

# El desayuno y el plazo de cortesía en la entrada son tiempo de trabajo

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO/** La empresa no puede alterar las condiciones laborales pactadas, sin consultar a los sindicatos, en la instalación del registro horario y en una guía para usarlo.

**M.Valverde.** Madrid  
Los pactos hay que respetarlos, hay que observarlos. *Pacta sunt servanda*. El momento del desayuno y el período de cortesía de quince minutos, en el que se pueda retrasar el empleado en la entrada a la empresa son tiempo de trabajo. Máxime si son fruto de un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

O dicho de otra manera: en la instauración del registro horario la empresa no puede alterar, de forma unilateral, las condiciones laborales de los trabajadores que no son jefes ni asimilados a tales, pactadas con anterioridad con los sindicatos. No puede hacerlo, según consta en la elaboración de una guía para que los trabajadores sepan usar el registro horario.

Este es el sentido de una importante sentencia que el Tribunal Supremo difundió ayer, en la que estima los recursos presentados por los sindicatos CCOO, UGT y SCB frente a CaixaBank y un fallo de la Audiencia Nacional.

La sentencia señala que debe considerarse tiempo de trabajo efectivo el del "marcaje" efectuado en los 15 minutos posteriores a la hora pac-

tada de inicio de la jornada, para quienes tengan un control rígido del horario, y no sean empleados con categoría de jefe o asimilado. El tiempo de marcaje es el plazo de cortesía que concede la empresa por el retraso que pueda tener el empleado por diversas circunstancias. En este caso es de quince minutos.

## El desayuno

Además, el Tribunal Supremo desestima el recurso empresarial y "mantiene el derecho a que el tiempo del desayuno sea contabilizado como tiempo de trabajo efectivo. También porque así se desprende de los acuerdos alcanzados [entre la empresa y los sindicatos] en 1991, mucho antes de la implantación, el 12 de mayo de 2019, del nuevo sistema de registro de jornada. El Gobierno instauró entonces esta medida para hacerla obligatoria en las empresas, con el fin de luchar contra el abuso en las horas extraordinarias y la prolongación de la jornada laboral. Pero no ha debido funcionar muy bien, porque el Ejecutivo acaba de anunciar que Trabajo pretende entrar telemáticamente en el registro de las empresas para mejorar la lu-



Trabajadores fichando al entrar en la empresa.

cha contra este fraude. El Gobierno ha planteado esta revisión del control del registro horario dentro de la negociación que mantiene con la patronal y los sindicatos sobre la reducción de la jornada laboral.

En todo caso, en su sentencia, el Supremo recuerda que en un fallo reciente, de 2023,

había recomendado que cada empresa cuente con una guía para que los empleados dispongan de las pautas necesarias, en cada momento, de cómo se debe activar cada una de las funciones y opciones en la herramienta de registro de jornada. En este caso CaixaBank elaboró esa guía y entendió que como el registro de

jornada debe ser fiel reflejo de la realidad ya no era posible que los minutos posteriores a la hora de entrada, y que se empleen en el desayuno, fueran considerados como efectivamente trabajados.

Sin embargo, el Supremo ha concluido que quien llega a su trabajo durante los 15 minutos posteriores a la hora de

**El Supremo irrumpe en el diálogo sobre la reducción de jornada entre Trabajo, la CEOE y los sindicatos**

**Un retraso de hasta 15 minutos en llegar al trabajo es tiempo de cortesía, si ya estaba acordado**

inicio de la jornada "tiene derecho a que la empresa considere su fichaje como puntual". Además, el tribunal afirma que el sistema de registro de jornada "no puede servir para introducir cambios en las condiciones de trabajo o desconocer cualesquiera derechos y a la vista del acuerdo alcanzado entre la empresa y los sindicatos, en 1991".

El Supremo recuerda que aquel acuerdo inicial entre la empresa y los sindicatos sobre la jornada laboral decía lo siguiente: "Se registrarán todas las ausencias e incidencias producidas durante la jornada, incluso la ausencia del desayuno, para la cual los primeros 20 minutos no serán considerados como ausencia".

Es decir que el desayuno es tiempo de trabajo efectivo: "O bien porque se interprete el precepto como que exonera de la obligación de registrar la pausa, o bien porque se entienda que no hay ni siquiera que hacer constar la parada para el desayuno, porque se mueve dentro de ese margen de veinte minutos". O dicho de otra manera, hasta esa duración el acuerdo contemplaba el desayuno como tiempo de trabajo.