



El Tribunal Supremo confirma que los 15 minutos de cortesía de llegada y el tiempo de desayuno son trabajo efectivo



La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha confirmado en una sentencia que el tiempo del desayuno y el de marcaje de llegada (un margen de cortesía de hasta 15 minutos tras la hora de inicio de la jornada) deben considerarse como tiempo trabajado para quienes tengan control rígido de horario y no sean empleados con categoría de jefe o asimilado. Es decir, no se puede contar aparte de tu jornada laboral los minutos que destines a tomar un café o si llegas menos de 15 minutos tarde a trabajar.

Esta resolución ha surgido a partir de que el Supremo ha estimado los recursos interpuestos por tres sindicatos frente a **una sentencia referente a la plantilla de Caixabank con horario rígido**, ante un fallo de la Audiencia Nacional de octubre de 2020.

El Supremo recuerda que, en otra sentencia reciente, de 2023, había recomendado que cada empresa cuente con una guía para que los empleados dispongan de las pautas necesarias para saber en cada momento cómo debe activar cada una de las funciones y opciones en la herramienta de registro de jornada.

El Tribunal Supremo ha concluido que quien llega a su trabajo durante los 15 minutos posteriores a la hora

de inicio de la jornada tiene derecho a que su fichaje se considere realizado de manera puntual.

TIEMPO DE DESCANSO

El descanso es uno de los aspectos fundamentales para un correcto rendimiento no sólo laboral sino en cualquier ámbito de la vida. Por ello, durante su jornada los empleados tienen derecho a unos minutos de descanso.

El artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores regula el periodo de descanso durante el tiempo de trabajo y entre jornadas y señala los tiempos que pueden tomarse los trabajadores durante su horario.

El punto 4 de dicho artículo explica que, siempre que la jornada diaria exceda de **seis horas**, *«deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración **no inferior a quince minutos**»*. Asimismo, la norma considera que el tiempo de descanso es «tiempo de trabajo efectivo», si así lo establece el convenio o el contrato.

Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores también hace mención a aquellos empleados **menores de 18 años**: *«El periodo de descanso tendrá una duración mínima de **treinta minutos**, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media»*.

Descanso para una jornada de trabajo

- Si la jornada supera las seis horas: 15 minutos de descanso.
- Si el trabajador es menor de 18 años y la jornada supera las cuatro horas y media: 30 minutos de descanso.

Este artículo del Estatuto de los Trabajadores también plantea el descanso que debe existir entre una jornada y otra. Se establece que entre el final de una jornada y el principio de otra deben haber pasado 12 horas.

Fuente: <https://www.poderjudicial.es/>