

¿En qué casos el descanso intrajornada («pausa del bocadillo») computa como tiempo de trabajo efectivo?

María Areta Martínez

Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos

Resumen: La SAN-SOC núm. 20/2026, de 30 de enero, examina si los trabajadores afectados por el conflicto colectivo tienen derecho a que la duración del descanso intrajornada («pausa del bocadillo») compute como tiempo de trabajo efectivo en virtud de una condición más beneficiosa (CMB). La Sala de lo Social de la AN desestima la demanda de conflicto colectivo al no apreciarse la existencia de una CMB. Ante la ausencia de una CMB, no cabe denunciar que ha quedado suprimida por decisión unilateral de la empresa, inobservando el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del ET.

Palabras clave: Jornadas especiales de trabajo. Tiempo de trabajo efectivo. Tiempo de presencia. Descanso intrajornada («pausa del bocadillo»). Condición más beneficiosa. Área de Servicio a Bordo.

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00719

ECLIS: ECLI:ES:AN:2026:279

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados).



I. Introducción

Las páginas que siguen a continuación tienen por objeto comentar los Antecedentes de Hecho, los Fundamentos de Derecho y el Fallo de la SAN-SOC núm. 20/2026, de 30 de enero (ECLI:ES:AN:2026:279), que resuelve la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT) contra la empresa Serveo Servicios SAU.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social de la AN.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 20/2026, de 30 de enero.

Tipo y número de procedimiento: procedimiento de conflicto colectivo núm. 375/2025.

ECLI:ES:AN:2026:279

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Ramón Gallo Llanos.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT) interpone demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la AN dirigida contra la empresa Serveo Servicios SAU.

La cuestión de fondo consiste en determinar si el descanso intrajornada («pausa del bocadillo») que disfruta el personal afectado por el conflicto colectivo computa o no como tiempo de trabajo efectivo.

Serveo Servicios SAU es la empresa adjudicataria de los «servicios de atención a bordo y restauración en trenes de Renfe Viajeros» tras la correspondiente licitación realizada en su día por la empresa Renfe Viajeros, Sociedad Mercantil Estatal SA. El conflicto colectivo afecta a todo el personal de la empresa Serveo Servicios SAU que está adscrito a los «servicios de atención a bordo y restauración en trenes de Renfe Viajeros»; aproximadamente 1.500 personas.

El conflicto colectivo se plantea a raíz de una Circular que la empresa remite al personal para cumplir un requerimiento de la ITSS de Barcelona. Concretamente:

- El 16 de octubre de 2025, la ITSS de Barcelona efectuó requerimiento a la empresa en los términos siguientes: *Se requiere a la empresa que adopte las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores de la empresa tengan conocimiento de que tienen libertad para decidir en qué momento realizar la pausa de la jornada en los trenes que tienen un recorrido superior a las 6 horas, y cómo deben hacerlo, difundiendo para ello una circular entre el personal periódicamente.*
- El 20 de octubre de 2025, la empresa, en cumplimiento del requerimiento de la ITSS de Barcelona, remite Circular al personal adscrito al Área de Servicio a Bordo, cuyo contenido es el siguiente: *Atendiendo al requerimiento de la ITSS en el curso de la OS 8/0015873/25 iniciada a instancias de la organización sindical CGT se viene a comunicar a modo de recordatorio el criterio que se viene aplicando en relación al descanso establecido en el artículo 34.4 TRET y más concretamente para aquellas circulaciones que excedan de las seis horas, en el sentido de que será el propio tripulante quien decida el momento en el que disfrutar del descanso de 15 minutos, haciéndolo constar a través de la Tablet en la información del viaje a los efectos de deducirlo del cómputo de jornada en base a lo dispuesto en el propio artículo 34.4 TRET.*

IV. Posiciones de las partes

1. La parte demandante: sindicato

La parte demandante (SFF-CGT) se afirma y ratifica en su demanda, solicitando que se dicte sentencia en la que se declare nula o, subsidiariamente, injustificada la decisión unilateral que la empresa adopta en la Circular del 20 de octubre de 2025, al dejar de computar como jornada efectiva de trabajo el descanso de 15 minutos que el

personal de atención a bordo realiza durante la jornada diaria continuada que supera las 6 horas.

El sindicato CGT argumenta que la empresa ha venido computando la «pausa del bocadillo» como tiempo de trabajo efectivo en virtud de una CMB, de modo que, si desea dejarla sin efecto, no puede hacerlo unilateralmente, mediante una Circular, sino que debe acudir al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo del artículo 41 del ET.

El sindicato CGT considera que el personal de atención a bordo supera su jornada laboral ordinaria máxima al computar la «pausa del bocadillo» como tiempo de trabajo efectivo, de ahí que la empresa deba compensar las horas de exceso realizadas como horas extraordinarias.

2. La parte demandada: empresa

La empresa se opone a la demanda de conflicto colectivo, solicitando que se dicte sentencia desestimatoria de la misma, y que se imponga al sindicato demandante (SFF-CGT) sanción por temeridad.

La empresa señala que el personal afectado por el conflicto colectivo se rige por el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, cuyo artículo 8 diferencia entre tiempo de presencia y tiempo de trabajo efectivo. La empresa niega que haya reconocido la «pausa del bocadillo» como tiempo de trabajo efectivo en virtud de una CMB, y añade que el Convenio Colectivo aplicable prevé que la pausa para comida computa como tiempo de presencia.

La empresa concluye que la Circular remitida a la plantilla no altera condición de trabajo previa alguna ni deja sin efecto una CMB.

V. Normativa aplicable al caso

La SAN-SOC núm. 20/2026, de 30 de enero, aplica la normativa y jurisprudencia señaladas a continuación:

- Normativa aplicable:
 - Real Decreto Legislativo 2/2025, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) (BOE núm. 255, de 24 octubre 2025): artículo 34.4.
 - Real Decreto 1561/1995, de 21 de diciembre, sobre jornadas especiales de trabajo (BOE núm. 230, de 26 septiembre 1995): artículo 8.
 - Convenio Colectivo de Serveo Servicios, SAU, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes (Código de convenio núm. 90102871012018) (BOE núm. 222, de 13 septiembre 2024).
- Jurisprudencia:
 - STS, Sala Social, de 16 de septiembre de 2015 (RCO núm. 330/2014. ECLI:ES:TS:2015:4417), sobre la consideración de la «pausa del bocadillo» como tiempo de trabajo efectivo en virtud de una CMB y sobre la exigencia de acudir al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del ET para suprimir la CMB.
 - STS-SOC núm. 282/2019, de 3 de abril (RCO núm. 36/2018. ECLI:ES:TS:2019:1547), sobre la exigencia de acudir al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del ET para suprimir la CMB.
 - STS-SOC núm. 370/2023, de 23 de mayo (RCO núm. 169/2021. ECLI:ES:TS:2023:2345), sobre la exigencia de acudir al

- procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del ET para suprimir la CMB.
- STS-SOC núm. 1164/2025, de 2 de diciembre (RCO núm. 105/2024. ECLI:ES:TS:2025:5727), sobre la exigencia de acudir al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del ET para suprimir la CMB.
 - STS-SOC núm. 328/2025, de 22 de abril (RCO núm. 77/2023. ECLI:ES:TS:2025:2061), sobre los presupuestos para apreciar la existencia de una CMB, y sobre la exigencia de acudir al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del ET para suprimir la CMB.
 - STS-SOC núm. 328/2025, de 22 de abril (RCO núm. 77/2023. ECLI:ES:TS:2025:2061), referida a la aplicación del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, al personal adscrito a los servicios de atención a bordo y restauración en trenes de Renfe Viajeros.

VI. Doctrina básica

Con arreglo a la normativa y jurisprudencia aplicables al caso, la SAN-SOC núm. 20/2026, de 30 de enero (ECLI:ES:AN:2026:279), dictamina que el personal adscrito a los servicios de atención a bordo y restauración en trenes de Renfe Viajeros no tiene derecho a que la «pausa del bocadillo» compute como tiempo de trabajo efectivo.

La Sala de lo Social de la AN declara que el personal afectado por el conflicto colectivo no tiene derecho a que la «pausa del bocadillo» compute como tiempo de trabajo efectivo en virtud de una CMB, y ello es así porque no concurren los presupuestos determinados por la jurisprudencia de la Sala IV del TS para apreciar la existencia de tal CMB.

La Sala de lo Social de la AN recuerda que el personal afectado por el conflicto colectivo se rige por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, cuyo artículo 8 diferencia entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia. Igualmente, el Convenio Colectivo aplicable diferencia entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

La Sala de lo Social de la AN concluye que la «pausa del bocadillo» del personal adscrito al Área de Servicio a Bordo no computa como tiempo de trabajo efectivo, pero no entra a analizar si computa como tiempo de presencia porque no es la pretensión formulada en la demanda. No obstante, la Sala de lo Social de la AN deja apuntada la diferencia entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, señalando que tal diferencia alcanza al personal afectado por el conflicto colectivo. Además, la Sala añade que el tiempo de comida a bordo en el que el personal queda a disposición del empleador tiene la consideración de tiempo de presencia, como si, en cierto modo, la «pausa del bocadillo» tuviera la consideración de tiempo de presencia, quedando subsumida dentro del tiempo de comida en ruta.

VII. Parte dispositiva

La SAN-SOC núm. 20/2026, de 30 de enero, falla en los términos siguientes:

- Desestimar la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el Sindicato Federal Ferrovial de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT) contra la empresa Serveo Servicios SAU, a la que absuelve de las pretensiones contenidas en la misma.
- No haber lugar a la imposición de sanción por temeridad al sindicato SFF-CGT.

VIII. Comentario

1. Introducción

La «pausa del bocadillo» es el descanso que el personal disfruta dentro de la jornada laboral diaria (descanso intrajornada). A salvo lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable como norma más favorable, el artículo 34.1 del ET regula el devengo y duración mínima de la pausa, diferenciando según la edad de la persona trabajadora:

- Las personas trabajadoras mayores de edad (≥ 18 años) tienen derecho a una pausa cada seis horas diarias de trabajo continuado, con una duración mínima de 15 minutos (art. 34.4. párrafo 1.º ET).
- Las personas trabajadoras menores de edad (16 y 17 años) tienen derecho a una pausa cada cuatro horas y media diarias de trabajo continuado, con una duración mínima de 30 minutos (art. 34.4. párrafo 2.º ET).

Con el reconocimiento del derecho al descanso intrajornada, el artículo 34.4 del ET transpone al Derecho interno español el artículo 4 de la Directiva 2003/88 CE y, al mismo tiempo, desarrolla el artículo 40.2 de la CE, que recoge un mandato dirigido a los poderes públicos para velar por la seguridad en el trabajo y garantizar el descanso necesario.

La finalidad del descanso intrajornada es romper la permanencia del esfuerzo laboral durante más de seis horas y proporcionar un tiempo libre para un refrigerio. La Sala de lo Social del TS declara que la finalidad del descanso intrajornada es *salvaguardar la salud física y psicológica del trabajador. De ahí que tanto la doctrina científica como los agentes negociadores se refieren con habitualidad a este descanso como «la pausa del bocadillo»*^[1].

En el caso ahora examinado no se discute el derecho del personal a disfrutar de la «pausa del bocadillo» ni tampoco su duración. La cuestión litigiosa se centra en determinar si la duración de la pausa computa como tiempo de trabajo efectivo.

Conviene diferenciar, al menos, tres situaciones en orden al tratamiento jurídico dado a la «pausa del bocadillo»:

- **La pausa como tiempo de trabajo efectivo**, lo cual significa que: 1) se toma en cuenta para computar duración máxima de la jornada laboral ordinaria del artículo 34 del ET, 2) se toma en cuenta para el límite máximo de horas extraordinarias del artículo 35 del ET y 3) es retribuida (no recuperable).
- **La pausa como tiempo de presencia**, lo cual significa que: 1) no se toma en cuenta para computar la duración máxima de la jornada laboral ordinaria, 2) no se toma en cuenta para el límite máximo de horas extraordinarias y 3) es retribuida (no recuperable).
- **La pausa como tiempo de descanso (no es tiempo de trabajo efectivo ni tiempo de presencia)**, lo cual significa que: 1) no computa en la duración máxima de la jornada laboral ordinaria, 2) no computa para el límite máximo de las horas extraordinarias, 3) no es retribuida y 4) es recuperable.

Llegados a este punto la cuestión pasa por determinar en qué casos la «pausa del bocadillo» computa como tiempo de trabajo efectivo y como tiempo de presencia.

2. ¿En qué casos la «pausa del bocadillo» computa como tiempo de trabajo efectivo?

La «pausa del bocadillo» computa como tiempo de trabajo efectivo cuando así se disponga por alguna de las cuatro vías siguientes:

- **Vía convenio colectivo.** El artículo 34.4. párrafo 1.º ET dispone que la duración de la pausa *se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así*

esté establecido o se establezca por convenio colectivo. El TS ha admitido la posibilidad de que el convenio colectivo compute la «pausa del bocadillo» como tiempo de trabajo efectivo para una determinada categoría de trabajadores y no, con carácter general, para toda la plantilla^[2]. En el caso ahora examinado, el Convenio Colectivo aplicable^[3] no prevé que la «pausa del bocadillo» tenga la consideración de tiempo de trabajo efectivo para toda la plantilla, ni tampoco de modo particular para el personal adscrito al Área de Servicio a Bordo, que es el afectado por el conflicto colectivo.

- **Vía contrato de trabajo.** El artículo 34.4. párrafo 1.º ET dispone que la duración de la pausa *se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por [...] contrato de trabajo.* En el caso ahora examinado, los contratos de trabajo del personal adscrito al Área de Servicio a Bordo no incluyen cláusula alguna que considere la duración de la «pausa del bocadillo» como tiempo de trabajo efectivo.
- **Vía acuerdo de empresa.** La Sala de lo Social del TS ha venido admitiendo que la «pausa del bocadillo» sea considerada tiempo de trabajo efectivo cuando así lo establezca un acuerdo de empresa^[4]. En el caso ahora examinado no existe un acuerdo de empresa que contemple la «pausa del bocadillo» como tiempo de trabajo efectivo. Con todo, hay constancia de que una de las actas del Comité Intercentros recoge que la empresa se encuentra abierta a negociar cualquier protocolo en la materia. Por tanto, la empresa no se cierra a negociar con la representación legal de los trabajadores un acuerdo sobre el cómputo de la «pausa del bocadillo» como tiempo de trabajo efectivo. No obstante, no consta que tal acuerdo se haya alcanzado.
- **Vía condición más beneficiosa (CMB) reconocida unilateralmente por la empresa.** La Sala de lo Social del TS ha venido admitiendo que la «pausa del bocadillo» sea considerada como tiempo de trabajo efectivo en virtud de una CMB^[5]. En el caso ahora examinado, el sindicato demandante (SFF-CGT) alega que la empresa ha venido computando la «pausa del bocadillo» como tiempo de trabajo efectivo en virtud de una CMB, y que dicha CMB ha sido suprimida unilateralmente por la empresa en la Circular remitida el 20 de octubre de 2025, al hacer constar en ella que el descanso de 15 minutos para el bocadillo se descontará del cómputo de la jornada. El sindicato demandante denuncia que la empresa no puede suprimir unilateralmente la CMB mediante dicha Circular, teniendo que acudir al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo del artículo 41 del ET. Sin embargo, la Sala de lo Social de la AN no aprecia la existencia de la CMB reclamada por la parte demandante, *señalando que el hecho de que en determinados casos particulares no se hayan deducido las pausas para el cómputo de la jornada anual, más allá de una mera tolerancia patronal, no implica un derecho a computar la pausa como tiempo de trabajo efectivo en virtud de una CMB.*

CONCLUSIÓN: el artículo 34.4. párrafo 1.º del ET dispone que la pausa dentro de la jornada laboral diaria («pausa del bocadillo») computa como tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por: 1) convenio colectivo o 2) contrato de trabajo. La Sala de lo Social del TS viene admitiendo que la «pausa del bocadillo» también computa como tiempo de trabajo efectivo cuando así se establezca: 1) en acuerdo de empresa o 2) a través de una CMB reconocida unilateralmente por la empresa. Por tanto, cuatro son los modos de computar la «pausa del bocadillo» como tiempo de trabajo efectivo, dos previstos legalmente en el

artículo 34.4 del ET y dos más admitidos por la jurisprudencia. En definitiva, la «pausa del bocadillo» no debe considerarse tiempo de trabajo efectivo si no se contempla como tal en: 1) convenio colectivo, 2) contrato de trabajo, 3) acuerdo de empresa o 4) CMB. En el caso ahora examinado, la «pausa del bocadillo» que disfruta el personal adscrito al Área de Servicio a Bordo en trenes no computa como tiempo de trabajo efectivo porque no opera ninguna de las cuatro vías anteriormente señaladas.

DOS ACLARACIONES: la pausa intrajornada del artículo 34.4 del ET no debe confundirse con:

- Las pausas que determinados colectivos de trabajadores realizan durante la jornada laboral diaria para prevenir la exposición a determinados riesgos laborales. Tal es el caso, por ejemplo, de las pausas durante la jornada de trabajo continuado con pantallas de visualización de datos. El empleador *organizará actividad diaria de forma que esta tarea se alterne con otras o estableciendo las pausas necesarias cuando la alternancia de tareas no sea posible o no baste para disminuir el riesgo suficientemente* (art. 3.3 Real Decreto 488/1997). Estas pausas computan en todo caso como tiempo de trabajo efectivo.
- Las pausas que el personal realiza durante la jornada laboral diaria para ir al aseos y atender necesidades fisiológicas. Este tipo de pausas computan en todo caso como tiempo de trabajo efectivo^[6].

3. ¿En qué casos la «pausa del bocadillo» computa como tiempo de presencia?

El conflicto colectivo que resuelve la SAN-SOC núm. 20/2026 tiene la particularidad de que afecta al personal adscrito a los «servicios de atención a bordo y restauración en trenes de Renfe Viajeros», lo cual determina la aplicación del artículo 8 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo^[7], que diferencia entre tiempo de presencia y tiempo de trabajo.

En el caso ahora examinado, la «pausa del bocadillo» no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo por las razones expuestas más arriba. Llegados a este punto la cuestión pasa por determinar si tiene la consideración de tiempo de presencia.

El tiempo de presencia, aun siendo retribuido, se diferencia del tiempo de trabajo efectivo en que no computa en la duración máxima de la jornada laboral ordinaria del artículo 34 del ET, ni tampoco a efectos del límite máximo de horas extraordinarias del artículo 35 del ET (art. 8.3. párrafo 2.º Real Decreto 1561/1995). El Anexo IV del Convenio Colectivo de Serveo Servicios, SAU, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes (Código de convenio núm. 90102871012018), recoge la retribución de la hora de presencia para el personal adscrito al Área de Servicio a Bordo, quedando fijada su cuantía para el año 2025 (en que se presenta la demanda de conflicto colectivo) en los términos siguientes:

- Grupo I. Mandos Intermedios: 0,00 euros.
- Grupo II. Jefe/a de Tripulación y Coordinador/a: 11,15 euros.
- Grupo III. Tripulante, Conductor/a, Camarero/a y Ayudante/a de Cocina: 11,15 euros.
- Grupo IV. Auxiliar de Tripulación: 9,80 euros. Tripulante Auxiliar: 8,35 euros.

El principio de congruencia impide a la Sala de lo Social de la AN examinar si la «pausa del bocadillo» que disfruta el personal adscrito al Área de Servicio a Bordo computa como tiempo de presencia porque tal cuestión no consta entre las pretensiones formuladas por el sindicato demandante. No obstante, la Sala deja abierta la vía para examinar la cuestión porque señala que: 1) el Real Decreto 1561/1995 se aplica al personal afectado por el conflicto colectivo (personal adscrito al Área de Servicio a Bordo) y 2) artículo 60.C).II. párrafo 2.º del Convenio Colectivo

aplicable conceptúa como tiempo de presencia el dedicado a la comida en ruta (a bordo del tren) cuando el trabajador se encuentra a disposición del empleador. Nótese que la propia empresa se opone a la demanda refiriendo que el Convenio Colectivo aplicable prevé la pausa para comida como tiempo de presencia.

El artículo 8. del Real Decreto 1561/1995 señala que el tiempo de presencia es aquel en el que la persona trabajadora está a disposición de la empresa *sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares*. Por tanto, el tiempo de presencia se define por la concurrencia de dos elementos: 1) la persona trabajadora está a disposición de la empresa y 2) la persona trabajadora no presta servicios. El artículo 8.1. párrafo 3.º del Real Decreto 1561/1995 lista las razones por las que la persona trabajadora puede estar a disposición de la empresa sin prestar servicios, que son las siguientes: 1) espera, 2) expectativas, 3) servicios de guardia, 4) viajes sin servicio, 5) averías, 6) comidas en ruta y 7) otras situaciones similares. Nótese que la lista es abierta (*numerus clausus*) porque cabe la posibilidad de añadir *otras situaciones similares* a las expresamente señalada. Además, el artículo 8.1. párrafo 4.º del Real Decreto 1561/1995 faculta al convenio colectivo para *determinar en cada caso los supuestos concretos conceptuales como tiempo de presencia*.

El artículo 60.C).II del Convenio Colectivo de Serveo Servicios, SAU, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes (Código de convenio núm. 90102871012018), distingue entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, definiendo este último como *aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares*. Por tanto, el precepto convencional define el tiempo de presencia en términos idénticos que el artículo 8.1. párrafo 4.º del Real Decreto 1561/1995, sin ampliar la lista de supuestos conceptuales como tal.

Entre los supuestos que tienen la consideración de tiempo de presencia se incluye el dedicado por la tripulación a las comidas en ruta. Llegados a este punto cabe plantear si «la pausa del bocadillo» tiene encaje dentro de la situación de «comida en ruta», con la consiguiente consideración como tiempo de presencia. El Convenio Colectivo aplicable no define qué haya de entenderse por «tiempo de comida en ruta», lo cual dificulta determinar con claridad si «la pausa del bocadillo» queda comprendida en aquel.

En su día, el artículo 53.3 del Convenio Colectivo de la Compañía Internacional de Coches Camas y de Turismo, SA (BOE núm. 245, de 13 octubre 1999), incluyó las horas de comida en ruta dentro del tiempo de presencia, señalando que *son las referidas al tiempo que utilice el trabajador para realizar las comidas a bordo de los trenes, interrumpiendo para ello la efectiva prestación de servicios en aquellos casos en que la comida les sea facilitada por la empresa. Cuando por las características del tren, el personal, a quien le haya sido facilitada la comida por la empresa, pueda realizar la comida o cena a bordo del mismo sin interrumpir el servicio, el tiempo empleado para ello será entre treinta y cuarenta y cinco minutos, considerándose este tiempo como trabajo efectivo a todos los efectos en este supuesto*. Por tanto, para que la comida en ruta fuera considerada tiempo de presencia era necesaria la concurrencia de tres elementos: 1) la empresa facilita la comida al personal, 2) el personal interrumpe el servicio para comer y 3) el personal está a disposición de la empresa mientras come.

El concepto convencional de «horas de comida en ruta» apuntado no resulta aplicable al caso ahora examinado porque el personal adscrito al servicio de atención a bordo y restauración en trenes de Renfe Viajeros se rige por otro convenio colectivo. No obstante, dicho concepto puede ayudar a determinar si la «pausa del bocadillo» puede subsumirse dentro de las «horas de comida en ruta» a efectos de su consideración como tiempo de presencia. La «pausa del bocadillo» podría considerarse tiempo de presencia si concurren los dos elementos siguientes:

- El personal interrumpe efectivamente la prestación de servicios para comer.
- El personal queda a disposición de la empresa mientras come, teniendo que estar pendiente del servicio; dicho de otro modo, la empresa no puede garantizar durante el periodo de inactividad una desconexión total y real.

Llegados a este punto cabe diferenciar tres situaciones para el personal adscrito al Área de Servicios a Bordo en trenes:

- Si el personal no interrumpe el servicio durante el tiempo de comida, tal situación tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
- Si el personal interrumpe el servicio durante el tiempo de comida y continúa a disposición de la empresa (no existe desconexión total y real), dicha situación tiene la consideración de tiempo de presencia^[8]. Conviene tener en cuenta que las horas de comida en ruta no es el único supuesto conceptuable como tiempo de presencia. El problema puede surgir cuando el personal alcanza el número máximo convencional de horas de presencia, porque entonces se plantea qué tratamiento jurídico merece el tiempo que exceso^[9].
- Si el personal interrumpe el servicio durante el tiempo de comida y además se garantiza la desconexión total y real, dicha situación tiene la consideración de tiempo de descanso no retribuido y recuperable.

IX. Apunte final

Llegados a este punto merece la pena abordar, siquiera sea brevemente y a modo de apunte final, dos cuestiones:

- **Primera cuestión. ¿El registro de la «pausa del bocadillo» condiciona su consideración como tiempo de trabajo efectivo?** La SAN-SOC núm. 20/2026, que ahora se comenta, señala que la obligación de registrar la hora de inicio de la pausa y la posterior hora de reanudación de la jornada no altera la consideración que deba darse a la pausa; dicho de otro modo: la consideración o no de la pausa como tiempo de trabajo efectivo no viene determinada ni condicionada por la obligación o no de «fichar» su disfrute. La Sala de lo Social de la AN aclara que la exigencia de registrar la pausa no tiene otra finalidad que la de *verificar que se realizan los descansos legalmente establecidos*. Con independencia de que exista o no una obligación de «fichar» la pausa, el cómputo de esta como tiempo de trabajo efectivo viene determinado por lo dispuesto al respecto en el convenio colectivo, en el contrato de trabajo, en el acuerdo de empresa o a través de una CMB.
- **Segunda cuestión. ¿Qué pasa si la persona trabajadora se niega a disfrutar de la «pausa del bocadillo» cuando esta no computa como tiempo de trabajo efectivo?** El supuesto de hecho es el siguiente: la «pausa del bocadillo» no computa como tiempo de trabajo efectivo y la persona trabajadora decide no hacer uso de ella y salir del trabajo 15 minutos antes todos los días. ¿La persona trabajadora puede renunciar a la pausa?, ¿y si la empresa ordena que el personal disfrute de la pausa? La STSJ de La Rioja-SOC núm. 65/2025, de 29 de mayo (Recurso de suplicación núm. 64/2025. ECLI:ES:TSJLR:2025:458), declara que el empresario, en virtud de su poder de dirección, puede ordenar que el personal disfrute la pausa del bocadillo de forma efectiva, aunque no compute como tiempo de trabajo efectivo. La Sala sostiene que dicha orden no comporta un atentado a la dignidad de la persona trabajadora, ni es una orden ilegal, abusiva o contraria a las mínimas exigencias laborales aplicables ni vulnera ningún derecho fundamental, de ahí que la persona

trabajadora no pueda incumplirla; dicho de otro modo: la persona trabajadora no puede ejercer un derecho de resistencia a la orden empresarial. Si la persona trabajadora incumple de forma reiterada la orden empresarial, negándose a recuperar el tiempo del bocadillo, incurre en falta muy grave por indisciplina y desobediencia, pudiendo ser sancionada con despido disciplinario.

Referencias:

1. ^ *Vid., STS-SOC núm. 691/2025, de 2 de julio (RCUD núm. 5023/2023. ECLI:ES:TS:2025:3657).*
2. ^ *En este sentido, la STS-SOC núm. 691/2025, de 2 de julio (RCUD núm. 5023/2023. ECLI:ES:TS:2025:3657), determina que el tiempo de descanso de quince minutos –pausa para el bocadillo– de las personas trabajadoras que prestan servicios en el turno noche sea considerado como tiempo efectivo de trabajo, y ello es así en aplicación del Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2021-2022 (Código de convenio núm. 99000355011982) (BOE núm. 294, de 9 diciembre 2021). El artículo 8.1.1 del Convenio Colectivo establece, como regla general, que los periodos de descanso no tienen la consideración de tiempo de trabajo en el cómputo de la jornada laboral anual. No obstante, el artículo 8.1.2.a) del mismo Convenio Colectivo añade una excepción para el personal que trabaje en el turno de noche y realice una jornada de cuarenta horas semanales presenciales.*
3. ^ *Convenio Colectivo de Serveo Servicios, SAU, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes (Código de convenio núm. 90102871012018) (BOE núm. 222, de 13 septiembre 2024).*
4. ^ *Por todas, vid., STS-SOC núm. 410/2024, de 5 de marzo (RCO núm. 143/2021. ECLI:ES:TS:2024:1298).*
5. ^ *Por todas, vid., STS, Sala Social, de 16 de septiembre de 2015 (RCO núm. 330/2014. ECLI:ES:TS:2015:4417). También vid., STS-SOC núm. 622/2017, de 13 de julio (RCUD núm. 2235/2015. ECLI:ES:TS:2017:3161).*
6. ^ *STS-SOC núm. 565/2023, de 19 de septiembre (RCO núm. 260/2021. ECLI:ES:TS:2023:3765).*
7. ^ *El artículo 13 del Real Decreto 1561/1995 es claro al señalar que Las disposiciones del artículo 8 sobre tiempos de trabajo efectivo y de presencia serán de aplicación en el transporte ferroviario a los conductores y demás personas que presten sus servicios a bordo de los trenes durante el trayecto de los mismos, pertenezcan o no a empresas dedicadas al transporte ferroviario. Sobre la aplicación del artículo 8 del Real Decreto 1561/1995 al personal adscrito a los servicios de atención a bordo y restauración en trenes, vid., STS-SOC núm. 328/2025, de 22 de abril (RCO núm. 77/2023. ECLI:ES:TS:2025:2061). También vid., SAN-SOC núm. 169/2022, de 19 de diciembre (ECLI:ES:AN:2022:5783); y SAN-SOC núm. SAN-SOC núm. 20/2026, de 30 de enero (ECLI:ES:AN.2026:279).*
8. ^ *La STS-SOC núm. 808/2025, de 23 de septiembre (RCO núm. 105/2023. ECLI:ES:TS:2025:4159), tiene por objeto determinar si el tiempo de comida de las personas trabajadoras (conductores de ambulaciones) debe ser computado como de presencia, o como tiempo de descanso en los supuestos en los que se permite la desconexión del radioteléfono y no tienen que estar pendientes del servicio, no existiendo previsión*

convencional sobre la consideración de dicho tiempo como de presencia. El TS dictamina que cuando la empresa no puede garantizar la desconexión total, a salvo de autorización expresa al margen de cuestiones tecnológicas, dicho periodo debe computarse como tiempo a disposición (de presencia); no sería válida la propuesta de que se considere tiempo de descanso, pero hayan de estar pendientes de una posible llamada al no haberse materializado la desconexión real. Por tanto, el tiempo de comida ha de considerarse de descanso y no de presencia cuando se garantiza la desconexión total.

9. [^] El artículo 60.C).II del Convenio Colectivo de Serveo Servicios, SAU, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes (Código de convenio núm. 90102871012018), prevé para el personal adscrito al Área de Servicio a Bordo un máximo de 35 horas de presencia al mes para aquellos trabajadores que no tengan consolidadas un número superior de horas. Para aquellos trabajadores con más de 35 horas consolidadas, mantendrán como límite las horas que tengan acordadas en cada caso.