producido advertencias a trabajadores que no llevaban a cabo este registro de las pausas para que la efectuaran efectivamente.

Tras recibirse el pleito a prueba se propuso y admitió prueba documental. La demandante reconoció la aportada por la demandada. Esta reconoció los documentos

obrantes a los 141 a 147 y 154, aportados por CCOO; y reconoció la aportada por UGT. Emitidas las conclusiones los autos quedaron conclusos para dictar sentencia.

SEXTO.- En la tramitación del procedimiento se han observado las previsiones legales.

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Las empresas demandadas son todas las incluidas en el ámbito funcional del VI Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (publicado en el BOE nº 41, de 17 de febrero de 2025), menos Endesa Red, S.A., por haber sido recientemente disuelta. Comisiones Obreras de Industria ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel nacional y tiene implantación en el ámbito del presente conflicto (hechos no controvertidos).

SEGUNDO.- El presente conflicto afecta a todas las personas trabajadoras de las empresas del Grupo Endesa que prestan servicios a régimen de jornada continuada superior a seis horas durante todo o parte del año (no controvertido).

TERCERO.- El VI Convenio colectivo marco del Grupo Endesa regula la jornada anual de trabajo en su art.34 (descriptor nº 76). Los anteriores Convenios marco son los obrantes a los descriptores 77 a 81. En algunos de los Convenios anteriores al I Convenio marco sí se regulaba el descanso entre jornadas; como ocurría en el Convenio de Sevillana de Electricidad, art. 23.2.c), Gas y Electricidad, art. 34; Eléctrica de Córdoba, art.19.1; y Saltos del Guadiana, art.22.1 (no controvertido y descriptores nº 83, 85, 90 y 91).

CUARTO.- En las empresas del grupo se utiliza la herramienta denominada Clic Tac para el registro de la jornada. Se trata de una aplicación móvil mediante la que las personas trabajadoras registran el inicio y fin de su jornada (no controvertido). La guía para la utilización de tal herramienta es la obrante al descriptor nº 101 (por reproducido).

QUINTO.- El 15 de diciembre de 2025 la empresa difundió a toda su plantilla una comunicación denominada “*Novedades en Clic Tac*”. En dicha comunicación se indicaba lo siguiente (descriptores nº 3, 56 y 99):

“[...] ¿Cuándo se debe iniciar la pausa del registro de jornada?”

Siempre que haya una interrupción que no se considere tiempo de trabajo efectivo.

Esto incluye:

- *Pausas para almuerzo.*
- *Descansos en jornadas continuadas.*
- *Asistencia al servicio médico del centro de trabajo.*
- *Otras circunstancias que supongan detener la actividad laboral.*

Se considera tiempo de trabajo efectivo:

- *Asistencia a eventos o actividades laborales (dentro o fuera de tu centro de trabajo).*
- *Actividades de formación convocadas por la empresa.*
- *Revisiones médicas promovidas por la empresa.*
- *Participación en eventos corporativos patrocinados por la empresa (actividades de voluntariado, seminarios, talleres, conferencias, ferias sectoriales y otras) que requieren tiempo dedicado y disponibilidad requerida por la empresa.*
- *Desplazamientos por razones de trabajo dentro del horario laboral”.*

SEXTO.- En fecha 30 de octubre de 2020 la Dirección del Grupo y las representaciones de los sindicatos UGT y SIE (con el 51,71 % y 10,70% de representatividad, respectivamente) suscribieron un acuerdo en materia de registro diario de jornada. Tal documento obra aportado a los descriptores nº 55 y 98, dándose aquí por reproducido íntegramente.

En particular, se indicaba en tal documento

“SEXTO.- Criterios aplicables.

Se diferencia entre los siguientes conceptos:

A) Tiempo de trabajo efectivo: Es el tiempo que la persona trabajadora dedica exclusivamente a su actividad laboral o a otras funciones inherentes a ella, para lo cual se tendrá en cuenta la normativa vigente en cada momento.

B) Jornada laboral anual: es el tiempo de trabajo efectivo a realizar anualmente según las condiciones establecidas en el Convenio vigente o en las condiciones particulares de cada persona trabajadora.

C) Horario laboral: es la distribución diaria y/o semanal de la jornada anual establecida en el Convenio y Acuerdos vigentes.

El presente acuerdo no altera ni modifica la casuística existente en los centros de trabajo, en relación con la utilización de los medios que la empresa pone a disposición de los trabajadores para facilitar el día a día de la jornada laboral”.

“[...] OCTAVO.- Objeto de registro.

Debe ser objeto de registro, el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, en cumplimiento de la legislación vigente y con el calendario o cuadrante que fuera de aplicación.

Así mismo, deben registrarse las pausas que se produzcan entre el inicio y fin de la jornada de trabajo que no tengan carácter de tiempo efectivo de trabajo, según la normativa de aplicación”.

“NOVENO.- Sistema de registro de jornada.

Con el objetivo de dar cumplimiento al apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, al Real Decreto Ley 8/2019 de 8 de marzo y a los acuerdos alcanzados sobre esta materia se ha habilitado una herramienta informática accesible por internet a través de Web o APP a través de Tablet o Smartphone proporcionados a la persona trabajadora por la Empresa.

En ningún caso se requerirá a la persona trabajadora que instale esta herramienta en medios particulares.

A. Funcionamiento del sistema de registro de jornada.

Cada persona trabajadora tendrá en el sistema de registro de jornada los parámetros de su jornada ordinaria conforme a sus condiciones laborales, su régimen de trabajo, convenio de aplicación, o acuerdos de horarios, y flexibilidad o medidas de conciliación individuales.

La persona trabajadora debe realizar el registro de su jornada cumpliendo el presente acuerdo independientemente del lugar donde preste su actividad laboral.

- *Deberá registrar el inicio de la jornada de trabajo (INICIO), así como a la finalización de la jornada de trabajo (FIN).*
- *Deberá registrar como PAUSA (inicio y fin de todas ellas) todas las interrupciones de la jornada diaria que no se consideren tiempo de trabajo efectivo [...]”.*

SÉPTIMO.- En las fichas horarias correspondientes al año 2022 se incluía la siguiente expresión (descriptor nº 100):

“Información de interés para el registro de jornada

- *¿Cuándo utilizar la pausa y cuando no?: La pausa debe activarse cuando se hace un receso para un café, el descanso bocadillo o la comida. Cuando se haga uso de licencias retribuidas por horas, el registro deberá pararse y activarse de nuevo al incorporarnos a nuestro puesto de trabajo”.*

OCTAVO.- Se dan por reproducidos los calendarios laborales correspondientes a diversas anualidades y centros de trabajo obrantes a los descriptores nº 43 a 54 y 141 a 154.

NOVENO.- El 2 de febrero de 2026 se celebró intento de mediación ante el SIMA con el resultado de falta de acuerdo (no controvertido).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del proceso de conflicto colectivo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y

67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan únicamente en la prueba documental que se hace constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

TERCERO.- El sindicato demandante considera que la empresa ha procedido a realizar de forma unilateral cambios relevantes en la jornada y horario de los trabajadores afectados por el presente conflicto. Y ello al comunicar, se afirma que de forma novedosa, que los descansos en las jornadas continuadas previstos en el art.34.4 ET no constituyen tiempo efectivo de trabajo; por lo que obliga a que estos períodos se marquen como de trabajo no efectivo en la aplicación para el registro de jornada. Se sostiene, por ello, que nos encontramos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo que debería ser anulada o, subsidiariamente, declarada como no ajustada a derecho.

La empresa niega que exista tal modificación sustancial pues sostiene que las pausas del art.34.4 ni están incluidas en la norma convencional ni se recogen en los contratos de trabajo y que tampoco cabe hablar de la existencia de una condición más beneficiosa derivada de un acto empresarial inequívoco.

La cuestión esencial a esclarecer en el presente supuesto consiste en determinar si los trabajadores afectados por el conflicto gozaban del derecho a que el periodo de descanso del apartado 4 del art. 34 del ET fuese considerado como tiempo de trabajo efectivo con anterioridad a la comunicación interna remitida por la empresa en fecha 15 de diciembre de 2025 y si dicho derecho se ve alterado por la misma. En otras palabras, si el derecho existía o no antes de tal comunicación y si, en rigor, se ha producido una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Tomemos como punto de partida lo ya resuelto recientemente por esta misma Sala en la reciente Sentencia de 30/01/2026, proc. 375/2025, en relación a los descansos previstos en el art.34.4 ET. Señalábamos en tal resolución lo siguiente:

“[...] A fin de dar una respuesta a la cuestión que se plantea hemos de efectuar una serie de consideraciones iniciales:

1ª.- el tiempo dedicado a la pausa del bocadillo que regula el art. 34.4 ET únicamente tiene la consideración de trabajo efectivo si se ha previsto como tal en el Convenio colectivo o en el contrato de trabajo;

2ª.- la Jurisprudencia ha venido admitiendo que la pausa del bocadillo sea considerada como tiempo de trabajo efectivo si se ha establecido a través de una CMB (por todas STS de 16-9-2.015- rec 330/2014-);

3ª.- en tanto en cuanto que las condiciones de trabajo establecidas en favor de los trabajadores tienen una fuente de naturaleza contractual y no convencional, el procedimiento que debe seguir la empresa para suprimirla es el preceptuado en el art. 41 ET, teniendo carácter colectivo cuando se superen los umbrales previstos en el apartado 4 del dicho artículo (en este sentido se pronuncia la ya citada STS de 16-9-2015, y más modernamente STS 282/2019, de 3 de abril, rec. 36/2018, 370/2023 de 23 de mayo, rec. 169/2021 y 1164/2025, de 2 de diciembre, rec. 105/2024);

4ª.- el art. 217. 2 de la LEC hace recaer en el actor la carga de la prueba de los hechos constitutivos de su pretensión, lo que en el presente caso conlleva: i) acreditar la preexistencia de CMB y ii) que la misma se ha visto alterada por la decisión unilateral de la empresa;

5ª.- los presupuestos para la existencia de una CMB aparecen claramente configurados en la doctrina de la Sala IV del TS y reproducimos al efecto lo expuesto en la ya citada STS 1164/2025 de 2 de diciembre:

"Respecto de la "condición más beneficiosa" (CMB) la Sala Cuarta del Tribunal Supremo tiene una consolidada doctrina que conviene repasar para solventar lo planteado en el presente recurso.

Así, podríamos resumir nuestra doctrina en los siguientes aspectos:

a).- En el concepto y delimitación de las condiciones más beneficiosas -figura esta que es, precisamente, de creación jurisprudencial-, esta Sala ha partido de la consideración de que detectar su concurrencia no es siempre tarea sencilla dado que, para alcanzar la conclusión de que nos hallamos ante ella, exige analizar si se da, de un lado, una sucesión de los actos sobre los que se apoya y, de otro -y de modo concurrente-, una voluntad inequívoca de la empresa como origen de la citada condición, que mejora el marco legal o convencional aplicable. La consecuencia de su apreciación es la incorporación de la misma al paquete obligacional del contrato de trabajo (así se recuerda en las SSTS de 22 de septiembre de 2011, rec. 204/2010; de 5 y 26 de junio de 2012, rec. 214/2011 y 238/2011; de 4 de marzo de 2013, rec. 4/2012; de 15 junio de 2015, rec. 164/2014; 21 abril 2016, rcud 2626/2014 y 451/2024 de 12 de marzo, rec. 283/2021).

b).- La condición más beneficiosa tiene encaje en el mandato del art. 3.1 c) del ET y la jurisprudencia que la ha interpretado. Como recuerda la STS 994/2023, de 22 de noviembre -rec. 113/2021, para la existencia de una condición más beneficiosa se requiere que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama por medio de una inequívoca voluntad empresarial de su concesión, de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual a través de un acto empresarial constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho, lo que requiere de una prueba que ponga de manifiesto esa intención empresarial de atribuir a sus trabajadores el derecho que demandan y que mejora las condiciones laborales que legal o convencionalmente vengan establecidas. Esto es, es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y

que no se trate de una mera liberalidad o tolerancia del empresario, por lo que no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute, siendo necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir el derecho a los trabajadores (STS 43/2024 de 11 de enero - rec. 344/2021).

c).- La tolerancia o condescendencia no dejan de ser tales necesariamente porque duren más o menos tiempo, sino porque se transformen en una conducta distinta de concesión o reconocimiento de un derecho (STS de 3 de febrero de 2016, rec. 145/2015).

d).- Para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión, de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho y se pruebe, en fin, la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo.

e).- En tanto que la condición más beneficiosa exige un acto de voluntad constitutivo de su concesión, ello implica que sean los demandantes a los que corresponda acreditar la condición más beneficiosa que demandan, ex art. 217.2 de la LEC, tal y como recuerdan las SSTS 24 noviembre 2014, rec. 317/2013 y STS 522/2022, de 7 de junio -rec. 77/2020.

f).- Por último, debemos reseñar que una vez apreciada la presencia de una condición más beneficiosa no procede que la empresa la modifique unilateralmente, sino que habrá de acudir, en su caso, a lo establecido en el artículo 41 ET (STS 282/2019, de 3 de abril, rec. 36/2018 y 370/2023 de 23 de mayo - rec. 169/2021)".

Pues bien, atendiendo a los hechos que han resultado acreditados, esta Sala no puede compartir la afirmación relativa a la existencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Y ello por los siguientes motivos:

1.- Ambas partes coinciden en señalar que tanto el vigente Convenio marco como las versiones anteriores no contenían una regulación de las pausas a las que hace referencia el art.34.4 ET. Así, el tenor literal del vigente art.36 del VI Convenio colectivo marco del Grupo Endesa es el siguiente:

“Jornada anual de trabajo.

1. Durante la vigencia del presente convenio, la jornada de trabajo será de:

- Año 2024: 1.696 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.*
- Año 2025: 1.680 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.*
- Año 2026: 1.672 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.*
- Año 2027: 1.664 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.*
- Año 2028: 1.656 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.*

2. *No obstante, lo dispuesto en el número anterior, a las personas con vinculación anterior a la firma del I Convenio Colectivo Marco que disfruten de una jornada laboral inferior a la aquí pactada se les respetará aquella como condición más beneficiosa a título individual. Las jornadas anualizadas, para cada convenio de origen, son las que figuran en la tabla de la disposición transitoria tercera.*

3. *La jornada anual se distribuirá en los mismos horarios, tal y como se viene haciendo en la actualidad según las necesidades de cada Empresa, Línea de Negocio o centro de trabajo, previa consulta en la Comisión de Relaciones Laborales correspondiente. Su modificación requiere la imprescindible existencia de causa técnica, organizativa, económica o productiva, previo periodo de consultas con la representación social legitimada, en los términos previstos por la legislación vigente.*

4. *Las Direcciones de las empresas del ámbito funcional del convenio podrán distribuir el 10 % de la jornada laboral de manera irregular a lo largo del año. De su alteración y causas justificativas se informará a la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación previa de cinco días laborables.*

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y la persona afectada deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días la fecha y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

En el supuesto de que la distribución irregular de la jornada prevista en el presente apartado altere pactos o acuerdos vigentes que contemplen modalidades de jornada irregular o turno, la empresa se compromete a negociar su implementación con la representación social.

Asimismo, en el supuesto de que la distribución irregular de la jornada prevista en el presente apartado afectase a la percepción de los conceptos retributivos que contemplan pactos o acuerdos vigentes, la empresa garantiza ad personam la cuantía de la retribución actual que, por su trabajo ordinario, vienen percibiendo las personas trabajadoras actualmente afectadas por dichos pactos o acuerdos”.

Es más, no resulta controvertido que antes del I Convenio marco (publicado en el BOE nº 298, de 13 de diciembre de 2000) sí existían algunos Convenios en distintas empresas del grupo que regulaban el descanso en la jornada de forma diversa. Lo cierto es, por tanto, que no existe pacto regulador al respecto de tal cuestión en el VI Convenio colectivo marco.

Por otra parte, la demandante no ha acreditado en forma alguna que en los contratos individuales existiera una cláusula contractual de cómputo de las interrupciones del art.34.4 ET como tiempo de trabajo efectivo.

Resulta claro, por tanto, que no se cumple con ninguna de las previsiones del art.34.4 cuando prevé que los descansos no inferiores a 15 minutos en jornadas diarias continuadas de más de 6 horas tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo

cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

2.- Ahora bien, como señala el TS en Sentencia de 02/07/2025, rcud. 5023/2023, *“El artículo 34.4 del ET establece tres modos para que estas interrupciones sean consideradas como tiempo de trabajo efectivo: cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo”*. Descartados en el presente supuesto los supuestos de previsión convencional o por contrato de trabajo resta por examinar si nos pudiéramos encontrar ante una condición más beneficiosa derivada de una práctica continuada que denotara la voluntad inequívoca de las empresas del grupo de reconocer el carácter de tiempo de trabajo efectivo a las pausas o interrupciones dentro de la jornada continuada. Así, lo que consta acreditado es que en el acuerdo de 30 de octubre de 2020 en materia de registro diario de jornada suscrito por la Dirección del Grupo y las representaciones de los sindicatos UGT y SIE (con el 51,71 % y 10,70% de representatividad, respectivamente) se hizo constar que debían registrarse las pausas que se produjeran entre el inicio y fin de la jornada de trabajo que no tuvieran carácter de tiempo efectivo de trabajo, según la normativa de aplicación. No consta que en tal acuerdo o posteriormente la empresa reconociera que las pausas a las que se refiere el art.34.4 ET debieran tener esa consideración. Es más, en las fichas horarias aportadas por la empresa (correspondientes al año 2022) se hacía constar expresamente, en el apartado de *“Información de interés para el registro de jornada”* que *“La pausa debe activarse cuando se hace un receso para un café, el descanso bocadillo o la comida”*.

Los calendarios laborales de diversas anualidades y centros de trabajo no pueden considerarse como prueba suficiente a los efectos de acreditar una conducta constante e inequívoca de reconocer la condición de tiempo de trabajo a las citadas pausas. Y ello por cuanto tal supuesto reconocimiento se encuentra en abierta contradicción con el contenido de las fichas antes mencionadas y con la voluntad empresarial, manifestada tanto en el acuerdo de 2020 como en la guía de registro horario, de que las pausas e interrupciones debían recogerse en la aplicación de registro de jornada al no tener la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En cualquier caso, el hecho de que en determinados casos particulares no se hubieran deducido las pausas para el cómputo de la jornada anual, más allá de una mera tolerancia patronal, no implica el reconocimiento del derecho que se afirma que se venía disfrutando por toda la plantilla.

En definitiva, si la consideración de las pausas del art.34.4 ET como tiempo de trabajo efectivo ni viene recogida en el Convenio, ni consta pactada en contratos de trabajo individuales, ni hay prueba de la existencia de una condición más beneficiosa por concesión empresarial, mal puede considerarse la comunicación interna de 15 de diciembre de 2025 como una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Y ello por cuanto la citada comunicación recuerda a los trabajadores que deben registrar la pausa -lo cual no es más que una exigencia del art. 34.9 E.T a fin de verificar que se realizan los descansos legalmente establecidos-, sin que el recordatorio de la



obligatoriedad de efectuar tal registro implique que mute la consideración debe darse a la referida pausa.

Por todo lo expuesto, y al no encontrarnos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo las pretensiones de la demanda, principal y subsidiaria, deben ser rechazadas.

CUARTO.- La presente resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (art. 205.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Desestimamos la demanda interpuesta por el sindicato Comisiones Obreras de Industria, a la que se adhieren los sindicatos UGT-FICA y SIE, contra las empresas ENEL IBERIA SRL, ENDESA SA, E DISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L.U, ENDESA ENERGÍA SAU, ENDESA GENERACIÓN SA, ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS SL, ENDESA OPERACIONES Y SERVICIOS COMERCIALES SL, ENEL GREEN POWER ESPAÑA, GAS Y ELECTRICIDAD GENERACIÓN SA, UNIÓN ELÉCTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN SA, EMPRESA ALUMBRADO ELÉCTRICO DE CEUTA DISTRIBUCIÓN S.A. (que absorbió a EMPRESA ALUMBRADO ELÉCTRICO DE CEUTA SA), ENDESA INGENIERÍA, S.L., ENDESA X SERVICIOS S.L., ENDESA MOBILITY S.L., ENDESA X WAY S.L., ENERGÍA CEUTA XXI COMERCIALIZADORA DE REFERENCIA S.A y ENEL GREEN POWER ESPAÑA SOLAR 1, S.L. En consecuencia, absolvemos a las citadas empresas de los pedimentos contenidos en tal demanda. Sin imposición de costas.

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 (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0010 26; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0010 26, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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.