

El registro de jornada no es instrumento hábil para modificar condiciones laborales o desconocer derechos.

Faustino Cavas Martínez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia.

Resumen: *Si de pactos colectivos previos se desprende que la pausa por desayuno que no exceda de veinte minutos y los marcajes de entrada efectuados en los quince minutos posteriores a la hora de inicio de la jornada tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo, la implantación en la empresa de un registro horario que refleja el dato real del momento en que se produce el ingreso no impide considerar que el trabajador que ha fichado la entrada en los quince minutos posteriores a hora de entrada oficial ha sido puntual.*

Palabras clave: *Pausa por desayuno. Tiempo de cortesía. Registro de jornada. Tiempo de trabajo efectivo.*

Abstract: *If it appears from previous collective agreements that the breakfast break that does not exceed twenty minutes and the clocking-in carried out within fifteen minutes after the start of the day are considered effective working time, the supervening implementation in the company of a time registration system that reflects the actual data of the time of entry does not prevent the worker who has clocked in within fifteen minutes of the official entry time from being considered to have been punctual.*

Keywords: *Breakfast break. Courtesy time. Time registration system. Effective work time.*

I. Introducción

En una conocida entidad financiera existe un acuerdo colectivo, datado en 1991, que atribuye al tiempo de pausa por desayuno y a los primeros quince minutos de demora respecto de la hora oficial de entrada (tiempo de cortesía) la consideración de tiempo de trabajo efectivo a efectos del cómputo de jornada.

Con motivo de la posterior implantación de un sistema de registro horario, en cumplimiento del deber empresarial recogido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, y de la elaboración y difusión por la empresa de una guía explicando a los trabajadores la operativa de dicho registro, se cuestiona si la pausa por desayuno y el tiempo de cortesía de 15 minutos desde que empieza la jornada hasta que el trabajador ficha su llegada han perdido la caracterización como tiempo de trabajo efectivo, y si el registro de jornada es un instrumento hábil para provocar dicho efecto.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 410/2024, de 5 de marzo.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCO núm. 143/2021.

ECLI:ES:TS:2024:1298.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La cuestión a dirimir es si la implantación de un sistema de registro horario con arreglo a lo establecido en el art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores puede dejar sin efecto las condiciones de trabajo previstas en un previo acuerdo colectivo, fechado el 25 de octubre de 1991, en el que se dispone que deben considerarse tiempo de trabajo efectivo: 1) 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); y 2) 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.

Tal es el objeto de las demandas de conflicto colectivo promovidas por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios); la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), el Sindicato de Empleados de Caixabank (SECB), la Federación DEtalvi de Catalunya, y el Sindicat Independent de Balears (SIB), de lo que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

La contienda surge a raíz de la Guía elaborada por la empresa (Caixabank SA) para la instruir a su plantilla acerca de cómo llevar a cabo dicho control horario. En dicha Guía, publicada en la intranet corporativa el 27 de diciembre de 2019, bajo el título "Registro horario de la jornada de trabajo", se establece, entre otras cláusulas, que: 1) al inicio "De forma automática el sistema grabará la hora real indicada en el ordenador"; 2) no se computa como tiempo efectivo la pausa para el desayuno, salvo que se haya dedicado a tareas profesionales o comerciales; 3) también se indica que "(...) la jornada establecida en Caixabank es de 1.665 horas anuales, por lo que no es posible confirmar si se han producido excesos de jornada hasta que no finaliza el año natural (...)".

La empresa considera que debe ser la hora real que aparece en el registro de entrada la que debe ser tenida en cuenta para determinar si el trabajador ha sido puntual y ha cumplido la jornada asignada, sin que ni la pausa por desayuno ni el tiempo de cortesía de 15 minutos puedan tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Mediante su sentencia 90/2020 de 27 de octubre la Sala de lo Social de la AN estimó parcialmente las demandas, declarando que:

"A) La pausa para el desayuno tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo, pues así se deduce de pactos colectivos previos que la empresa no puede alterar de forma unilateral. Respecto de los colectivos afectados, debe ser considerada como tiempo efectivo de trabajo la referida pausa 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 no puede alterar estos aspectos 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). La integración del fallo albergado por la Sentencia con el Auto de aclaración

aboca a la conclusión de que la pausa para el desayuno tanto para la plantilla con cargo y categoría de no jefe (con control rígido de horario) como para el resto de plantilla (con control rígido de horario, o con control rígido de horario con banda flexible) tiene consideración de tiempo 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 veinte minutos.

B) No debe considerarse tiempo de trabajo el de los marcajes que se efectúen en los 15 minutos después del inicio de la jornada. Del Pacto 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 marcajes efectuados en los 15 minutos previos al inicio de la jornada se reputen efectuados al inicio de la misma), que resulta incompatible con lo dispuesto en el art. 37.9 ET y con la doctrina de la STJUE de 14 mayo 2019 (Deutsche Bank), pues no garantiza el efectivo cómputo de la jornada realizada por el trabajador.

C) Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, conforme a lo previsto en el ET (art. 34.1 y 35.1). Siendo la jornada de trabajo vigente en la empresa la de 1665 horas únicamente deben reputarse horas extraordinarias las que superen dicho máximo anual.”

Contra esta sentencia de la AN se promueven cuatro recursos de casación, activando varias de las posibilidades que el art. 207 de la LRJS ofrece.

IV. Posición de las partes

1. Recursos de casación e impugnaciones

- El sindicato CC.OO impugna la sentencia de la AN interesando su anulación o, subsidiariamente, la estimación de la demanda, alegando, al amparo del art. 207.c) LRJS, infracción del art. 218 LEC y del art. 24.1 CE, por no ser la sentencia congruente con la pretensión articulada por el demandante (incongruencia interna de la sentencia); infracción de los arts. 94 y 97.2 LRJS, en relación con los arts. 218.2 y 326.1 LEC (incongruencia omisiva); revisión fáctica de la sentencia de instancia, con fundamento en el art. 207.d) LRJS; con apoyatura en el art. 207.e) LRJS, infracción de los arts. 1281 y 1283 del CC así como de la jurisprudencia que los interpreta, para que se consideren tiempo de trabajo efectivo los marcajes efectuados en los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada.

- La organización sindical FeSMC-UGT solicita en su recurso la íntegra estimación de las demandas acumuladas, construyéndolo en torno a tres motivos: a) al amparo del art. 207.c) LRJS, por infracción del art. 218.1 LEC y art. 24.1 CE, denunciado incongruencia interna de la sentencia; b) al amparo del art. 207.d) LRJS, revisión fáctica por error de hecho en la apreciación de la prueba obrante en autos; y c) al amparo del art. 207.e) LRJS, por vulneración del Acuerdo Parcial del Convenio Colectivo del Sector de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro de 12 de septiembre de 2019, el Acuerdo Laboral de empresa de 25 de octubre de 1991, en relación con los arts. 37.1 CE, 34.9 y 82.3 ET, 1255 y 1256 CC, arts. 3 y 1281 y ss. CC.

- El sindicato SECB interesa en su recurso que se reconozca como tiempo de trabajo efectivo el descanso para el desayuno que no exceda de 20 minutos y los marcajes efectuados en los 15 minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada. Desarrolla dos motivos al amparo del art. 207.e) LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico que fueren aplicables para resolver la cuestión objeto de debate.

- La mercantil Caixabank, S.A., interesa en su recurso la íntegra desestimación de las demandas, sea declarando la nulidad de la sentencia, sea casándola en la parte de

estimación parcial. Para ello aduce dos motivos: 1) al amparo del art. 207.c) LRJS, por infracción de los arts. 261 y 218 .1 LEC y art. 24.1 CE (incongruencia interna), así como los arts. 80.1.c) y d) y 157.1.c.) y d) LRJS; 2) al amparo del art. 207.e) LRJS, por infracción de la jurisprudencia sobre condiciones más beneficiosas y su modificación por la vía del art. 41 ET, así como de los arts. 34.4 y 34.9 ET, en relación con los arts. 1281 y 1288 CC e interpretación errónea del Pacto Colectivo de 25.10.1991, por considerar que no existe una condición más beneficiosa que la empresa haya suprimido unilateralmente.

La mercantil también impugna los tres recursos formalizados por los sindicatos.

2. Posición del Ministerio Fiscal

El Ministerio Público ha emitido el informe contemplado en el art. 214.1 LRJS. En él interesa la desestimación del recurso empresarial y la estimación de alguno de los motivos de los recursos sindicales.

V. Normativa aplicable al caso

- El art. 34 del ET dispone en su apartado 4 lo siguiente: "Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho 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."

- Más adelante, en su apartado 9, el art. 34 ET establece 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.

- Acuerdo de 19 de diciembre de 1989 suscrito entre la dirección de la Caixa (ahora Caixabank) y las secciones sindicales de la misma -SECPVE-FESEC, CCOO y UGT-, Acuerdo denominado "normativa laboral".

- Acuerdo Laboral de Empresa suscrito el 25 de octubre de 1991 con las mismas organizaciones para reformar el Capítulo 22 de la normativa laboral sobre "CONTROL HORARIO Y HORAS EXTRAORDINARIAS" con el contenido que obra en el hecho probado 5º de la SAN de 27 de octubre de 2020.

- Acuerdo de 28 de abril de 2017 que modifica los siguientes acuerdos laborales en los apartados detallados:

a) Acuerdo laboral de 3 de diciembre de 2009. Apartado 2. Gestor de Clientes I (CGI). Apartado 3. Gestor de Clientes II (GCII). Disposición Transitoria Séptima. Disposición Transitoria Octava.

b) Acuerdo Laboral de Oficinas S1 de 25 de octubre de 2013. Apartado Dirección de Oficina. En este acuerdo, en su apartado I.2.2. Horario Laboral Singular se dice "(...) Con el cumplimiento de estos horarios se respeta la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo y en la Normativa laboral de CaixaBank".

- Acuerdo de 18 de abril de 2018. Afecta a los centros in Touch. En el apartado I.2. Horario Laboral Singular se dice: "(...) Con el cumplimiento de estos horarios se respeta la jornada anual establecida."

- Acuerdo Parcial del Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, alcanzado el 12 de septiembre de 2019, en materia de registro de jornada y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 del ET, que fue suscrito, de una parte, por CECA, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO- Servicios, FINE y FeSMC-UGT, en representación de los trabajadores.

- Circular "Registro horario de la jornada de trabajo" que contiene la Guía de registro horario, subida por Caixabank, S.A. a la intranet corporativa en fecha 27 de diciembre de 2019.

VI. Doctrina básica

El tiempo de desayuno y el de marcaje de llegada (un margen de cortesía de hasta quince minutos tras la hora de inicio de la jornada) deben considerarse como tiempo trabajado si en la empresa existen acuerdos colectivos suscritos con la representación de los trabajadores que así lo establecen. En consecuencia, el fichaje que se produce dentro de los primeros quince minutos computados desde la hora de inicio de la jornada en un sistema de control horario rígido tiene el efecto de considerar que la entrada tuvo lugar puntualmente.

La implantación de un sistema de registro horario y la guía que explica su funcionamiento a los trabajadores no pueden modificar la situación anterior, debiendo prevalecer lo pactado colectivamente (consideración como tiempo efectivo de trabajo de la pausa por descanso y del margen de cortesía de 15 minutos para fichar la entrada) sobre la realidad en cuanto a tiempo de trabajo y ausencias que refleja dicho registro.

VII. Parte dispositiva

Después de una profusa y circunstanciada argumentación jurídica, la Sala Cuarta del TS decide:

- Desestimar el recurso de casación interpuesto por Caixabank, S.A.
- Estimar el cuarto motivo del recurso de casación interpuesto por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios).
- Estimar el tercer motivo del recurso de casación interpuesto por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).
- Estimar el segundo motivo del recurso de casación interpuesto por Sindicato de Empleados de Caixabank (SECB).
- Casar y anular en parte la sentencia 90/2020, de 27 de octubre, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, aclarada mediante Auto 15/2020 de 30 de diciembre, en el procedimiento 78/2020, sobre conflicto colectivo.
- Declarar 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, para la plantilla que tenga control rígido de horario y no sean empleados con categoría de jefe o asimilado, ni empleados con cargo y categoría de no Jefe.
- No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

VIII. Pasajes decisivos

Se reproducen a continuación pasajes relevantes de la argumentación jurídica desplegada por la Sala Cuarta para desestimar el motivo de infracción sustantiva esgrimido por la empresa Caixabank (inexistencia de condición más beneficiosa) y

estimar los motivos de tal clase deducidos por los sindicatos (el tiempo de marcaje como trabajado).

- “El Acuerdo de 1991, en efecto, establece que "Se registran las horas de entrada y salida, las ausencias y las incidencias, excepto el desayuno". 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 ". La literalidad de esta última previsión camina en un sentido distinto al que pretende el recurso pues hay en el Acuerdo argumentos para deducir del mismo el derecho a que la pausa por desayuno no paralice el registro del tiempo trabajado.”

- “Para el colectivo de empleados con categoría de Jefe o asimilado se permite optar por el control rígido de horario (con banda flexible), el cual exige registrar las horas de entrada y salida, así como "las ausencias y las incidencias, excepto el desayuno". Que no se tenga que registrar la pausa del desayuno como una ausencia o una incidencia conduce a entender, sin esfuerzo interpretativo alguno, que esa pausa tiene la consideración de trabajo efectivo.”

- “Con mayor claridad se aprecia ese resultado para el "resto de plantilla", sujeta a un control rígido de horario pues "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". Esa alambicada fórmula lleva asimismo a entender que estamos ante 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 que se mueve dentro de ese margen de veinte minutos. En suma, la interpretación sistemática del Acuerdo también avala la expuesta 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.”

- “El Acuerdo de 2019 tiene como objeto la regulación del sistema de registro de jornada. Es el apartado 4 del Acuerdo de 1991, referido a esta misma materia, el que ha de considerarse que ha perdido vigencia, pero no el resto. Además, como hemos advertido en otras ocasiones, la implantación de un sistema de Registro de jornada es mecanismo inhábil para introducir modificaciones sustanciales sobre tiempo de trabajo o, mucho menos, descuelgues de las previsiones convencionales; por todas, en tal sentido, STS 565/2023 de 19 septiembre (rec. 260/2021).”

- “Atendiendo al sentido literal de los términos empleados en el Acuerdo de 1991 se colige sin dificultad que, si se efectúa un marcaje en los quince minutos posteriores a la hora de entrada, se considera que se ha efectuado al inicio de la misma y, por tanto, es tiempo de trabajo efectivo. No hay otra razón que explique que sólo los marcajes efectuados fuera de estos márgenes, es decir, más allá de los 15 minutos posteriores, se registrarán con la hora real. A sensu contrario, los efectuados dentro de los 15 minutos inmediatamente posteriores, se consideran realizados al inicio de la jornada, luego tales minutos computan como trabajo efectivo.”

- “Esta conclusión interpretativa se ve reforzada por la sistemática pues son únicamente los "retrasos que superen los 15 minutos de margen al inicio de la jornada", los que generarán una deducción de los excesos de jornada a razón de hora por hora.”

- “La falta de exactitud que ello puede comportar es asunto colateral y ajeno al debate. Nada impide que el registro (cuyas características técnicas aparecen silenciadas en este conflicto) incluya tanto el dato real (momento en que se ficha) cuanto el operativo a efectos de cómputo de la jornada (la hora de entrada oficial). Pero incluso si solo se opera con la constancia del dato funcional (hora de entrada, aunque se produzca en los minutos posteriores la verdadera incorporación) quedaría clara

constancia de que se cumple el tiempo de trabajo en los términos pactados, que a la postre es la finalidad última de la institución.”

IX. Comentario

La Sala de lo Social del TS estima en parte los recursos de casación presentados por los sindicatos CC.OO., UGT y SECB frente a la SAN 90/2020, de 27 de octubre, que resolvió una controversia que afectaba a la plantilla de determinada entidad financiera (Caixabank, S.A.) que cuenta con un horario laboral rígido. Dicha resolución, con estimación parcial de las demandas de conflicto colectivo promovidas por los referidos sindicatos, confirmó que la pausa por desayuno tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo en sus primeros veinte minutos, pero rechazó que deban considerarse como tiempo de trabajo efectivo los quince minutos posteriores a la hora pactada de inicio de la jornada, para los empleados que no tengan horario flexible y que no sean trabajadores con categoría de jefe o asimilado, ni empleados con cargo y categoría no Jefe.

La Sala Cuarta del TS va a extender la calificación de tiempo de trabajo efectivo al tiempo de marcaje realizado en los primeros quince minutos contados desde la hora de entrada oficial, por ser la conclusión que se extrae de una interpretación literal de los Acuerdos colectivos vigentes en la empresa, previos a la implantación del nuevo sistema de registro de jornada cuya funcionalidad no es otra que dejar constancia exacta de las horas de comienzo y finalización de la jornada y su distribución interna, incluidas las ausencias por distintos motivos, pero no constituye un mecanismo hábil para modificar las condiciones de trabajo ni cualesquiera otros derechos laborales.

Desde la promulgación del RDL 8/2019, de 8 de marzo, que modificó el Estatuto de los Trabajadores para implantar en todas las empresas la obligación de llevar un registro horario (que hasta ese momento solo afectaba a las horas extraordinarias y al tiempo trabajado a tiempo parcial), la puesta en marcha de este sistema de control de jornada ha suscitado abundantes dudas acerca de su virtualidad y modalidad de ejercicio, dando lugar a un nutrido elenco de pronunciamientos judiciales. Entre estos, cabe destacar las siguientes sentencias de la Sala Cuarta del TS, referenciadas en la resolución objeto de este comentario:

-STS 762/2021, de 7 julio (rec. 179/2019): remite al cauce pertinente (MSCT, descuelgue), la alteración de la distribución horaria y el cómputo del tiempo de trabajo, sin que la implantación del registro de jornada pueda servir a tal efecto.

-STS 299/2022, de 5 de abril (rec. 7/2020): valida el sistema de registro implantado (a través de Acuerdo colectivo) solo tras comprobar que “no altera régimen horario alguno, ni modifica el convenio colectivo”.

-STS 41/2023, de 18 enero (rec. 78/2021): admite la validez del Acuerdo sobre registro de jornada en el sector de Cajas de Ahorro, que prevé la elaboración de una Guía por parte de cada empresa. "Sea como fuere, a través de esa guía o de cualquier otro mecanismo, a las empresas les corresponde la obligación de garantizar que los trabajadores conozcan perfectamente el modo y manera en el que deben registrar cada uno de los periodos temporales de su jornada de trabajo. Al igual que sucede en cualquier sistema de control horario, el trabajador debe disponer de las pautas necesarias para saber en cada momento como debe activar cada una de las funciones y opciones en la herramienta de registro de jornada”.

-STS 161/2023, de 22 febrero (rec. 34/2020): legitima el sistema de registro que rechaza la prolongación de jornada porque las horas extras ya solo eran posibles, con anterioridad, si estaban previamente autorizadas.

-STS 565/2023, de 19 septiembre (rec. 260/2021): descarta que el sistema de registro de jornada pueda servir para introducir cambios en las condiciones de trabajo o desconocer cualesquiera derechos.

-STS 994/2023, de 22 noviembre (rec. 113/2021): descarta que la fecha de publicación en la intranet de la herramienta informática multiplataforma sobre registro de jornada sea la que marca el inicio del plazo de caducidad para impugnar una MSCT. “No solo porque el objeto de esa herramienta sea el más genérico de implantar el obligado sistema de registro de jornada de trabajo, sino porque con esa implementación no se incluye una específica y expresa decisión sobre la alteración de aquella condición de trabajo que es objeto del litigio”.

En el caso aquí examinado, la entidad financiera elaboró un documento guía con las pautas necesarias para que los empleados pudieran saber en cada momento cómo debían activar cada una de las funciones y opciones en la herramienta de registro de jornada, pero atribuyó a dicha guía una funcionalidad ajena a la propia de un registro de jornada, entendiéndolo 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 fueron considerados como efectivamente trabajados.

El Tribunal Supremo concluye que quien llega a su trabajo durante los quince minutos posteriores a la hora de inicio de la jornada tiene derecho a que su fichaje se considere realizado de manera puntual, no estando obligado el trabajador a compensar esos minutos de retraso mediante la realización de trabajo en un momento posterior pues se entiende que el ingreso se produjo a la hora de inicio de la jornada. Esos primeros quince minutos computan, por tanto, como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. Llega a esta conclusión la Sala tras recordar 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 de que el acuerdo de empresa fechado en 1991 así lo prevé y no ha sido sustituido por otro acuerdo posterior.

En conclusión, del Acuerdo Laboral de 25 de octubre de 1991 se desprende 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, para quienes tengan control rígido de horario y no sean empleados con categoría de jefe o asimilado, ni empleados con cargo y categoría no Jefe. La implantación de un sistema de registro de la jornada es inhábil para alterar esa condición de trabajo.

X. Apunte final

Los beneficios en materia de jornada reconocidos a los trabajadores no pueden verse afectados por la implantación sobrevenida de un sistema de registro de jornada que no los tiene en cuenta. El sistema de control horario refleja la exacta materialización de los períodos temporales trabajados y las incidencias o interrupciones internas en el decurso de la jornada; pero ello no impide, señala la Sala Cuarta, que pueda ser diseñado para incluir tanto el dato real (momento en que se ficha) cuanto el operativo a efectos de cómputo de la jornada (la hora de entrada oficial). Es decir, el registro puede estar preparado técnicamente para tener por realizada la entrada a la hora prevista de inicio cuando el marcaje tiene lugar en los primeros quince minutos. Y para el caso de que no fuera así, y solo se operara con el dato real de la hora de entrada, incluso entonces quedaría clara la constancia de que se cumple el tiempo de trabajo en los términos pactados, que a la postre es la finalidad última de la institución.

Lo que en modo alguno puede concluirse de esta doctrina es la consideración de que el tiempo dedicado a pausa por desayuno y los tiempos de cortesía en la hora de ingreso son tiempo efectivo de trabajo, siempre y bajo cualquier circunstancia (*ex lege*), pues solo será así cuando tal caracterización venga establecida en un convenio colectivo, un pacto o acuerdo colectivo de empresa, en el contrato de trabajo o como resultado de una concesión unilateral del empleador. Conviene precisarlo porque en varios medios y canales de difusión, jurídicos y generalistas, se ha noticiado la doctrina acuñada por la STS/SOC 410/2024 con titulares que inducen a error sobre su exacto alcance, al destacar que el TS considera que los 15 minutos de cortesía al inicio de la jornada y el tiempo de desayuno son trabajo efectivo, lo cual, para ser

cierto, exige añadir que es así, en el concreto caso examinado, porque existe un pacto previo en tal sentido.