



¿Puede tu empresa cambiar tu horario de comida unilateralmente? Analizamos jurisprudencia

En el presente caso abordaremos las siguientes instituciones jurídicas: **calendario laboral, alteración hora de descanso, convenio colectivo, estatuto de los trabajadores.**

En la sentencia a analizar, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco entiende que para el establecimiento de la jornada laboral **se precisa de la concreción del tiempo exacto que cada día se ha de emplear a la empresa**, y que esta cuestión es especialmente sensible para el trabajador pueda conciliar su vida laboral y su tiempo libre.

Así, retrasar en 30 minutos la hora de salida de los trabajadores (desde las 18:30 hasta las 19:00) es un **cambio sustancial de cara a garantizar la conciliación laboral y personal del trabajador**. Además, hay que tener en cuenta que, normalmente, este tipo de prácticas se utilizan para alargar injustamente la jornada de los trabajadores, a sabiendas de que nadie emplea dos horas para comer, y el resto del tiempo es invertido para trabajar. Por ello el tribunal subraya que 90 minutos es un tiempo más que suficiente para “ese acto de la vida cotidiana”.

Posible cambio jurisprudencial, a la espera de interposición de recurso de casación

Ante la espera de que la sociedad interponga o no el correspondiente recurso de casación ante el TS, **esta sentencia puede suponer un cambio jurisprudencial**, ya que en