07/03/2025

Las empresas tendrán que registrar las pausas que se realicen durante la jornada

Las firmas deberán concretar si el momento del café o el bocadillo es parte del tiempo de trabajo



El Consejo de Ministros impulsó hace tres semanas el anteproyecto de ley con el que busca reducir la jornada laboral a 37,5 horas y cambiar el modelo de registro horario que está en vigor desde el año 2019. El objetivo es que la Inspección de Trabajo **tenga acceso en remoto a estas anotaciones**, pero también conseguir un registro real del tiempo de trabajo por lo que el acuerdo firmado con los sindicatos incluye la obligación de anotar las pausas. La normativa actual solo forzaba a dar cuenta del inicio y el fin de la jornada, por lo que la mayoría de empresas tendrán que decidir como califican cada interrupción y adaptar los sistemas de registro.

El texto que llegará al Congreso de los Diputados en las próximas semanas incorpora un artículo 34 bis al Estatuto de los Trabajadores en el que se se detalla que los empleados registrarán **"todas aquellas interrupciones de la misma que afecten a su cómputo"**. Esta obligación está lejos de entrar en vigor, puesto que comenzará a aplicarse a los seis meses de su publicación en el BOE y todavía tiene que superar toda la tramitación parlamentaria, no obstante, los laboralistas ya han comenzado a anticiparse a las dudas que generará en las empresas.

"La referencia que hace el texto a las interrupciones que afecten al cómputo de la jornada, va a tener una incidencia muy importante, ya que va a requerir que las empresas definan en su política interna qué entienden por tiempo de trabajo efectivo y qué por descanso" explica en conversación con este periódico el director de Augusta Abogados, Omar Molina. Las conocidas como "incidencias intrajornada" en el argot profesional no se incluyen, con carácter general, en el tiempo de trabajo efectivo a no ser que estuviera recogido como tal en el contrato o en el convenio colectivo. El abogado pone el ejemplo de la "pausa para el bocadillo" que dio lugar a una variedad de sentencias antes de unificarse el criterio. **"Creemos que va a generar mucho debate en las empresas** ver cómo catalogan las pausas para ir al baño o las salidas fuera de la oficina y después va a ser difícil explicárselo a los trabajadores" reflexiona Molina.

La falta de detalles en la norma y la previsión de que el reglamento que se elabore con carácter posterior se centre en concretar el acceso del órgano inspector a estos registros, así como la ausencia de referencias más concretas en los convenios lleva a poner todo el peso del cumplimiento en las empresas. "Todo está muy verde, estamos intentando acomodar los sistemas a las pretensiones que parece tener la Administración y que apuntan a un control real de la jornada efectiva" reconoce el **socio del área laboral de Ceca Magán Abogados, José María Labadía**

. "Estamos a la expectativa de conocer más detalles, porque la casuística es tan exagerada que habrá que fijar qué entendemos por interrupción, qué es algo normal y si el trabajo efectivo es necesariamente prestar un servicio o producir de forma continuada" reflexiona el laboralista, que defiende que el fin último debe ser que ninguna de las partes se vea perjudicada por la implementación de esta mejora.

No obstante, desde los sindicatos quitan peso a la referencia incluida en el borrador de la norma. "En la mesa de diálogo social no se concretó ni debatió nada al respecto, porque la idea es que las pausas se computen como hasta ahora con los sistemas de seguridad" expone la secretaria de **Salud Laboral de UGT y negociadora del acuerdo, Patricia Ruiz**, quien defiende que la norma no persigue este cambio.

Si bien, a la espera de la nueva guía será una materia en la que se ponga atención puesto que los incumplimientos en materia de pausas durante la jornada también podrían ser sancionados con hasta 10.000 euros en los casos graves, de acuerdo con la modificación que incluye el mismo anteproyecto de ley. Además, tras **la aprobación de esta norma se impondrán por trabajador y no por empresa**, como sucedía hasta ahora, lo que llevará a las compañías a poner un mayor esfuerzo en que se cumplan con esta obligación que recae sobre el trabajador en el día a día, pero de la que la empresa es la responsable.

Se han pronunciado los jueces

No siempre es fácil **discernir entre lo que debe considerarse tiempo de trabajo y lo que no** merece esa clasificación dentro de una misma empresa. Es más, la disparidad de criterios entre los sindicatos y la cúpula de la empresa a este respecto obliga en ocasiones a recurrir a las más altas instancias judiciales. Así lo demuestra una reciente sentencia del Supremo. En ese texto jurídico, dado a conocer hace casi exactamente un año, el Alto Tribunal dictaminaba que el tiempo para desayunar, y el margen de cortesía de quince minutos concedido para incorporarse cada mañana a su puesto, tienen que considerarse tiempo efectivo de trabajo, en el caso de los empleados de CaixaBank. Así quedaba establecido, desde principios de los año 90, en el ordenamiento interno de la entidad bancaria, hasta que una nueva guía puesta en circulación en la empresa cambiaba las condiciones en relación a algunas de las pausas, o demoras, previstas en el tiempo efectivo de trabajo.

El Supremo –y con anterioridad la Audiencia Nacional– **decidió dar la razón a los sindicatos en esta ocasión**, pero eso no quiere decir que sentara jurisprudencia para todas las compañías españolas.

Los abogados laboralistas advirtieron ya entonces que aún resultaría necesario "estudiar caso por caso" en qué compañías había lugar para que la sentencia del Supremo tuviera aplicación.

El consenso de los expertos avisaba de que solamente aquellas empresas en las que, más allá de los convenios colectivos de su sector, contaran con acuerdos con sus trabajadores en esta materia semejantes a los de CaixaBank podía esperarse una sentencia semejante, en el hipotético caso de que esta situación fuera causa de litigio ante los magistrados.

Es más, en los últimos cinco años, los jueces han fallado en algunos casos a favor de las empresas, y han obligado a los trabajadores a descontarse las pausas para fumar o para tomar café o almorzar, al considerar que su actividad quedaba interrumpida y que ese tiempo debía compensarse posteriormente.

Fuente: https://www.eleconomista.es/

LINK DE LA NOTICIA