

## DESCANSO DIARIO Y SEMANAL

La cuestión de la jornada, la elaboración de calendarios o los descansos semanales suelen generar problemas en numerosas ocasiones. Para orientarnos un poco vamos a fijarnos en el descanso diario y el semanal y la relación entre ambos. La jurisprudencia ha ido estableciendo cuáles son los criterios básicos a la hora de interpretar conjuntamente el Estatuto de los Trabajadores y la legislación europea (directiva 2003/88/CE). En este caso una de las sentencias de referencia es del año 2007 dictada por la Audiencia Nacional (SAN 8-5-2007 nº 46/2007, rec. 32/2007).

### ¿Cuáles son los descansos mínimos?

En cuanto a la determinación de los periodos mínimos de descanso, la norma que prevalece es el Estatuto de los Trabajadores:

- **Descanso diario:** 12 horas entre finalización de una jornada e inicio de la siguiente.
- **Descanso semanal:** 36 horas ininterrumpidas, como regla general, comprenderá la tarde del sábado (o en su caso la mañana del lunes) y el día completo del domingo.

Ambas cuestiones pueden ser moduladas tal y como explicamos más abajo.

### ¿Cómo se relacionan descanso diario y semanal?

La cuestión que nos suele generar problemas es precisamente si es legítimo o no que las empresas incluyan las 12 horas del descanso diario dentro del descanso semanal. A este respecto el criterio jurídico es muy claro: al descanso semanal se añadirán las horas de descanso diario. Dicho de otra manera: **al día y medio de descanso semanal se le añadirán las doce horas del descanso diario.  $36 + 12 = 48$ .**

Descanso diario y semanal se suman, no se pueden superponer entre sí ni, a su vez, ser superpuestos con el tiempo de vacaciones. De la misma manera, la aplicación de esta regla sobre los descansos diarios y semanales no puede suponer en la práctica un aumento de la jornada máxima anual, si no que es una forma distinta de distribuirla.

### ¿El descanso semanal tiene que ser ininterrumpido?

**No siempre**, el artículo 37.1 del Estatuto establece que ese descanso mínimo semanal puede ser acumulado en periodos de hasta 14 días. Esto es, que en un periodo de 14 días se tienen que dar 72 horas de descanso semanal adicionales a los descansos mínimos entre jornadas.

### ¿Qué dice tu convenio colectivo?

Los convenios colectivos son acuerdos que pueden modular y/o mejorar las disposiciones recogidas en las leyes. Es muy importante que siempre tengas presente qué dice tu convenio de empresa o sector sobre la jornada y los descansos.

### ¿Los descansos diarios y semanales son iguales en todos los sectores?

Tenemos que tener presente que en virtud del artículo 34.7 del Estatuto de los Trabajadores hay determinados sectores que tienen jornadas especiales, las mismas aparecen reguladas en Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre. En lo referido a la manera en que se computa el descanso semanal y diario hay dos particularidades:

#### **Comercio y hostelería**

Mediante **convenio colectivo o pacto** con la empresa se puede acordar, bien la acumulación del medio día del descanso semanal en periodos de hasta dos semanas o su disfrute separado del correspondiente día completo.

#### **Trabajo a turnos**

En las empresas en que se trabaje en régimen de turnos se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal, también se puede separar del correspondiente día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Además, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del **descanso mínimo entre jornadas**, se podrá reducir el mismo hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.



## EGUNEKO ETA ASTEKO ATSEDENALDIA

Lanaldiek, egutegien egiteak edo asteko atsedendiek hamaika arazo sortzen dituzte askotan. Eguneko eta asteko atsedendiak eta hauen arteko lotura zehaztuko ditugu. Jurisprudenziak funtsezko irizpideak ezarri ditu Langileen Estatutua eta Europa legeriaren (2003/88/CE zuzentaraua) uztarketan. Kasu honetan, Entzutegi Nazionalak 2007an erreferentzia-epaietako bat ezarri zuen (SAN 8-5-2007 46/2007, 32/2007).

### **Zeintzuk dira gutxienerako atsedendiak?**

Atsedendiarako gutxienerako denboraldiak dagokienean nagusitzen den araudia Langileen Estatutuarena da:

- **Eguneko atsedendia: 12 ordu** lanaldi bat bukatzen denetik hurrengo hasten den arte.
- **Asteoko atsedendia: 36 ordu** segidan, oro har, larunbateko arratsaldea (edo honen ordeztastelehen goiza) eta igande osoa.

Biak modulatu daitezke ondoren azalduko dugun legez.

### **Nola uztartzen dira eguneko eta asteko atsedendiak?**

Eguneko atsedendiko 12 orduak asteko atsedendian sartzearen legezotasuna ala legez kontrakoa den horrek hamaika arazo sortarazten dizkigu. Honi dagokionez irizpide juridikoa oso argia da: asteko atsedendia eguneko atsedendiko orduetara gehituko zaie. Beste era batera esanda: **asteoko atsedendiko egun eta erdiari eguneko atsedendiko hamabi orduak gehituko zaizkio;  $36 + 12 = 48$ .**

Eguneko eta asteko atsedendien batuketa egiten da, biak ezin dira gainjarri ezta oporraldietako denboraldiari gainezarri. Era berean, eguneko eta asteko atsedendien inguruko arau honek ezin du ekarri, praktikan, urteko gehieneko lanaldiaren areagotze bat, banatzeko era desberdin bat baita.

### **Asteoko atsedendia jarraitua behar du izan?**

Ez beti, Estatutuaren 37.1 artikulua dio asteko gutxienerako atsedendi hori 14 egun arteko denboraldietan meta daitekeela. Hau da, 14 eguneko tarte batean, lanaldien arteko gutxienerako atsedendiak baino asteko atsedendiko 72 ordu gehiago eman behar dira.

### **Zer dio zure hitzarmen kolektiboak?**

Hitzarmen kolektiboek legeetan jasotako xedapenak modulatu edota hobetu dezakete. Garrantzitsua da jakitea zer dion zure sektore edo enpresako hitzarmenak lanaldia eta atsedendiei buruz.

### **Eguneko eta asteko atsedendiak berdina dira sektore guztietan?**

Kontuan hartu behar dugu Langileen Estatutuaren 34.7. artikulua arabera sektore jakin batzuk lanaldi bereziak izan ditzateketela, eta hauek irailak 26ko 1561/1995 Errege dekretuan araututa ematen dira. Asteoko eta eguneko atsedendia kontutatzeko garaian bi berezitasun ematen dira:

### **Merkataritza eta ostalaritza**

Hitzarmen kolektibo eta enpresarekin egindako paktu baten bidez asteko atsedendiko egun erdia bi asterainoko denboraldietan metatzea ados daiteke edo egun erdi hori dagokion egun osoarekin batera ez gozatu.

### **Txandakako lana**

Txandaka lan egiten duten enpresetan **asteoko egun erdiko atsedendia** lau asterainoko denboraldietan meta daiteke, eta dagokion egun osoetik banan daiteke asteko beste egun batean berau gozatzeko.

Langile batek txandaz aldatzean ezin badu **lanaldien arteko gutxienerako atsedendia** gozatu, berau zazpi ordutara murriz daiteke, diferentzia oro har ezarritako hamabi ordu arte konpentsa daitekelarik ondorengo egunetan.

