

LA ARTICULACIÓN DE LOS DESCANSOS LABORALES EN EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TIEMPO DE TRABAJO

José Eduardo López Ahumada.

Doctor en Derecho. Becario de investigación de la Universidad de Alcalá.

SUMARIO.: 1. Introducción.— 2. La ordenación de los descansos laborales en el sistema de fuentes del tiempo de trabajo.— 3. El descanso configurado como límite a la jornada de trabajo.— 4. La incidencia de los descansos laborales en la ordenación del tiempo de trabajo.— 5. La determinación de los descansos en el horario de trabajo y en el calendario laboral.

1. INTRODUCCIÓN.

La relación entre los descansos laborales y la jornada de trabajo tiene una importancia esencial en el estudio de las relaciones laborales desarrolladas en la empresa, hasta el punto que condiciona incluso los sistemas de organización laboral aplicables en los centros de trabajo. Pero, a su vez, debemos tener en cuenta que la organización del trabajo y, por tanto, la distribución de los descansos incide igualmente en la vida de los trabajadores¹. Por tanto, la jornada laboral se manifiesta en el sector del Derecho del Trabajo como una disciplina especial, encargada de tutelar los intereses personales de los trabajadores en relación con el desarrollo de su actividad laboral y de su reposo.

¹ Los descansos laborales se integran en la ordenación del tiempo de trabajo y, concretamente, en la determinación cuantitativa y cualitativa de la dimensión temporal de la prestación de servicios, afectando al módulo temporal diario, semanal y anual. Vid. SANDULLI, P.: <<Orario di lavoro>>, en *Enciclopedia Giuridica Treccani*, Vol. XXI, Roma, 1990, p. 3. DE LUCA TAMAJO, R.: <<Il tempo nel rapporto di lavoro>>, en *Diritto del lavoro e relazioni industriali*, T.I, 1986,, p. 448.

2. LA ORDENACIÓN DE LOS DESCANSOS LABORALES EN EL SISTEMA DE FUENTES DEL TIEMPO DE TRABAJO.

La ordenación de los descansos laborales tiene como referencia el sistema de fuentes que inspira nuestro sistema de tiempo de trabajo. Sin embargo, debemos destacar determinadas peculiaridades inherentes a la determinación de los períodos de asueto laboral.

Nuestro ordenamiento jurídico laboral garantiza el carácter imperativo de ciertos aspectos de la regulación de la jornada laboral, cuya regulación se realiza en virtud de normas de derecho necesario relativo. La singularidad de estas normas imperativas relativas se traduce en una regulación legal de carácter mínimo, correspondiendo a la negociación colectiva —muy especialmente al convenio colectivo— la determinación de las condiciones de tiempo de trabajo para cada empresa o sector de actividad, sin olvidar el posterior papel subsidiario de la autonomía individual en la ordenación de dichas condiciones². Tanto en las instituciones de tiempo de trabajo, como en las interrupciones periódicas de la prestación laboral, el papel que se concede a los instrumentos supletorios de determinación de las condiciones laborales es el de mejora o adaptación de las condiciones de tiempo de trabajo y descanso.

La incidencia del carácter mínimo relativo en el sistema de tiempo de trabajo se aprecia en la determinación de la jornada máxima de trabajo, la jornada de los menores, el límite anual de realización y las condiciones del pago de las horas extraordinarias, la

² En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha declarado que no se puede hablar de la existencia de una reserva de Ley en materia de descansos laborales. La STC 210/1990, de 20 de diciembre (BOE del 10 de enero de 1991), en una cuestión de inconstitucionalidad, declaró que la Ley juega un papel de cierre del sistema de fuentes debido a que en virtud del art. 40.2 CE <<(…) los convenios colectivos, y no sólo los contratos de trabajo, han de respetar ineludiblemente el límite legal, en las condiciones establecidas por la propia Ley>> (FJ 2º).

De igual manera, el Dictamen relativo a la ordenación y distribución de la jornada, emitido por el Pleno del CES durante las sesiones plenarias celebradas los días 28 de octubre y 4 de noviembre de 1993, se pronunció en materia de ordenación de descansos laborales, afirmando que se reforzaba la función reguladora de la negociación colectiva. Esto es, parafraseando al órgano consultivo social, en nuestro ordenamiento jurídico laboral <<se garantiza manteniendo la indisponibilidad de los límites legales de descanso diario (doce horas entre cada dos jornadas), semanal (treinta y seis horas) (...), así como el límite genérico, de que la acumulación diaria de jornada, originada por una distribución irregular, haya de tener en cuenta la adecuación a las peculiaridades de cada trabajo —peligrosidad, dureza, etc.— en función de la salud del trabajador. Sin perjuicio de que en materia de descansos, y con excepción del período mínimo entre jornadas de trabajo, pueda permitirse al convenio colectivo un sistema más flexible de acumulación o distribución variable.>>

extensión de la duración del trabajo nocturno, el despliegue de la compensación del trabajo a turnos por descanso compensatorio, etc³.

En este sentido, podemos destacar el caso de la distribución irregular de la jornada de trabajo en cómputo anual, cuya determinación se reenvía a la autonomía colectiva, que ofrece un amplio margen de libertad a los sujetos colectivos de las relaciones laborales. De la misma manera, en la determinación de la jornada diaria, al poderse sobrepasar el límite diario de horas de trabajo efectivo en virtud de convenio colectivo o acuerdo de empresa, se puede establecer con gran libertad la distribución de la jornada en cómputo diario. Igualmente, sucede con los sistemas de determinación del desarrollo del trabajo a turnos, donde cualquier opción es válida para la autonomía colectiva y a ella se remite la determinación del sistema de turnos aplicable en cada caso concreto. O también, la posibilidad de poder compensar el trabajo extraordinario, ya sea económicamente o por tiempo de reposo compensatorio. La opción entre estas dos posibilidades corre a cargo de la autonomía colectiva e individual, siendo de aplicación, en ausencia de acuerdo colectivo o individual, la regla del descanso compensatorio.

La negociación colectiva va a ser el instrumento esencial en la ordenación y distribución del tiempo de trabajo, esto es, sirve de elemento regulador que articula los descansos laborales en la aplicación del tiempo de trabajo⁴. El convenio colectivo y, en su caso, el acuerdo de empresa podrán disponer los límites semanales y diarios de la jornada de trabajo. Sin embargo, es preciso asegurar los intereses personales de los trabajadores, respetando sus períodos mínimos e indisponibles de descanso laboral — sobre todo, las pausas del trabajo durante la jornada, el descanso diario y semanal—.

Con carácter general, el convenio colectivo es la fuente de regulación del tiempo de trabajo que ha ido adquiriendo un mayor protagonismo. Cada vez, con mayor intensidad existe un protagonismo del sector, como ámbito apropiado para plasmar las

³ Vid. GARCÍA NINET, J.I.: <<Ordenación del tiempo de trabajo>>, en *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), T. I, V 2º, Edersa, Madrid, 1994, pp. 34-35. GARCÍA BLASCO, J.: <<Flexibilidad del tiempo de trabajo: jornadas y descansos>>, en AA.VV., *Reforma de la legislación laboral: estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García* (Coord. De La Villa Gil, L.E.), Marcial Pons, Madrid, 1995, pp. 308-309.

⁴ Esta función del convenio ya ha sido destacada por la doctrina, al considerar que el convenio colectivo lleva <<(…) a cabo esta labor de ajuste flexible en el día a día, con el sólo respeto al número máximo de doce horas de descanso (entre jornadas), a los festivos y a las vacaciones, (...)>> Vid. GARCÍA NINET, J.I.: <<Ordenación del tiempo (...)>>, *loc. cit.*, p. 34. Obviamente, la misma consideración se puede hacer respecto al descanso semanal.

condiciones generales de tiempo de trabajo. Al mismo tiempo, la concreción última de las condiciones de descanso se plasman en la negociación colectiva de empresa. Se produciría, pues, un supuesto de articulación de la negociación colectiva, que se hace patente en la determinación de las condiciones de descanso, ya que junto al nivel sectorial general, nos encontramos con que el nivel de regulación más próximo sería la empresa. En este sentido, no está de más recordar que la Directiva 93/104/CE, de 23 de noviembre, permite regular, sobre todo, en materia de descanso diario y semanal, el régimen de los descansos en virtud de los medios de autorregulación colectiva —de sector, de empresa, pero especialmente de centro de trabajo— e incluso individual (art. 17.3)⁵.

Esta función dispositiva de las normas no se aprecia en ninguna de las interrupciones periódicas de la prestación, donde las llamadas a la mejora de su ordenación por la negociación colectiva se realiza enumerando una serie de límites internos inherentes a la imperatividad de los descansos. Así pues, existe un mínimo legal que es preciso cumplir —disfrute necesario del descanso, determinadas cadencias en el suceder de los períodos de descanso, su carácter retribuido—. Por tanto, en las interrupciones periódicas no se reenvía en bloque su ordenación a la negociación colectiva e individual, sino que únicamente se produce la adaptación del régimen legal a las condiciones particulares de desarrollo de los descansos, siempre que se observen sus caracteres necesarios.

Las nuevas posibilidades de distribución irregular del tiempo de trabajo, permiten indirectamente una nueva concepción flexible de la ordenación de los descansos laborales. Sin embargo, esta afirmación debe ser atemperada, ya que, como hemos dicho, el margen de flexibilidad laboral en los supuestos interruptivos de la prestación laboral es más reducido que el permitido en la ordenación del tiempo de trabajo. De este modo, debemos subrayar, en principio, la mayor rigidez en la

⁵ GARCÍA BLASCO ha afirmado que <<Correspondería, por ello, a la negociación colectiva de carácter sectorial asumir el papel que asigna la Directiva 93/104, incorporando una regulación sobre la duración máxima de la jornada diaria y semanal, así como una modulación del tiempo reservado a los descansos, dejando al ámbito inferior (el de empresa) lo concerniente a la distribución de la jornada anual y semanal, así como la fijación de los horarios.>>. Vid. GARCÍA BLASCO, J.: <<Flexibilidad del tiempo (...)>>, *loc. cit.*, p. 308. KÄDING, K.H.: <<Negociaciones colectivas sobre la reducción y reestructuración del tiempo de trabajo en los Estados Miembros de la Comunidad Europea>>, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 15-16, 1992, p. 155. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: <<Significación del tiempo de trabajo, fuentes reguladoras y dinámica de la negociación colectiva>>, en *Relaciones Laborales*, núm. 4, 1999, p. 19.

ordenación de los descansos laborales, en comparación con otras instituciones del tiempo de trabajo⁶. Este presunto carácter rígido de los descansos no sólo incide en la aplicación de los descansos a los procesos productivos, sino que también condiciona la ordenación del tiempo de trabajo.

No obstante, debemos preguntarnos hasta qué punto la flexibilidad permitida en materia de tiempo de trabajo no se proyecta en la ordenación de los descansos laborales, ya que la organización irregular del tiempo de trabajo altera los momentos de disfrute de los mismos. En este sentido, debemos destacar que la superación de los horarios de trabajo y la distribución irregular del tiempo de trabajo se realizará sin invadir los períodos de descanso laboral, en virtud de su función de límites a la jornada de trabajo (art. 34.2 ET⁷).

Este mayor margen de maniobra de los medios de disposición del sistema de tiempo de trabajo se produce debido a que el propio legislador ordinario enuncia la regla jurídica con carácter dispositivo para los sujetos de las relaciones laborales. La libertad de determinación de dichas condiciones de tiempo de trabajo es absoluta, puesto que aquí ya no se debe estar a un mínimo legal de referencia que impide el establecimiento de condiciones menos favorables, ya que simplemente no existe límite a observar⁸.

⁶ Así, en su momento, la doctrina sostuvo que <<(…) se observaba un menor dinamismo de la negociación colectiva, que sigue siendo bastante rígida en los aspectos referentes a la ordenación del tiempo de trabajo (…)>> Vid. DURÁN LÓPEZ, F.: <<Ordenación del tiempo de trabajo>>, en el *Ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las dificultades del empresario*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987, p. 171.

Vid. en este sentido. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: <<Fuentes reguladoras de la ordenación del tiempo de trabajo en España>>, en AA.VV., *Tiempo de Trabajo*, Madrid, FITECA-CCOO, 1998, pp. 16 y 18.

Posteriormente, y por lo que se refiere a las interrupciones periódicas, otros comentarios de la ciencia del Derecho del Trabajo han confirmado que esa rigidez se predica de los descansos laborales, puesto que <<Son elementos claros de rigidez (…) el descanso semanal ininterrumpido de día y medio a disfrutar cada semana. [y] La imposición legal de períodos de descanso entre jornadas (…)>> Vid. RODRÍGUEZ PASTOR, G.: *El régimen jurídico de la distribución de la jornada de trabajo*, Tirant lo Blanch, núm. 117, Valencia, 1999, p. 35.

⁷ Vid. Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

⁸ Vid. RIVERO LAMAS, J.: <<La flexibilidad del tiempo de trabajo>>, en AA.VV. (Coord. Borrajo Dacruz), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: Puntos críticos*, Actualidad Editorial, Madrid, 1995, p. 35. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: <<Jornada de trabajo legal y jornadas convencionales>>, en (Coord. De La Villa Gil, L.E.), *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Acarl, Madrid, 1991, pp. 97-98. GODINO REYES, M.: <<Autonomía colectiva y voluntad individual en la fijación de la jornada de trabajo>>, en AA.VV., *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Acarl, Madrid, 1991, pp. 101-102. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. <<El nuevo reparto funcional de territorios normativos entre la ley y el convenio colectivo>>, en *Relaciones Laborales*, 17-18, 1994, pp. 246-247. ALARCÓN CARACUEL, M.R.: <<El tratamiento del tiempo de trabajo, en el marco de la ley, por la negociación colectiva>>

3. EL DESCANSO CONFIGURADO COMO LÍMITE A LA JORNADA DE TRABAJO.

Un exponente más de la vinculación entre los descansos laborales y el tiempo de trabajo se encuentra en la función de aquéllos como límites a la jornada laboral⁹. La regulación del Estatuto de los Trabajadores (arts. 34.2 y 4, 37.1 y 2 ET), al contemplar los descansos laborales como límites legales, ha cumplido con el mandato constitucional consistente en garantizar un descanso laboral necesario (art. 40.2 CE)¹⁰. Los descansos laborales son condiciones de trabajo de carácter mínimo, es decir, la regulación de las interrupciones periódicas es de derecho necesario —*ius cogens*—.

Además, estas previsiones jurídicas del carácter mínimo de los descansos se complementan con otras previsiones del legislador laboral. Así, el art. 7.5 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto], de contempla la posible responsabilidad empresarial por el incumplimiento de los descansos laborales mínimos, puesto que califica como faltas de carácter grave, la transgresión <<de las normas y los límites legales o paccionados de jornada y descansos>>. De este modo, ello abarca tanto la vulneración directa de las normas estatutarias que contemplan el descanso laboral, así como indirectamente, la regulación del tiempo de trabajo pactado colectiva o individualmente, que atente contra el régimen jurídico de las interrupciones periódicas de la prestación laboral.

AA.VV., *XI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, p. 116.

⁹ Este papel del descanso como límite a la jornada de trabajo ha sido analizado específicamente materia de vacaciones laborales. Vid. MATÍA PRIM, J.: <<vacaciones anuales>>, en *Comentarios a las leyes laborales*, (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), T. VII, Edersa, Madrid, 1982, p. 396. CHARRO BAENA, P.: *El derecho a vacaciones en el ámbito laboral*, Colección Tesis Doctorales, núm. 38, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, pp. 189-109.

¹⁰ El TC nos recuerda que los descansos laborales son en sí mismos límites a la jornada de trabajo, máxime si tenemos presente su origen legal, y en cuanto límites tienen su mismo fundamento en el principio constitucional relativo al descanso necesario. Así, <<la preeminencia de la Ley, por lo que hace a la fijación de límites a la misma, [entiéndase: jornada de trabajo] ha sido expresamente consagrada en el artículo 40.2 CE, (...)>> STC 210/1990, de 20 de diciembre, F.J. 2º. Vid. RIVERO LAMAS, J.: <<Jornada y horario de trabajo: distribución irregular, calendario laboral>>, en *Cuadernos de Derecho judicial. Otras modificaciones del ET, extinción individual y extinciones colectiva del contrato de trabajo*, CGPJ, Madrid, 1995, p. 18. JAMOULLE, M.: <<La flexibilidad del tiempo de trabajo>>, en *Documentación Laboral*, núm. 42, 1994, p. 129. LINARES LORENTE, J.A.: <<Flexibilidad en materia de jornada de trabajo>>, en *Revista Colex, Estudios de Jurisprudencia*, núm. 11, 1994, p. 97.

Las condiciones mínimas de reposo del trabajador son fruto de una conquista obrera y se configuran jurídicamente como una verdadera garantía a favor del trabajador. De este modo, el ordenamiento jurídico tutela directamente los descansos laborales al impedir el establecimiento en la prestación laboral de ritmos de trabajo y asueto distintos a los previstos legal y reglamentariamente. La doctrina mayoritaria ha reconocido el carácter rígido de la regulación de los descansos laborales como límites a la jornada de trabajo (ALARCÓN CARACUEL)¹¹; y por tanto, no sólo como obstáculo jurídico a la adaptación de la actividad laboral a los nuevos ritmos de trabajo, sino como instrumentos que impiden la gestión individual del descanso según las necesidades empresariales de organización del trabajo.

Ello supone en la aplicación de las interrupciones periódicas el deber de observar, con carácter mínimo, el ritmo de trabajo predeterminado legalmente. Así, en primer lugar, en la jornada continuada se respetará un descanso mínimo de quince minutos si la jornada excede de seis horas, y en el caso de los trabajadores menores de edad se disfrutarán treinta minutos de asueto en jornadas superiores a cuatro horas y media. En segundo lugar, el descanso diario conlleva la necesidad de respetar en cada jornada de trabajo, como mínimo, doce horas de descanso continuo. En tercer lugar, las fiestas laborales suponen la obligación de los empresarios de conceder catorce días festivos de interrupción en el trabajo cada año. Y finalmente, el descanso semanal garantiza a los trabajadores un descanso de día y medio con carácter semanal, o en supuestos de acumulación del reposo, un descanso semanal acumulable de tres días cada dos semanas, ello sin perjuicio de cómputos de acumulación superiores.

Según la tesis clásica, las interrupciones periódicas actúan como auténticos <<límites internos>> en la duración de la jornada de trabajo, también denominada dimensión cuantitativa del tiempo de trabajo. De este modo, los descansos configuran directamente la extensión de la jornada máxima laboral como tiempo a descontar de la misma. Por otro lado, los descansos laborales se presentan como <<límites externos>> a la distribución del tiempo de trabajo, o dimensión cualitativa de la jornada laboral. Así

¹¹ Vid. ALARCÓN CARACUEL, M.R.: *La ordenación del tiempo de trabajo*, Tecnos, Madrid, 1988, p. 153. <<(…) la rigidez de las normas estatales clásicas de contenido mínimo inderogable se revelan no ya inadecuadas sino, en ocasiones, incluso meramente inaplicables (…)>>. Así, el autor destaca a continuación, <<(…) las dificultades para conjugar instituciones como las del descanso semanal con el trabajo a tiempo parcial, o la del descanso diario con el horario flexible (…)>>

se condiciona en este supuesto la ordenación irregular del tiempo de trabajo a lo largo del año, puesto que se debe predeterminar el suceder de los descansos laborales¹².

Sin embargo, esta tesis no tiene presente la unión existente entre las dimensiones cuantitativas y cualitativas de la jornada de trabajo. En verdad, no se deben distinguir tan tajantemente ambas dimensiones del tiempo de trabajo, dado que no se pueden diferenciar aisladamente la existencia de diversos límites graduables. Y ello se debe a que dichos límites inciden conjuntamente en el desarrollo temporal de la prestación de servicios. En este sentido, existe la misma relación entre el descanso laboral y otros límites jurídicos del tiempo de trabajo como son las horas extraordinarias, el trabajo a turnos, el horario de trabajo etc., puesto que todos actúan conjuntamente, y dan como resultado la definitiva determinación del tiempo de trabajo. Sin embargo, otra cosa muy distinta es que los analicemos aisladamente para determinar su incidencia particular en el factor temporal de la ejecución de la relación de trabajo.

No obstante, después de la reforma laboral de 1994 se ha producido en nuestro ordenamiento jurídico una nueva configuración del tiempo de trabajo, dirigida por el cauce de la flexibilidad laboral¹³. De este modo, se han suavizado algunos límites de la jornada de trabajo, tradicionalmente de carácter rígido —por ejemplo, el límite diario al trabajo ordinario o el descanso semanal—. En este sentido, cabe preguntarse hasta

¹² Vid. PRADOS DE REYES, F.J.: <<Jornada, horario y descansos en la Reforma del Estatuto de los Trabajadores>>, en *Reforma de la legislación laboral*, (Coord. Escudero Rodríguez, R.), Junta de Andalucía, Sevilla, 1997, p. 131. Con cita de este mismo autor a ASLIN, M.- OYCE, J.: Flexibilité du temps de travail, cit por JAUMOULLE, M.: <<La flexibilidad del tiempo de trabajo>>, *loc. cit.*, p. 129. GARCÍA BLASCO, J.: <<Flexibilidad del tiempo de trabajo: jornadas y descansos>>, *loc. cit.*, p. 303. BODAS MARTÍN, R.: <<La regulación específica de la jornada de trabajo>>, en *Mes a Mes*, núm. 32, 1998, pp. 18-19. La incidencia de los descansos en el tiempo de trabajo como límites legales no se produce de forma aislada, sino de manera que se genera una interconexión entre los distintos límites a la jornada laboral como son la duración máxima de la jornada de trabajo, los límites derivados del trabajo prestado en condiciones de penosidad (trabajo nocturno, trabajo a turnos), los límites derivados de la condición personal (mujeres y menores de edad) y los límites al tiempo de trabajo extraordinario.

¹³ A juicio del CES, en su dictamen 9/1993, emitido en la Sesión del Pleno de 21 diciembre, sobre el anteproyecto de Ley modificador de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta flexibilidad tenía, máxime en materia de descansos laborales, su justificación en <<(…) una peligrosa tendencia a la dualización de nuestro mercado de trabajo y una cierta rigidez, mayor o menor según los casos, que dificulta la adaptación laboral en una economía permanentemente cambiante.>> Esta afirmación fue rebatida por el voto particular emitido por el grupo primero que representaba a las organizaciones sindicales CCOO y UGT, destacando que <<(…) el juego de los artículos 34 y 37 [del ET] permite la realización de una semana laboral de ochenta y cuatro horas, trabajándose todos los días de la semana doce horas cada día. Cabe preguntarse sí, aunque dicha jornada haya sido pactada en convenio, y sin entrar a juzgar los condicionantes que hayan podido llevar a los representantes de los trabajadores a su aceptación, un Estado Social y Democrático, que fundamenta su orden político en la dignidad de la persona humana, conforme proclama el artículo 10 de la Constitución, puede consentir que tal supuesto se produzca y renunciar a dispensar la necesaria protección legal,>>

qué punto estas medidas de flexibilización del tiempo de trabajo no están realizando una desregulación del régimen tradicional de descanso previsto en nuestra legislación¹⁴.

Una postura extrema sería considerar que los instrumentos de configuración irregular de la jornada de trabajo permiten a la negociación colectiva y, subsidiariamente, a la autonomía individual de las partes la disposición del régimen jurídico de los descansos laborales, en virtud de las facultades organizativas concedidas a la dirección de la empresa¹⁵. Así, se realizaría una alteración de la regulación mínima del reposo laboral, de suerte que el descanso laboral pasaría de ser una prescripción de derecho necesario a un límite legal meramente formal.

No obstante, el carácter de los descansos laborales como límites legales de la jornada de trabajo debe ser matizado según las nuevas tendencias de elasticidad normativa del Derecho del Trabajo. De este modo, los descansos se presentan en nuestra legislación no ya como límites absolutos y rígidos, sino más bien como límites donde se permite una determinada elasticidad. Ello lo confirma la regulación del descanso realizada en la Directiva comunitaria 93/104/CE y en nuestro ET, así como por el desarrollo reglamentario del descanso aplicable a las jornadas especiales. Precisamente, este carácter relativo del descanso lo confirma la Directiva europea al aludir a los tiempos de reposo de los trabajadores como períodos de referencia en el cómputo de la interrupción de la prestación de servicios.

Así pues, también los descansos laborales se ven directa e indirectamente afectados por la flexibilización laboral. Sin embargo, debemos subrayar que, a pesar de ello, los descansos laborales aún conservan cierta eficacia imperativa en su aplicación a la ordenación de la jornada de trabajo, puesto que su disponibilidad para las partes es menor en comparación con la actual regulación flexible de otros límites legales del tiempo de trabajo¹⁶. La actual configuración del descanso laboral como límite a la

¹⁴ En relación con el tradicional carácter rígido de la regulación de los descansos la doctrina ha destacado que <<(…) el legislador ha valorado que no es la instrumentación de un régimen legal rígido sobre (…) los descansos el camino más corto para garantizar derechos a los trabajadores (…)>>. Vid. RIVERO LAMAS, J.: <<Régimen de la jornada y de los horarios en la reforma del Estatuto>>, en *Documentación Laboral*, núm. 47, 1995, p. 15.

¹⁵ Vid. SANDULLI, P.: <<Orario di lavoro>>, *loc. cit.*, p. 16. ICHINO, P.: *Il tempo della prestazione* (...), *op. cit.*, p. 201. CESTER, C.: <<Lavoro e tempo libero nell'esperienza giuridica>>, en *Quaderni di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, núm. 17, 1995, p. 10.

¹⁶ Vid. FITA ORTEGA, F.: *Límites legales a la jornada de trabajo*, Tirant lo Blanch, Colección Laboral, núm. 73, Valencia, 1999, p. 51. Este autor advierte este nuevo significado de los límites legales a la

jornada de trabajo se resumiría del siguiente modo: duración del reposo rígida y distribución flexible siempre que se respete la periodicidad legal del descanso.

4. LA INCIDENCIA DE LOS DESCANSOS LABORALES EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

De antemano, conviene decir que existe una relación inescindible entre la duración y la ordenación de la jornada de trabajo. Precisamente, al coordinar ambas dimensiones se promueve el disfrute del descanso como expresión de la tutela de la salud laboral de los trabajadores¹⁷.

La duración de la jornada de trabajo afecta directamente a las interrupciones periódicas de la prestación laboral. Es preciso preguntarse cuál es la extensión de la duración del tiempo de trabajo. Se debe, pues, calcular la duración de la obligación de trabajo descontando previamente los descansos legales¹⁸. La jornada máxima deberá hallarse en cómputo anual según el número de semanas laborales, y restando los descansos semanales, las fiestas laborales y el mes de vacaciones.

Asimismo, al analizar el régimen de descanso aplicable debemos conocer el número de horas de trabajo diarias o semanales. De este modo, el descanso entre jornadas actúa como umbral máximo a las horas de trabajo diario. El descanso semanal se retribuye en función del número de horas prestadas, en cuyo caso, una reducción de la duración de jornada de trabajo supone la alteración de su régimen de pago¹⁹. Por su

jornada debido a su posible disposición en la negociación colectiva y, subsidiariamente, en la individual. Sin embargo, reconoce la fuerza intrínseca de los descansos laborales. El citado autor parte del siguiente postulado: <<Las tendencias flexibilizadoras en la regulación del tiempo de trabajo, que han supuesto una mayor libertad para la distribución del mismo, han hecho difícil (...) el establecimiento de límites absolutos a la duración máxima del tiempo de trabajo. Por este motivo adquieren una especial relevancia los períodos mínimos de descanso, que se van a convertir en los auténticos límites de la jornada laboral, (...)>>

¹⁷ Vid. ALARCÓN CARACUEL, M.R.: *La ordenación del tiempo de trabajo*, op. cit., p. 134. DURÁN LÓPEZ, F.: <<Ordenación del tiempo de trabajo>>, loc. cit., p.149. RODRÍGUEZ PASTOR, G.: *El régimen jurídico de la distribución de la jornada de trabajo*, op. cit., p. 24. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: <<La jornada de trabajo: duración y distribución>>, *Social*, núm, 51, 2000, pp. 23-24.

¹⁸ Así, en palabras del profesor García Ninet, se ha manifestado que <<La jornada legal sólo constituye el techo, pero el suelo y las paredes (son) la distribución desigual o irregular (de la jornada) a lo largo del año.>>. Vid. GARCÍA NINET, J.I.: <<La ordenación del tiempo de trabajo>>, en *Tribuna Social*, núm. 43, 1994, p. 40.

¹⁹ Como ya he dicho, si bien es cierto que la dimensión cuantitativa de la jornada afecta indudablemente al régimen de los descansos, actualmente, este debate ya se ha superado tras los últimos estudios en

parte, el descanso en la jornada continuada afecta a la duración misma de la jornada de trabajo, ya que si computa como tiempo de trabajo efectivo se produciría una reducción de la duración del tiempo de prestación laboral computado anualmente, al descontarse de la jornada anual pactada los quince minutos de receso.

De este modo, una reducción de la jornada puede deberse a una mejora en la duración de los descansos laborales —por ejemplo, el pacto de jornada inglesa o la determinación de días inhábiles análogos a los festivos—²⁰. Estaríamos, pues, ante una reducción de la jornada laboral diaria, semanal o anual, como consecuencia de la mejora en las condiciones de descanso sin compensación para el empresario²¹.

Sin ir más lejos, la aplicación de la jornada inglesa desencadenó en su día un supuesto de reducción de jornada, que transformó la clásica regulación del descanso semanal. Este sistema de jornada permitía el disfrute de un descanso semanal de dos días, es decir, una jornada semanal de cinco días laborales. Al principio de su aplicación la jornada inglesa fue disfrutada sólo por trabajadores muy cualificados y en la actualidad se encuentra prácticamente extendida en las relaciones laborales en virtud de la acción conjunta de la previsión legal del descanso semanal y la mejora realizada por la negociación colectiva²². En este sentido, actualmente se vaticina la transición hacia

materia de reducción de las jornadas a las treinta y cinco horas semanales. Sin embargo, la influencia de la duración de la jornada en los descansos ya fue puesta de manifiesto por la doctrina. Así, se sostuvo en su día que los descansos están relacionados con la reducción del tiempo de trabajo, como sucede en el supuesto del descanso semanal, dado que <<la reivindicación de las 48 horas semanales de trabajo tuviera como base la exclusión del domingo como día laborable>>. Vid. RAYÓN SUÁREZ, E.: <<Descanso semanal, fiestas y permisos>>, en Comentarios a las leyes laborales, Estatuto de los Trabajadores, T. VII, Edersa, Madrid, 1982, p. 298. Esto es, la propia evolución normativa de la duración de la jornada está marcada por la lucha de la reducción del número de horas de trabajo para conseguir el descanso semanal.

²⁰ En este sentido, la doctrina entiende que se <<(…) aprecia hoy una decidida preferencia por la reducción de los días de trabajo sobre la reducción de las horas de trabajo al día, (…)>>. Vid. ALONSO OLEA, M. - CASAS BAAMONDE, M^a.E.: *El Derecho del Trabajo*, 20^a edición, Civitas, Madrid, 2002, p. 289.

²¹ En estos supuestos de mejora sin compensación al empresario se produce un efecto de reducción de la jornada laboral, acompañado de un incremento proporcional del tiempo de descanso Vid. ALONSO OLEA, M.: <<El trabajo como bien escaso>>, en AA.VV., *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, (Coord. Durán López, F.), Caja de Ahorros de Córdoba, Córdoba, 1983, p. 19. Así, la doctrina ha manifestado que <<(…) la regulación de esas jornadas máximas diferentes (…) no va a afectar exclusivamente a ese aspecto cuantitativo relacionado con la jornada máxima ordinaria y extraordinaria, sino también a otros aspectos cualitativos referidos a la ordenación de la jornada: descansos entre jornadas y jornada, descanso semanal, (…)>> Vid. ALARCÓN CARACUEL, M.R.: *La ordenación del tiempo* (...), op. cit., p. 82.

²² Así, por ejemplo, se pacta la jornada de lunes a viernes. Vid. Art. 30 CC conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (BOE 1-1997). Art. 75 CC curtidos, correas y cueros industriales y curtidos de pieles para peleterías. (BOE 21-8-2000).

una semanal laboral aún más reducida, dando lugar a la semanal laboral que se ha venido a denominar de <<alta tecnología>>, donde la liberación del tiempo de trabajo se consigue gracias a la aplicación de nuevos factores de producción (RIFKIN)²³.

De igual modo, se puede producir un aumento en la duración de las interrupciones periódicas de la prestación laboral, sin reducción del tiempo de trabajo. Ello se debe principalmente a la técnica de distribución del tiempo de trabajo. Así, por ejemplo, debido a los espacios vacíos existentes entre el tiempo de trabajo y los períodos de descanso laboral, se puede aumentar la duración del reposo —configurado como límite— sin que la duración de la jornada experimente variaciones²⁴.

A su vez, es preciso decir que la negociación colectiva viene determinando una serie de días inhábiles para el trabajo pactados por los sujetos de las relaciones laborales, análogos en sus efectos a los festivos laborales. Estas jornadas inhábiles interrumpen la obligación de trabajo con el fin de reequilibrar la duración anual de la jornada de trabajo.

Por último, cabe destacar el ejemplo francés de reducción del tiempo de trabajo y su repercusión en los descansos laborales. Después de la promulgación de la segunda Ley *Aubry* las empresas han recuperado una parte de la reducción de la jornada semanal a treinta y cinco horas, ya que han excluido del cómputo de dicha jornada las pausas, los días festivos, los puentes y los días de permiso acordados por encima del mínimo legal, que, antes de la reforma, se computaban dentro de la jornada ordinaria — por ejemplo, treinta y nueve horas—²⁵.

²³ Así pues, y como consecuencia de la tercera revolución industrial, se produciría otro supuesto de reducción de la duración del tiempo de trabajo, análogo al ocurrido durante las anteriores transformaciones industriales. Ello tiene como consecuencia directa el recorte de la semana de trabajo, como sucede en las propuestas de la semana laboral de cuatro días. Este es un fenómeno común en los países occidentales, efecto del proceso de globalización de la economía. Vid. RIFKIN, J.: *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, 7ª edición, Paidós, Barcelona, 2001, pp. 264-269.

²⁴ Vid. GONZÁLEZ DE LENA, F.: <<Reducción y reordenación de la jornada de trabajo en España>>, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 15-16, 1992. GARCÍA BLASCO, J.: <<Flexibilidad de tiempo de trabajo, jornadas y descansos>>, *loc. cit.*, p. 305.

²⁵ Vid. Consejo Económico y Social: *Observatorio de Relaciones Laborales*, núm. 42, julio-agosto 2001. Para más información Vid. NAVARRO NIETO, F. – TRICLIN, A.: <<el debate francés sobre la reducción del tiempo de trabajo>>, en *Relaciones Laborales*, núm. 3, 1999. GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J.J.: <<La política social europea. Nuevas tendencias para la lucha contra el desempleo: sobre la reducción del tiempo de trabajo.>>, en *Tribuna Social*, núm. 88, 1998, pp. 43-49. *Ibidem.*: <<La reducción del tiempo de trabajo en Francia: la ley 13 de junio de 1998 y normas de desarrollo: balance y

Por lo que se refiere a la ordenación del descanso en función de la distribución de la jornada laboral, creemos que, en esta perspectiva organizativa del tiempo de trabajo es donde se plantean mayores problemas aplicativos²⁶. Y ello es así, máxime si tenemos en cuenta que, en nuestro ordenamiento jurídico, se han establecido premisas justificativas de la distribución irregular del tiempo de trabajo²⁷. Esta dimensión del tiempo de trabajo influye decisivamente en los descansos laborales, dado que, sin duda alguna, ordenar el tiempo de trabajo es, a la postre, distribuir los períodos de descanso laboral. Surge pues, aquí una característica adicional de la concepción cualitativa de la ordenación de la jornada laboral, y es su función distributiva desde una <<perspectiva organizativa>>.

Las posibilidades de distribución elástica del tiempo de trabajo exigen el análisis cualitativo de la relación entre los descansos y la jornada de trabajo. Así, podemos conocer las condiciones de disfrute de las interrupciones periódicas de la prestación laboral que se aplican efectivamente en las relaciones laborales. No debemos olvidar que las nuevas posibilidades de determinación autónoma, sea colectiva o individual, de las condiciones de descanso nos obligan a tener presente la adaptación de la flexibilidad laboral en materia de descanso y jornada en el desarrollo de la actividad laboral de los trabajadores²⁸.

nuevo proyecto de ley de 1999>>, en Revista de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Estudios Financieros, núm. 199, 1999, pp. 89-140.

²⁶ Es preciso destacar que <<Hoy el tema estrella en el tiempo de trabajo es su distribución. (...) La calidad de vida, por parte de los trabajadores, y la necesidad de adaptarse al mercado por parte de los empresarios, es lo que hace necesario flexibilizar el tiempo laboral.>> Vid. SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: <<Hacia una concepción positiva de la flexibilidad laboral>>, en AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo (Homenaje al Prof. Manuel Alonso Olea)*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990, p. 269. La trascendencia de la distribución de los descansos laborales es de vital importancia, puesto que determina la propia onerosidad del trabajo prestado. Así la doctrina ha manifestado que <<(…) la prestación de servicios, (...) no resulta igualmente costosa para el trabajador según deba realizarla en un momento u otro, (...) con períodos de interrupción más o menos largos, (...)>> Vid. FITA ORTEGA, F.: *Límites legales a la jornada de trabajo*, op. cit., p. 27.

²⁷ Vid. SUPIOT, A.: <<Temps du travail: pour une concordance des temps>>, en *Droit Social*, núm. especial, 1989, pp. 948-949. Así pues, es preciso decir que se refuerza la dimensión cualitativa debido a la evolución del antiguo modelo fordista de organización del tiempo de trabajo. Vid. BÉLIER, G.: <<L'évolution du temps de travail, point de vue>>, en *Droit Social*, núm. 7, 1999, p. 754. MOREAU, M.A.: <<Temps de travail et charge de travail>>, en *Droit Social*, núm. 3, 2000, p. 263. CESTER, C.: <<Lavoro e tempo libero (...)>>, loc. cit., p. 20.

²⁸ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: <<Flexibilidad, ¿Un debate interesante o un debate interesado?>>, en *Relaciones Laborales*, T. I, 1987. MARTÍN VALVERDE, A.: <<La flexibilidad del mercado de trabajo>>, en *Revista de Trabajo*, núm. 72, 1983. VALDÉS DAL-RÉ, F.: <<Flexibilidad en el mercado de trabajo y ordenamiento laboral>>, en *Papeles de Economía Española*, núm. 22, 1985. SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: <<Hacia una concepción positiva de la flexibilidad laboral>>, loc. cit., pp. 267-

La ordenación de las interrupciones periódicas implica la ubicación de los descansos en la jornada de trabajo pactada. Ello supone, nada más y nada menos, que la liberación de la obligación de trabajo para los empleados. Esta remisión de la obligación laboral se podrá prever gracias a la ordenación del tiempo de trabajo. En el descanso diario se determina con carácter previo el suceder diario de la desconexión del empleado con su trabajo. La ordenación diaria de la jornada distribuye el asueto intra-jornadas y el espacio obligado de descanso cada dos jornadas de trabajo. Asimismo, la jornada se podrá distribuir semanalmente, de suerte que se trabajen, como mínimo, cinco días y medio cada siete jornadas de labor o, incluso más, si el cómputo del descanso se realiza cada catorce días naturales, supuesto cualitativo que se complica cuando se produce la coincidencia en una semana de un día festivo.

Debido a la distribución del tiempo de trabajo la jornada laboral puede ser regular o irregular. En la jornada regular la distribución del tiempo de trabajo se realiza de tal modo que cada día y cada semana de trabajo se prestan con la misma cadencia las mismas horas de trabajo. Las interrupciones periódicas tendrían, pues, un ritmo regular y estable en su devenir²⁹. Por tanto, la duración y el momento del disfrute de los descansos laborales del trabajador estarían perfectamente predeterminados, sin que existiese ninguna duda a la hora de aplicar el horario y el calendario de trabajo. En este sentido, podemos afirmar que, por el hecho de que se distribuya regularmente el tiempo de trabajo las interrupciones periódicas no pierden su función limitadora, ya que ésta se proyectará en los supuestos excepcionales de ampliación de la jornada de trabajo.

Sin lugar a dudas, los problemas se presentan en la jornada irregular, debido a la incidencia de la flexibilidad en la ordenación de los descansos laborales. Como sabemos, el tiempo de trabajo se puede distribuir desigualmente no sólo durante el día, sino también a lo largo de la semana, el mes o el año, afectando directamente al carácter periódico de los descansos³⁰.

268. DEL REY GUANTER, S.: <<Desregulación, juridificación y flexibilidad en el Derecho del Trabajo: notas para la caracterización de un debate>>, en AA.VV., (Coord. Rivero Lamas, J.) *La Flexibilidad laboral en España*, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 1993. VALDÉS DAL-RÉ, F.: <<La flexibilidad del tiempo de trabajo (...)>>, *loc. cit.*, p. 2. BOULIN, J.I.: <<Las políticas de tiempo de trabajo: el caso de Europa>>, en *Ekonomiaz*, núm. 34, 1996, p. 45.

²⁹ Vid. ALFONSO MELLADO, C.- GARCÍA ORTEGA, J.: *Jornada y ordenación del tiempo de trabajo*, Tirant lo Blanch, Colección Laboral, núm. 9, Valencia, 1994, p. 35. RODRÍGUEZ PASTOR, G.: *El régimen jurídico de la distribución (...)*, *op. cit.*, p. 47.

Sin embargo, y con carácter general, la distribución de los descansos será, generalmente, regular u homogénea cuando la jornada se compute semanalmente e irregular o heterogénea cuando se realice en cómputo superior, esto es, mensual — trimestral, semestral, etc.— o anual³¹. Así, el mayor supuesto de flexibilidad en la ordenación del descanso lo encontramos cuando se ordena el tiempo de trabajo en cómputo anual, dando lugar a la alteración del momento de disfrute de los descansos laborales, que pueden ser disponibles por los sujetos de las relaciones laborales. Sin embargo, esta flexibilidad no podrá incidir en los límites legales y, en su caso, convencionales de los descansos³². Así pues, lo que permanece indisponible a la autonomía colectiva e individual es la duración y la cadencia de las interrupciones periódicas.

El art. 34.2 del ET prevé la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada, debido a lo acordado en convenio colectivo o, en ausencia del mismo, en virtud de lo dispuesto en acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, dando lugar, a una posible alteración de la ordenación de los descansos laborales³³. De este

³⁰ Así, se manifestó en su día que no era necesario para proceder a la flexibilización del tiempo de trabajo computar la jornada semanalmente, sino, también, dar cabida a otros sistemas de jornadas más flexibles, como la jornada semanal o, incluso, la anual. Supuesto éste extremo que en la actualidad es un recurso común de organización del factor tiempo. Vid. ALARCÓN CARACUEL, M.R.: *La ordenación del tiempo de trabajo*, op. cit., p. 88. De igual modo, se han pronunciado sobre la posibilidad de la distribución irregular de la jornada semanal de trabajo en relación con los descansos laborales. Vid. GARCÍA NINET, J.I.: <<Jornada>>, loc. cit., p. 73 y GARCÍA PEROTE ESCARTÍN, I.: <<Jornada de trabajo legal y jornadas convencionales>>, loc. cit., pp. 96-97.

Especialmente importante, es el supuesto de la ordenación de la jornada en cómputo anual. Así, se ha reconocido que las <<(…) cuarenta horas de trabajo semanal podrán serlo de trabajo regular y homogéneo a lo largo del año, o distribuidas de modo desigual a lo largo del año, teniendo en cuenta para ello todos los festivos, las vacaciones, los descansos entre jornadas, y los descansos semanales.>>. Vid. GARCÍA NINET, J.I.: <<Ordenación del tiempo (…)>>, loc. cit., p. 24.

³¹ Piénsese que cada vez con más frecuencia, y desde hace algún tiempo, la jornada no se articula sobre el día o la semana, sino que deja paso a otros módulos de determinación del tiempo de trabajo Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F.: <<Jornada laboral y horarios de trabajo>>, en AA.VV., *Dieciséis lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales* (Dir. Bayón Chacón, G.), Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho de Madrid, Madrid, 1977, p. 266. ALARCÓN CARACUEL, M.R.: *La ordenación (…)*, op. cit., p. 88.

³² Vid. GARCÍA NINET, J.I.: <<La ordenación (…)>> (bis), loc. cit., p. 40. GARCÍA NINET, J.I.: <<Ordenación del tiempo (…)>>, loc. cit., p. 22. MERINO SENOVILLA, H.: <<La jornada de trabajo>>, en AA.VV., *La reforma del mercado laboral* (Dir. Valdés Dal-Ré), Lex Nova, Valladolid, 1994, p. 277.

³³ En este sentido, podemos destacar la incidencia de la negociación colectiva en la gestión flexible del tiempo de trabajo, como por ejemplo, la figura de la <<disponibilidad horaria>>, que se encuentra sometida igualmente al respeto de los períodos mínimos de descanso laboral. Esta cláusula de libre disponibilidad del tiempo de trabajo no es absoluta para la empresa, puesto suele estar supeditada a la observancia de la comunicación de su utilización a la representación legal de los trabajadores. No obstante, la doctrina se ha planteado la legalidad de estas cláusulas, puesto que puede suponer la

modo, se produce la posibilidad de acumulación del asueto semanal en períodos superiores a la semana. Ello sucede, por ejemplo, como veremos detenidamente, con la posibilidad de acumular el descanso semanal cada dos semanas (art. 37.1 ET). Asimismo, en los casos expresa y excepcionalmente admitidos por el RJE, se podrá acumular el reposo semanal y diario hasta cuatro semanas en las jornadas especiales o acumular el descanso semanal, diario y festivo al período de vacaciones anuales.

No obstante, el legislador prevé expresamente que <<Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos (...)>> legalmente (art. 34.2 ET). Además, únicamente debemos entender viable la distribución irregular de la jornada, cuando se cumpla una condición previa: que exista una causa de justificación fundada en necesidades inherentes a la producción o a la organización del trabajo.

Asimismo, es preciso destacar en la distribución irregular del tiempo de trabajo y de descanso, el supuesto de las <<jornadas intensivas>>, que en materia de descanso laboral suponen, a la postre, un supuesto de jornadas compensadas (GARCÍA NINET)³⁴. En las jornadas intensivas se produce la concentración del trabajo en determinadas semanas o meses del año, coincidiendo así con las estaciones o períodos punta de actividad en los que existe una demanda empresarial de trabajo. El concepto de jornada intensiva, propio de determinados sectores de actividad como el turismo o el trabajo agrario, no está positivizado en la Ley. Este término es una construcción teórica, y el convenio colectivo es el instrumento delimitador de su alcance y eficacia laboral.

La intensidad del trabajo incide decisivamente en la ordenación de los períodos de reposo laboral, ya que la duración del descanso puede verse reducida o ampliada en función del momento de concentración o desconcentración de la actividad laboral de la empresa. Y, de igual manera, afecta al momento mismo de disfrute de los descansos laborales. Así, por ejemplo, en función de la ubicación de la jornada a lo largo del año se puede alterar el carácter cíclico del descanso semanal o conceder los descansos

utilización de los instrumentos de distribución de la jornada a voluntad de la dirección de la empresa. Vid. CRUZ VILLALÓN, J.: <<La flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo>>, en *Relaciones Laborales*, T.I, 1989, p. 546. SEMPERE NAVARRO, A.V.: <<Distribución de las jornadas laborales>>, en AA.VV., *Ordenación de las Jornadas de Trabajo*, CEOE, Madrid, 1983, p. 30. RODRÍGUEZ PASTOR, G.: *El régimen jurídico de la distribución (...)*, op. cit., p. 114.

³⁴ Vid. GARCÍA NINET, J.I.: *Jornada de trabajo. Horario y horas extraordinarias*, Edersa, Madrid, 1977, Madrid, 1977, p. 175.

festivos o anuales en otros períodos fuera de la temporada. Todos estos supuestos de alteración del régimen común de reposo se admiten siempre que no se reduzca la duración de la interrupción del trabajo y, siempre y cuando, vayan acompañados de la traslación o acumulación, así como de la compensación del descanso no disfrutado.

5. LA DETERMINACIÓN DE LOS DESCANSOS EN EL HORARIO DE TRABAJO Y EN EL CALENDARIO LABORAL.

La ordenación de los descansos laborales dependerá a la postre de la determinación de los momentos exactos de ejecución de la prestación de servicios previstos en el horario de trabajo y en el calendario laboral. Ello se debe a que la función esencial de ambas instituciones del tiempo de trabajo consiste en determinar, con mayor o menor precisión, el devenir de los períodos de descanso diario, semanal, mensual e incluso anual (PRADOS DE REYES)³⁵.

5.1. El horario de trabajo.

Como ya ha puesto de manifiesto la doctrina laboralista, los descansos laborales forman parte del contenido del horario de trabajo (VALDÉS DAL-RÉ)³⁶. El horario de trabajo determina previamente el desarrollo temporal de la prestación de servicios, el ritmo de trabajo y, por tanto, la sucesión de las interrupciones periódicas³⁷. Así, se conoce con antelación suficiente los momentos precisos de interrupción de la obligación de trabajo por motivo de descanso. Ello supone la desconexión del trabajador del centro de trabajo, permitiéndole organizar su tiempo libre.

³⁵ Vid. PRADOS DE REYES, F.J.: <<La ordenación del tiempo de trabajo en la Reforma del ET>>, en *Relaciones Laborales*, núm. 8, 1996, p. 508.

³⁶ Así lo puso de manifiesto este autor al destacar como materias propias del Decreto de 12 de enero de 1961 relativo a la redacción y alcance de los reglamentos de régimen interior, que contemplaba la interrupción diaria y semanal de la prestación laboral como materias propias de lo que antes era el denominado reglamento interior, que hoy se puede entender como antecedente directo del horario laboral. Vid. VALDÉS DAL-RÉ. F.: <<Jornada Laboral y horarios de trabajo>>, *loc. cit.*, pp. 294-295.

³⁷ Vid. RODRÍGUEZ SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: <<Flexibilización de la jornada de trabajo. Normas legales y normas convenidas>>, en *Documentación Laboral*, núm. 22, 1987, p. 28. LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F.: <<La nueva regulación del calendario laboral y de las horas extraordinarias en el RD-L 2001/1986, de 14 de marzo>>, en *Revista de Trabajo*, núm. 85, 1987, p. 93. LINARES LORENTE, J.A.: <<Flexibilidad en materia de jornada de trabajo>>, *loc. cit.*, p. 97.

El horario laboral puede distribuir el tiempo de trabajo, en función de la ordenación regular o irregular de la jornada, ya sea en cómputo diario, semanal, mensual o anual. En este sentido, es preciso distinguir los tipos de horario laboral a la hora de resaltar su proyección sobre el tiempo de reposo.

En el horario regular, las interrupciones de la prestación de servicios que directamente se encuentran afectadas serán los descansos dentro de la jornada y el descanso diario. Así, el objeto del horario rígido y regular consiste en determinar las horas de trabajo a realizar en la jornada diaria. Esto es, el horario va a prever el momento de inicio y final del trabajo, las pausas dentro de la jornada, así como otras condiciones laborales, por ejemplo, si el trabajo se organiza en sistema de turnos, o si el trabajo se desarrolla en régimen de nocturnidad —extremos estos que afectarán indirectamente a los descansos laborales—.

Los descansos intra y entre jornadas son uno de los elementos integrantes del horario de trabajo³⁸. Según la doctrina, el horario vendría a reflejar con toda su riqueza trabajo y descanso³⁹. De este modo, la previsión de los descansos intra-jornada en el horario de trabajo supone la determinación del propio ritmo de trabajo y descanso. Por su parte, respecto del descanso entre jornadas, es preciso subrayar la estrecha relación que existe entre intervalo de asueto y la ordenación del tiempo de trabajo diario⁴⁰. En este sentido, la doctrina científica ha reconocido la necesidad de tener en cuenta la incidencia del descanso entre jornadas en la ordenación del tiempo de trabajo en virtud del horario de trabajo, aplicando así los límites legales de la jornada laboral incluso en el supuesto de horario laboral flexible⁴¹.

³⁸ Concretamente, en materia de los descansos en la jornada el TCT admitió que las pausas se pueden configurar como elemento del horario. Vid. STCT 28 de mayo de 1985 (RTCT 3653).

³⁹ Vid. ALONSO OLEA, M. – CASAS BAAMONDE, M.E^a.: *Derecho del Trabajo*, op. cit., p. 299.

⁴⁰ Esto es, <<(...) permanece intangible la regulación de las vacaciones, de los festivos y del descanso semanal, que deberá ser respetada íntegramente. En definitiva, las únicas instituciones que pueden resultar afectadas son la del descanso diario, (...)>> Vid. ALARCÓN CARACUEL, M.R.: *La ordenación (...)*, op. cit., p. 136.

⁴¹ Vid. ALARCÓN CARACUEL, M.R.: *La ordenación (...)*, op. cit., pp.136-137. La doctrina ha completado esta referencia de la aplicación de los mínimos legales a la distribución del tiempo de trabajo, plasmada en el horario de trabajo, al reconocer la incidencia del descanso entre jornadas como límite legal. En este sentido, <<el horario flexible, al igual que el horario con carácter general, está limitado en su distribución por el descanso mínimo diario de doce horas entre jornadas. De este modo, si por ejemplo en una empresa en concreto el horario posible de trabajo fuera de 9,00 a 22,00 y un trabajador finalizara su jornada a las 22,00 deberá empezar al día siguiente a las 10,00.>> Vid. RODRÍGUEZ PASTOR, G.: *El régimen jurídico de la distribución (...)*, op. cit., p. 199. . ROMÁN DE LA TORRE, M^a.

La aplicación de los horarios flexibles da lugar a un mayor margen de gestión autónoma del tiempo de descanso por parte del trabajador⁴². Así, el trabajador puede determinar cada jornada el comienzo y el final de su tiempo de trabajo efectivo — <<horario flexible flotante>>—. Este supuesto es, en cierto modo, parecido al <<horario de trabajo libre>>⁴³, donde a diferencia del supuesto anterior, el trabajador puede disfrutar libremente el descanso, sin ninguna fijación previa de jornada diaria y sin módulos temporales de compensación del descanso no disfrutado. El trabajador determina, pues, su propio horario en atención a sus propios intereses. Estaríamos en presencia de una presunción legal de cumplimiento de la jornada de trabajo debida, cuando se consigue el resultado pactado por las partes, es decir, en realidad se exige una deuda de resultado más que una deuda de actividad, adquiriendo menor importancia la determinación temporal del trabajo.

El horario flexible va a incidir, especialmente, en la ordenación de los descansos, cuando, a diferencia de los supuestos analizados anteriormente, se prevé el cumplimiento de las condiciones de tiempo de trabajo de forma variable —horario flexible variable—. En este caso, el trabajador está obligado a prestar un número de horas de trabajo prevista por la autonomía colectiva e individual, que se distribuirán irregularmente. Así, se puede concentrar el trabajo en determinados días o meses, compensándose en otras jornadas posteriores con menor trabajo o días de descanso alternativo. De este modo, es preciso decir que, si bien es cierto que en el horario regular la determinación del tiempo de trabajo está relacionada fundamentalmente con el descanso entre jornadas, en el horario flexible de carácter variable se relaciona con el

D., <<La fijación del horario de trabajo>>, en AA.VV., *Estudios sobre la jornada* (Dir. De La Villa Gil, L.E.), Acarl, Madrid, 1991, pp. 597-598.

En este mismo sentido, se ha pronunciado la jurisprudencia. Así, la organización de la jornada de trabajo en función del horario de trabajo, debe respetar los descansos laborales. Vid. STS, Social, de 22 de julio de 1995 (RJ 6325). STS, Social, de 26 de junio de 1998 (RJ 5789). STSJ Extremadura de 30 de diciembre de 1994 (AS 4786). Es preciso recordar que el horario de trabajo no tiene autonomía propia, ya que la determinación del tiempo de trabajo y descanso debe observar necesariamente el régimen general de jornada laboral. Los elementos del tiempo de trabajo se deducen del diseño legal de jornada de trabajo y a él se encuentran subordinados. Vid. STS, Social, de 22 de julio de 1995 (RJ 6325). STS, Social, de 26 de junio de 1998 (RJ 5789).

⁴² Vid. SAN de 18 de junio de 1993 (AS 5606).

⁴³ Vid. BORRAJO DACRUZ, E.: <<El horario flexible>>, en *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Edersa, T. VII, Madrid, 1982, p. 226. Vid. GARCÍA NINET, *Jornada de trabajo, horario (...), op cit.*, p. 216. VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Jornada laboral y horarios de trabajo, loc. cit.*, p. 294. TUDELA CAMBORNERO, F.J.: <<horario flexible: reflexiones críticas sobre su concepto y posibilidades de implantación>>, en AAVV, *Estudios sobre la jornada de trabajo*, (Dir. De la Villa Gil, L.E.), Acarl, Madrid, 1991, pp. 568 y 570.

reposo diario y con el descanso semanal, debido a las posibilidades de distribución del tiempo de trabajo en la semana o en cómputo superior a la misma⁴⁴.

Finalmente, conviene destacar en relación con los descansos en la jornada, que la determinación del sistema de asuetos durante la ejecución de la prestación laboral puede variar a lo largo del año. Como sabemos, el horario de trabajo puede ser distinto según la época del año, de suerte que es posible que durante el año se pueda prestar una jornada en régimen de horario partido, por tanto, observando una interrupción intermedia que divide la jornada en dos intervalos y, por otro lado, en verano se puede desarrollar la prestación laboral cumpliendo un horario continuado disfrutando el denominado descanso del bocadillo⁴⁵.

5.2. El calendario laboral.

El calendario laboral supone la concreción del horario de trabajo. Asimismo, el calendario laboral incide en la ordenación de los descansos laborales, puesto que su contenido está referido a la distribución anual de la jornada de trabajo —en cuanto determinación del horario de trabajo—⁴⁶. A su vez, tampoco podemos olvidar la estrecha relación existente entre el horario de trabajo y el calendario laboral, ya que éste distribuye anualmente los días de trabajo y de descanso⁴⁷; esto es, determina los

⁴⁴ Así, y en relación con el descanso entre jornadas, Alarcón Caracuel se preguntaba sí <<¿Podría el trabajador ejercitar su derecho al horario flexible aun en detrimento del cabal cumplimiento del descanso de 12 horas entre jornadas? (...) el tenor literal de la norma sobre el descanso diario (...) impide dicha construcción, puesto que está claro que establece un derecho de carácter indisponible por las partes;>> Vid. ALARCÓN CARACUEL, M.R.: *La ordenación (...), op. cit.*, p. 137.

⁴⁵ Vid. Art. 24 CC oficinas y despachos. Art. 21 CC empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable (BOE 29/09/2000). Art. 13 CC despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 18/10/1999).

⁴⁶ Vid. STCT de 3 octubre de 1980 (RTCT 5491) Esta resolución jurisdiccional establece como contenido del calendario anual de trabajo, <<la distribución anual de los días de trabajo y de descansos>>. A su vez, la doctrina ha incluido dentro del contenido especial del calendario anual los descansos. Vid. PENDÁS DÍAZ, B.: <<El calendario laboral>>, en AA.VV. (Coord. De La Villa Gil, L.E.) *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Acarl, Madrid, 1991, p. 663.

⁴⁷ El calendario anual supone la plasmación material y documental definitiva de la jornada laboral pactada. De este modo, una vez se fija el horario de trabajo, y determinada la ordenación del tiempo de trabajo —régimen de turnos, desenvolvimiento del trabajo nocturno, posible prestación de horas extras, etc.—, el calendario contiene la declaración previa del tiempo de trabajo y descanso global, anticipando el devenir de la jornada laboral programada. Así parafraseando a García Ninet, el calendario laboral <<(…) viene a ser una mera plasmación global en cuanto se refiere al tiempo de trabajo, como se diría en frase gráfica, una foto fija de todo el año por anticipado, (...)>> Vid. GARCÍA NINET, J.I.: <<Ordenación del tiempo (...)>>, *loc. cit.*, p. 51. En este mismo sentido, debemos tener en cuenta que el calendario laboral <<(…) se limita a adaptar a cada año las reglas de tiempo de trabajo y su distribución

momentos de disfrute del descanso diario, del descanso semanal, de las fiestas laborales y del descanso anual, con el fin de dar a conocer los momentos exactos de disfrute del reposo laboral⁴⁸.

El calendario laboral —al ser un documento que comprende los ciclos diarios, semanales y anuales de trabajo— tiene como parte integrante de su contenido material los descansos laborales (RIVERO LAMAS y LÓPEZ-TARRUELLA)⁴⁹. Esta afirmación se corrobora, si tenemos presente que no existe, en nuestro sistema jurídico laboral vigente, un contenido mínimo del calendario laboral. En la actualidad, el calendario laboral es un documento que expone todas las posibilidades de distribución del tiempo de trabajo y, a su vez, de descanso⁵⁰.

Precisamente, el calendario laboral se muestra como un instrumento eficaz en la concreción del tiempo de trabajo y de descanso en determinadas actividades estacionales o en aquellos sectores caracterizados por la concentración del trabajo en función de ritmos imprevisibles para los sujetos de las relaciones laborales. Sin embargo, aunque no se sepa exactamente cuando se despliegan los servicios, el calendario laboral puede determinar los períodos de máxima actividad, así como los

*previamente fijada en disposiciones o pactos que se imponen como obligatorios al empleador (...)>> Vid. CRUZ VILLALÓN, J.: <<La flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo>>, *loc. cit.*, p. 544.*

⁴⁸ La importancia del calendario, parafraseando a la doctrina más autorizada, reside en que es un <<(...) documento conciso anual 'de bolsillo' que refleja con toda su riqueza trabajo y descansos; de ahí su extrema importancia práctica; todo el tiempo de trabajo [y de no trabajo], pudiera decirse que gira en torno del calendario.>> Vid. ALONSO OLEA, M. – CASAS BAAMONDE, M^a.E.: *Derecho del Trabajo*, *op. cit.* p. 299.

⁴⁹ Vid. RIVERO LAMAS, J.: <<Jornada y horario de trabajo: distribución irregular y calendario laboral>>, en *Cuadernos de Derecho Judicial. Otras modificaciones del ET, extinción individual y extinciones colectivas del contrato de trabajo*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1995, p. 30. LÓPEZ-TARRUELLA MATÍNEZ, F.: <<La nueva regulación del calendario laboral y de las horas extraordinarias en el RD-L 2001/1986, de 14 de marzo>>, *loc. cit.*, p. 93.

Este mismo criterio se mantiene en la doctrina de nuestra jurisprudencia ordinaria, que considera que el calendario laboral tiene como fin <<especificar la situación general de los trabajadores, en lo que respecta a jornada, horario, [y] descansos (...)>> Vid. STS, Cont-admv, de 6 de junio de 1990 (RJ 4650).

⁵⁰ El vigente RJE no establece expresamente cual es el contenido objetivo del calendario, extremo éste que si realizaba el hoy derogado RJE/83. Así, <<El vigente RD 1561/1995 ha omitido cualquier referencia al contenido del calendario, ello no obstante, no parece que el contenido del mismo vaya a variar mucho con respecto a lo que señaló el reglamento de 1983.>> Vid. RODRÍGUEZ PASTOR, G.: *El régimen jurídico de la distribución (...)*, *op. cit.*, p. 96.

Además, la referencia a los días de descanso como contenido del calendario laboral debe entenderse en sentido amplio, ya que junto a los períodos legales de reposo, la jurisprudencia ordinaria incluye otros días que se determinan en virtud del calendario laboral, como son los días posteriores para recuperar el trabajo debido, por ejemplo, por una fiesta laboral o días de descanso. Vid. STS, Social, de 22 de julio de 1995 (RJ 6325).

intervalos anuales de disfrute irregular de los períodos de descanso laboral, previendo asimismo, su acumulación a otras épocas del año de menor intensidad del ritmo de trabajo⁵¹.

Los descansos laborales que mayor incidencia tienen en relación con el calendario laboral son el descanso semanal, festivo y anual —en materia de vacaciones solapado con el calendario de vacaciones laborales—. No obstante, el horario (o conjuntos de horarios) también puede ser objeto del calendario laboral⁵², en cuyo caso, también se recogerían los descansos intra y entre jornadas. Sin embargo, este sistema complejo de calendarios-horarios anuales no está muy extendido, aunque nos ocuparemos en su momento de su estudio en determinadas jornadas especiales, como el trabajo ferroviario o aeronáutico.

La explicación de la mayor relevancia de las interrupciones semanales, festivas y anuales del trabajo reside en que el calendario laboral debe constatar la sucesión de las fiestas laborales y domingos —día éste generalmente observado para el descanso semanal—, ya que estos días coinciden en fechas distintas cada año.

A su vez, la determinación anual de la jornada de trabajo debida se realizará descontando necesariamente los festivos, los descansos semanales y las vacaciones (art. 34.6 ET)⁵³. En materia de fiestas laborales, el calendario laboral deberá observar la relación de días festivos previstos por los poderes públicos, pudiendo recoger, igualmente, otros días inhábiles pactados en el sector o la empresa. En el descanso semanal o anual, el calendario tiene un papel organizativo importante pudiendo introducir modificaciones pactadas entre las partes en lo que se refiere al régimen de disfrute de los descansos. Especialmente importante es la determinación laboral de los

⁵¹ Determinados convenios colectivos —sobre todo de ámbito estatal—, prevén que el calendario laboral deberá recoger los horarios, las fiestas nacionales, autonómicas y locales así como el cuadrante horario donde existan turnos rotativos y el período dentro del que se fijen las fechas de vacaciones y demás descansos. Vid. Art. 24 CC comercios distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE 26-9-2000). Art. 71 CC tejas, ladrillos y piezas especiales para arcilla cocida. (BOE 29-09-2000). La distribución de la jornada anual y semanal pactadas, así como los descansos semanales y festivos. El calendario pactado debe contener el horario de trabajo diario, jornadas, días de descanso y festivos correspondientes a cada año natural. Vid. Art. 30 CC comercio al por mayor e importadores de productos químicos-industriales y perfumería, droguería y anexos. (BOE 22-6-1999).

⁵² Sin embargo, no es necesario incluir el horario de los trabajadores en el calendario laboral, sobre todo, en aquellos supuestos en los que la jornada de los trabajadores es de difícil determinación. En este sentido, la jurisprudencia entiende que ello supondría reducir notablemente la utilidad del calendario laboral. Vid. STS, Social, de 18 de septiembre de 2000 (RJ 8297).

⁵³ Vid. GARCÍA NINET, J.I.: <<ordenación del tiempo (...)>>, *loc. cit.*, p. 24.

festivos laborales en el calendario. El calendario laboral debe contemplar todas las fiestas laborales y los demás días inhábiles para el trabajo, como son los puentes pactados o concedidos unilateralmente por el empresario, o aquellos previstos por la administración⁵⁴, así como las fiestas pactadas —previando de antemano si éstas tienen o no carácter recuperable⁵⁵—.

Las fiestas laborales no coinciden todos los años en los mismos días, ello depende, por ejemplo, del carácter bisiesto del año en cuestión. Este cambio de las jornadas festivas se prevé anualmente por el calendario laboral en función de la declaración oficial de días festivos. Ello obliga a realizar cada año una distribución del tiempo de trabajo en función de los días festivos⁵⁶.

A su vez, esta variación del momento del disfrute de las fiestas laborales obliga a realizar una distribución irregular de la jornada cada año, con el fin de asegurar la recuperación del tiempo de trabajo pactado en cómputo anual⁵⁷. Así pues, es preciso decir que unos años se produce con mayor frecuencia la coincidencia de las fiestas con los descansos semanales, dando lugar a un día adicional e inhábil para el trabajo, o la existencia de un número superior de puentes laborales.

⁵⁴ La jurisprudencia menor ha venido declarando como función típica del calendario laboral constatar la ubicación anual de los festivos laborales Vid. STSJ Madrid de 9 de abril de 1991 (AS 2609) y la SAN de 20 de diciembre de 1994 (*Actualidad Laboral*, núm. 15, 1995, pág. 1050), pudiendo, a su vez, prever los descansos compensatorios otorgados por el trabajo realizado durante alguno de los catorce días festivos retribuidos y no recuperables. Vid. STCT de 13 de diciembre de 1988 (RTCT 612). Asimismo, la jurisprudencia ha reconocido a los puentes laborales como una materia propia de la previsión anual del trabajo realizada por el calendario laboral. Vid. STS, Social, de 3 de mayo de 1994 (RJ 3987).

⁵⁵ En el calendario laboral <<También se incluirá las fiestas recuperables no oficiales acordadas por la Empresa y los representantes de los trabajadores, quienes de común acuerdo fijarán la modalidad de la recuperación de las mismas.>> Vid. GARCÍA NINET, J.I.: <<Jornada>>, en AA.VV., (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), *Comentario a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, T. VII, Edersa, Madrid, 1982, p. 83.

⁵⁶ Según la doctrina, <<la confección, (del calendario laboral) dado el contenido variado del mismo, debe hacerse para cada año, a la vista ya no sólo de la cantidad de horas a llevar a cabo, sino de los festivos (dada su variación anual), e incluso de los cambios normativos y convencionales>>. Vid. GARCÍA NINET, J.I.: <<Ordenación del tiempo (...)>>, *loc. cit.*, p. 50.

⁵⁷ En este sentido, se ha pronunciado la doctrina, <<Los días concretos en los que se celebra la festividad pueden variar de año en año, de modo que la distribución de la jornada puede sufrir alguna variación, aunque menor, de un año a otro.>> Vid. RODRÍGUEZ PASTOR, G.: *El régimen jurídico de la distribución (...)*, *op. cit.*, p. 88. GONZÁLEZ BIEDMA, E.: <<La jornada. (En torno al artículo 34)>>, en *El Estatuto de los Trabajadores veinte años después, T.I, Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, p. 736.