



UGT

COMENTARIOS A SENTENCIAS

servicioestudiosugt.com

El Tribunal Supremo establece que los 15 minutos de cortesía al inicio de la jornada y los 20 minutos de desayuno son tiempo de trabajo efectivo si se acordaron con la empresa.

STS 410/2024, de 5 de marzo

Nº 130
JULIO 2024

#Tiempodedesayuno#Tiempoefectivotrabajo#ServicioDeEstudios



Índice

- **Antecedentes**
- **Análisis**
- **Comentarios de la sentencia**



La Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó, el pasado 5 de marzo, Sentencia nº 410/2024¹, en la que resuelve que debe considerarse tiempo de trabajo efectivo el de "marcaje" efectuado en los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada. Igualmente, considera tiempo de trabajo efectivo el de las ausencias de 20 minutos para realizar el desayuno por los empleados que no tengan cargo y categoría de jefe.

Antecedentes

- El día 3 de marzo de 2020, se presentó demanda sobre conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.
- La demanda solicita se dicte sentencia por la que declare el Acuerdo Laboral de 25 de octubre de 1991 en vigor y, por tanto, se considere tiempo de trabajo efectivo la pausa para el desayuno para la plantilla con cargo y categoría no jefe y para el resto de plantilla. En el mismo sentido, solicita que se considere tiempo de trabajo efectivo los marcajes efectuados en los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada, para la plantilla que tengan control rígido de horario y que no sean empleados con categoría de jefe o asimilado, ni empleados con cargo y categoría no jefe.
- En octubre de 2020, la AN dictó sentencia estimando parcialmente las demandas, y declaró que las ausencias para realizar el desayuno por los empleados que no tengan cargo y categoría de jefe tienen consideración de trabajo efectivo en los siguientes términos: “*los que venían sujetos a control horario rígido de horario sin especificar duración; los sujetos a control rígido de horario con banda flexible durante los primeros 20 minutos*”.
- Contra la expresada resolución presentaron recursos de casación tanto los representantes de las personas trabajadoras (la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), y la del Sindicato de Empleados de Caixabank (SECB) como la empresa Caixabank.

Análisis

1. El Tribunal Supremo estima parcialmente en su sentencia los recursos de casación interpuestos por las representaciones de FeSMC-UGT, CCOO-Servicios y SECB frente a la entidad empleadora Caixabank, S.A.

¹

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/eeded3d7f6fd517aa0a8778d75e36f0d/20240322>

Los sindicatos, partiendo de la premisa de que el Acuerdo Laboral de 25 de octubre de 1991 se encuentra en vigor, solicitaban que la Audiencia hiciera los dos pronunciamientos siguientes:

1º) Se debe considerar tiempo de trabajo efectivo la pausa para el desayuno para la plantilla con cargo y categoría no jefe (con control rígido de horario) y para el resto de plantilla (con control rígido de horario, o con control rígido de horario con banda flexible).

2º) Se debe considerar tiempo de trabajo efectivo los marcas efectuados en los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada, para la plantilla que tenga control rígido de horario y que no sean empleados con categoría de jefe o asimilado, ni empleados con cargo y categoría no jefe.

Como destaca la propia sentencia de la Audiencia Nacional dictada el 27 de octubre de 2020 (núm. 90/2020), los sindicatos cuestionan la implantación de un sistema de registro de jornada (en desarrollo de lo dispuesto en el Acuerdo parcial del Convenio colectivo del sector de cajas y entidades financieras de ahorro). Sostienen la tesis de que la Guía publicada por la entidad bancaria (el 27 diciembre 2019), modifica de forma indebida las condiciones de trabajo relativas a la pausa del desayuno y a la posibilidad de iniciar la jornada en los 15 minutos siguientes a la fijada en el horario establecido.

La sentencia recurrida concluye que la pausa para el desayuno tiene la condición de tiempo efectivo de trabajo, pues así se deduce de pactos colectivos previos que la empresa no puede alterar de forma unilateral. Entiende que debe ser considerada como tiempo efectivo de trabajo, ya que, el Acuerdo Sectorial de 12 septiembre 2019 no supone alteración ni en la jornada, ni en el horario de trabajo, ni en los descansos, pausas y otras interrupciones. La empresa, por tanto, no puede alterar estos puntos de forma unilateral sin acudir a la modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) en los términos previstos en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

En cambio, en lo que respecta al tiempo de trabajo de los “marcas” que se efectúen en los 15 minutos después del inicio de la jornada, estima la Audiencia Nacional que del Pacto de 25 de octubre de 1991 no cabe inferir que puedan reputarse como jornada efectiva, ya que lo acordado no es más que un ajuste al alza o a la baja del cómputo de la jornada (pues también se contempla que los marcas realizados en los 15 minutos previos al inicio de la jornada se reputen efectuados al inicio de la misma), lo que estima

incompatible con lo dispuesto en el art. 37.9 ET y con la doctrina de la STJUE de 14 mayo 2019 (Deutsche Bank), ya que no garantiza el efectivo cómputo de la jornada realizada por la persona trabajadora.

2. La entidad bancaria impugna la decisión de la Audiencia Nacional de considerar las pausas de desayuno como trabajo efectivo, impugnación que el Tribunal examina en primer lugar.

La empleadora alega que el Acuerdo de 25 de octubre de 1991 no establece expresamente, en orden a lo dispuesto en el art. 34.4 ET, que los periodos de descanso se consideren tiempo de trabajo efectivo, sino que expone simplemente que no se registrará el desayuno. No se podría, por tanto, según la entidad recurrente entender de dicho Acuerdo que el tiempo dedicado al desayuno sea tiempo de trabajo efectivo.

Sostiene, en síntesis, que el Acuerdo de 25 de octubre de 1991 ha quedado derogado y sustituido completamente por el Acuerdo Sectorial de registro de jornada de 2019, sin que pueda seguir generando efectos a futuro.

Frente a la tesis de la impugnante, el Tribunal de Casación argumenta que lo que recoge realmente la sentencia de la Audiencia Nacional es la consideración de las pausas de desayuno derivada del Acuerdo de 1991 como trabajo efectivo, razón por la que no se infringe la jurisprudencia que cita la empresa referente a las condiciones más beneficiosas.

También discrepa el TS de la tesis de la empresa relativa a que las pausas por desayuno no sean calificadas como tiempo efectivo de trabajo. Y ello porque, si bien el Acuerdo de 1991 establece que “se registran las horas de entrada y salida, las ausencias y las incidencias, excepto el desayuno”, lo cierto es que también indica que “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”.

Y ello no solo resulta aplicable para el colectivo de empleados con categoría de jefe o asimilado, sino que se aprecia también ese resultado, según advierte la sentencia de casación, para el “resto de plantilla”, sujeta a un control rígido de horario.

Se está, por tanto, ante un tiempo de trabajo efectivo: o bien porque se interprete el precepto como razón excluyente de la obligación de registrar la pausa, o bien porque se entiende que no hay ni siquiera que hacer constar el tiempo para el desayuno que se mueve dentro de ese margen de 20 minutos. La interpretación sistemática del Acuerdo avala la misma conclusión, hasta

los 20 minutos de pausa por desayuno no estamos ante incidencia relevante, en el sentido de que el tiempo se contabilizará como trabajado. Ello es así, sin perjuicio de que se haga constar o no la ausencia.

3. Los sindicatos presentaron recurso de casación contra la decisión de la Audiencia de desestimar el tiempo de “marcaje” como tiempo trabajado. La sentencia recurrida señala sobre ese punto concreto, que los marcajes efectuados en los 15 minutos posteriores al inicio de la jornada, (en contra a lo que mantienen los sindicatos), no pueden reputarse como jornada efectiva, ya que lo pactado en su momento por las partes, no es más que un ajuste al alza o a la baja del cómputo de la jornada.

Los sindicatos recurrentes alegan en sus escritos de impugnación, al amparo de lo dispuesto en el art. 207. e) LRJS, que la sentencia de instancia vulnera el Acuerdo Parcial del Convenio Colectivo del sector de cajas y entidades financieras de ahorro de 12 de septiembre de 2019 y el Acuerdo Laboral de empresa de 25 de octubre de 1991, en relación con los arts. 37.1 de la Constitución, 34.9 y 82.3 ET y los preceptos del Código Civil relativos a la interpretación de los contratos. Defienden la tesis de que el Acuerdo de 1991, conforme a las normas que citan en sus recursos, permite entender, sin ningún género de duda, que deben contabilizarse como tiempo de trabajo efectivo los marcajes efectuados en los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada, para la plantilla que tenga control rígido de horario y que no sean empleados con categoría de jefe o asimilado, ni empleados con cargo y categoría no jefe.

La Sala de Casación responde que, atendiendo al sentido literal de los términos empleados en el Acuerdo de 25 de octubre de 1991, se deduce sin dificultad que, **si se efectúa un “marcaje” en los 15 minutos posteriores a la hora de entrada, debe entenderse que se ha efectuado al inicio de la misma y, por tanto, es tiempo de trabajo efectivo**. Sólo los marcajes efectuados fuera de estos márgenes, es decir, más allá de los 15 minutos posteriores, se registrarán con la hora real.

Comentarios de la sentencia

Lo primero que conviene resaltar de la sentencia comentada es que no se está ante una nueva interpretación jurídica que innove los derechos de las personas trabajadoras cuando se trata de computar el tiempo efectivo de trabajo durante una jornada. Se debe por ello precisar que se trata de un supuesto propio del ámbito del derecho contractual y, por ende, se ha de centrar en interpretar acuerdos, contratos o convenios laborales cuyas

cláusulas podrían haber decaído en el tiempo, una vez que se suscriben nuevos acuerdos que entran en conflicto con otros precedentes.

Por consiguiente, la doctrina que aplica el TS no extiende sus efectos a todos los descansos durante la jornada laboral ni obliga a que todas las empresas reconozcan un margen de “ cortesía ” de 15 minutos en el “ maraje ” de inicio de la jornada, sino que la Sala se pronuncia sobre un acuerdo específico y sus efectos son únicamente extensibles a las partes firmantes.

En el caso que se contempla en el comentario de esta sentencia interviene una entidad bancaria que publicó en la intranet corporativa el 27 de diciembre de 2019 la Circular “ Registro horario de la jornada de trabajo ”, que contiene la Guía de registro horario en la que se regula, al margen de otros extremos, el cómputo del inicio de la jornada laboral y el tiempo efectivo de la pausa para el desayuno.

Las personas trabajadoras afectadas por esas regulaciones entendieron que el contenido de esa Guía sobre el registro de jornada perjudicaba claramente los derechos que habían adquirido mediante un Acuerdo sobre normativa laboral convenido el 25 de octubre de 1991 sobre Control horario y horas extraordinarias, que se hallaba vigente, y cuyo incumplimiento llevó a los sindicatos a interponer las correspondientes demandas ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Así pues, la decisión del Tribunal supone un avance en la protección de los derechos de las personas trabajadoras siempre que las condiciones se hayan pactado entre las partes. Pero, teniendo presente que será necesario realizar un análisis individualizado de cada supuesto concreto, sopesando además que la implantación de un sistema de registro de jornada es inhábil para alterar esa condición de trabajo previamente estipulada.

El Tribunal Supremo establece que los 15 minutos de cortesía al inicio de la jornada y los 20 minutos de desayuno son tiempo de trabajo efectivo si se acordaron con la empresa.

STS 410/2024, de 5 de marzo



COMENTARIOS A SENTENCIAS
servicioestudiosugt.com

Las sentencias son parte del derecho vivo. En esta colección comentamos, de manera sencilla y clara, las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia con un ánimo crítico y valorativo.