



LOS DESCANSOS COMPRENDIDOS DENTRO DE LA JORNADA: SU APLICACIÓN A LAS JORNADAS LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL

JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA

*Becario Post-doctoral con cargo
a Proyecto MCYT (BJU 2002 – 02965)*

Universidad de Alcalá

EXTRACTO

Los descansos comprendidos dentro de la jornada de trabajo son supuestos de remisión de la obligación de trabajo y se integran dentro de la noción de descanso diario en sentido amplio. No obstante, y teniendo en cuenta el prototipo del descanso en la jornada continuada y de la interrupción en la jornada partida, en el presente trabajo se analizan los supuestos particulares de descanso intrajornada aplicables a las jornadas laborales de carácter especial.

Este artículo se centra en el análisis de los descansos intrajornada previstos en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (RJE). Reglamentariamente se han regulado otros períodos de recuperación laboral en atención a las exigencias de salud de los trabajadores. Así, por ejemplo, en materia de descanso entre jornadas y semanal el RJE determina, prácticamente en todos los supuestos de jornadas especiales, normas de ordenación del tiempo de reposo. Sin embargo, en materia de descansos intrajornada estas reglas especiales sólo se establecen en supuestos concretos. Por tanto, podemos distinguir determinadas especialidades meramente formales en las que sería de aplicación el art. 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, y aquellas especialidades verdaderamente materiales, que incorporan reglas de adaptación del sueto a la actividad laboral en cuestión. Así, por ejemplo, el propio RJE aborda la regulación de algunos de estos supuestos como sucede en el transporte por carretera, en cámaras frigoríficas, en las obras públicas y en la construcción. Igualmente, se han ordenado, trasponiendo a nuestra legislación las Directivas comunitarias, los descansos de los trabajadores que desarrollan su actividad laboral ante equipos de visualización.

En todo caso, prima la exigencia de limitar la jornada de trabajo, así como la necesidad de organizar los tiempos de actividad y los descansos respetando el principio general de adaptación del trabajo a la persona; exigencia ésta estrechamente conectada con la salud laboral. Por tanto, se abren nuevos márgenes de acción a los medios de autorregulación de las condiciones de trabajo. Existe, pues, un reenvío a la negociación colectiva. Por esta razón, en este estudio se intenta comprobar en qué medida se han implantado mediante la negociación colectiva estos descansos intrajornada de carácter especial, que adaptan la necesidad de recuperación en el trabajo a cada una de las jornadas laborales de carácter especial.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. ESPECIALIDADES MERAMENTE FORMALES EN MATERIA DE DESCANSO INTRAJORNADA: APLICACIÓN DEL RÉGIMEN COMÚN
 - 1.1. Las labores agrícolas, forestales y pecuarias
 - 1.2. El comercio y la hostelería
 - 1.3. El transporte ferroviario
 - 1.4. El transporte y trabajos aéreos
 - 1.5. El trabajo en el mar
 - 1.6. Los trabajos expuestos a riesgos ambientales
 - 1.7. Las actividades agrícolas en las que concurren circunstancias especiales de penosidad
 - 1.8. El trabajo en el interior de las minas.
2. ESPECIALIDADES MATERIALES RELATIVAS AL DESCANSO INTRAJORNADA
 - 2.1. Los empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios
 - 2.2. Los transportes por carretera
 - 2.3. Los trabajos de construcción y obras públicas
 - 2.4. El trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación
 - 2.5. Los trabajadores que utilizan pantallas de visualización en el trabajo
 - 2.6. Las jornadas fraccionadas
3. LA ADAPTACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO A LAS EXIGENCIAS DE DESCANSO EN LA JORNADA: LOS LOCALES DE DESCANSO

INTRODUCCIÓN

Sin perjuicio del descanso en la jornada continuada previsto en el art. 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET, el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (RJE) ha previsto unos supuestos de descansos intrajornada especiales en determinadas actividades. Ya el propio TCT destacó en su día que el descanso en la jornada continuada podía tener una mayor duración que el previsto legalmente en los supuestos de jornadas especiales, siempre que el desarrollo temporal o la forma de ejecución especial del trabajo sea distinta a las jornadas comunes¹.

El RJE prevé expresamente unos descansos intrajornada de mayor duración que el previsto legalmente, así como la distribución del descanso mejorado en atención a las exigencias de recuperación del trabajador y a la organización de la actividad laboral, según se trate de supuestos de ampliación o limitación del tiempo de trabajo diario. Asimismo, es preciso destacar que la autonomía colectiva o individual pueden determinar otros períodos de descanso comprendidos dentro de la jornada distintos de los previs-

¹ Vid. STCT de 3 de octubre de 1984 (RTCT 8251).



tos en la legislación laboral, con el fin de reducir la extensión del trabajo continuado. Precisamente, ésta ha sido la opción contemplada en el RJE, que permite el pacto libre del descanso en determinadas actividades no contempladas en la norma reglamentaria.

Con todo, podemos destacar que en materia de descansos intrajornada el RJE contempla, por un lado, auténticas especialidades, ya que altera las reglas de aplicación del art. 34.4 del ET o regula supuestos de descansos interhorario, como sucede en el supuesto de las jornadas fraccionadas (art. 22 RJE). Sin embargo, por otro lado, en determinadas jornadas especiales el RJE no contempla especialidad en relación con el descanso intrajornada. En estas actividades laborales se contemplan especialidades en materia de descanso semanal y entre jornadas, pero no en materia de descansos en la jornada, donde en realidad se produce una aplicación del art. 34.4 del ET; formalmente son especialidades, pero materialmente no. Por tanto, en determinados supuestos estaremos ante una jornada especial, y sin embargo, no existe excepción, sino mera aplicación del régimen general estatutario.

1. ESPECIALIDADES MERAMENTE FORMALES EN MATERIA DE DESCANSO INTRAJORNADA: APLICACIÓN DEL RÉGIMEN COMÚN

1.1. Las labores agrícolas, forestales y pecuarias

El art. 5.1 del RJE no regula expresamente los descansos comprendidos dentro de la jornada, por tanto, se aplica con carácter general el art. 34.4 del ET ya que no existe especialidad en la materia. El régimen de descansos intrajornada se determina en virtud de lo dispuesto en el convenio colectivo, y en su defecto, se aplica la costumbre local (art. 5.1 RJE). En consecuencia, como sabemos, en defecto de convenio colectivo, cabe supletoriamente la incidencia del acuerdo individual (art. 3.1 c ET).

El art. 5.1 del RJE alude genéricamente a la distribución y al modo de cómputo de la jornada, y no se refiere específicamente al descanso intrajornada. En las actividades agrícolas, forestales y pecuarias se podrá trabajar tanto en régimen de jornada continuada, como en régimen de jornada partida, aplicándose, en cada caso, el régimen de interrupción del trabajo correspondiente.

Por su parte, la negociación colectiva viene recogiendo las prácticas usuales en relación con la forma de desarrollo diario del tiempo de trabajo. Ciertos convenios colectivos se remiten directamente a la costumbre del lugar en lo que se refiere a la sucesión de las pausas en la jornada, sin

especificarse si el descanso computa como tiempo de trabajo o no. Con carácter general, la negociación colectiva aborda directamente la ordenación de la jornada diaria. Por lo que se refiere a los supuestos de ampliación de la jornada de trabajo, los convenios colectivos diseñan el sistema de asueto en atención al descanso legal en la jornada continuada. Así, se mejora la duración del descanso ordinario de quince minutos —o treinta minutos para los trabajadores menores de edad—, se establece un tiempo máximo de trabajo ininterrumpido —ej. cinco horas— y se computa el asueto como tiempo de trabajo efectivo².

1.2. El comercio y la hostelería

El RJE no contempla ninguna especialidad en estas actividades en relación con los descansos comprendidos dentro la jornada diaria, de modo que se aplicará el ET. El art. 6 del RJE no realiza ninguna referencia a los descansos intrajornada, por lo que será de aplicación el régimen general estatutario, a excepción del supuesto en que se aplique la figura de las jornadas fraccionadas del art. 22 del RJE. En este sentido, conviene decir que la autonomía colectiva e individual actúan aplicando el régimen común de descanso en la jornada continuada.

En el comercio, la negociación colectiva viene determinando los períodos de descanso en función de que la jornada sea continuada o partida. En la jornada continuada se suele mejorar la duración del descanso —a veinte minutos o más— y se limita el trabajo ininterrumpido a cinco horas³. A su vez, se considera, con carácter general, el descanso como tiempo de trabajo efectivo siempre que la jornada continuada sobrepase las cinco horas⁴. En este sentido, conviene destacar que se considera ajustada a Derecho la aplicación exclusiva, vía convenio colectivo, del descanso del bocadillo a

² Por lo que se refiere a la reducción de límite de trabajo continuo a cinco horas. *Vid.* Art. 31 CC cooperativas de trabajo de Tarragona (Ac. 2-10-98, DOGC 22-3-99). Art. 15 del CC del campo de Madrid (Ac. 26-1-00, BOCM 26-2-00). Y en cuanto a la remisión a la negociación colectiva. *Vid.* Art. 5. CC agrícola, forestal y agropecuario de Murcia (Ac. 8-1-00, BOCM 14-2-00).

³ Art. 32. CC del comercio de la Comunidad Illes Balears (Ac. 7-1-00 BOCAIB 18-1-00).

⁴ Al mismo tiempo, se suele pactar que el período de descanso se pueda ampliar cuando su destino sea realizar alguna comida, ampliándose la duración del descanso por el tiempo indispensable. No obstante, si se sobrepasan los veinte minutos iniciales el tiempo de exceso será de cargo del trabajador, quien tiene que recuperarlo al final de la jornada. *Vid.* art. 26. CC del comercio de Cataluña (Ac. 19-5-99, DOGC 21-6-99).



la jornada continuada, excluyendo el disfrute de dicho asueto en las jornadas partidas ⁵.

Como ya dijimos, el comercio es un sector típico de aplicación del descanso intermedio en la jornada partida. Los convenios colectivos suelen recoger la extensión de la jornada en dos períodos de cinco y tres horas, con una interrupción intermedia cuya duración mínima será de una hora y media ⁶. En otros casos, la interrupción puede tener una duración de dos horas ininterrumpidas, también con carácter mínimo, siempre y cuando los trabajadores no realicen una jornada a tiempo parcial con una jornada diaria normal inferior a las cuatro horas, en cuyo caso, el desarrollo del tiempo de trabajo será continuado ⁷.

Por lo que se refiere a la hostelería también la negociación colectiva mejora la duración del descanso en la jornada continuada. Con carácter general, se viene disfrutando un descanso de treinta minutos siempre que la jornada exceda de seis horas, asueto que no computa como trabajo efectivo, salvo en aquellas empresas en las que se venga disfrutando con carácter retribuido ⁸. Otros convenios prevén el disfrute del descanso una vez se sobrepasen las cinco horas de trabajo continuado, siendo el descanso de quince o veinte minutos computable como tiempo de trabajo efectivo ⁹.

La duración del descanso en la jornada continuada podrá ampliarse para la realización de alguna comida por el tiempo indispensable para tal fin, siendo a cargo del trabajador y recuperable dentro de la misma jornada el tiempo que sobrepase los quince minutos ¹⁰. Dicho descanso se podrá disfrutar con el fin de realizar el desayuno, la comida o la cena ¹¹.

⁵ Vid. STSJ Cataluña de 11 de diciembre de 2000 (AS 2001/393).

⁶ Art. 26 CC del comercio de Cataluña (Ac. 19-5-99, DOGC 21-6-99). O se establece una duración mínima de dos horas y máxima de cuatro, a determinar posteriormente en virtud de pacto entre las partes. Art. 32. CC grandes almacenes (Res. 23-10-97, BOE 11-11-97). No obstante, se reconocen las mejores condiciones de desarrollo del trabajo en jornada continuada, instándose a los sujetos de las relaciones laborales a que estudien la posibilidad de establecer la jornada continuada en aquellos establecimientos que las necesidades del servicio lo permita. Art. 26 CC del comercio de Cataluña, (Ac. 19-5-99, DOGC 21-6-99). De igual modo, existen determinadas especialidades en el sector como sucede en la jornada de las tiendas de conveniencia social, cuyo desarrollo a turnos impide que la jornada pueda dividirse en dos períodos con un descanso intermedio. Art. 28. CC de cadenas de tiendas de conveniencia social (Res. 28-2-00, BOE 22-3-00).

⁷ Art. 32. CC del comercio de la Comunidad Illes Balears (Ac. 7-1-00 BOCAIB 18-1-00).

⁸ Art. 16. CC de la hostelería de Madrid (Ac. 19-1-99, BOCM 18-12-99). Vid. art. 14. CC de la hostelería de Cantabria (Ac. 5-6-99, BOC 21-6-99).

⁹ Art. 14. CC de la hostelería de Cantabria (Ac. 5-6-99, BOC 21-6-99). Art. 16. CC de la hostelería de las Illes Balears (Ac. 19-7-99, BOCAIB 3-8-99).

¹⁰ Vid. Art. 16. CC de la hostelería de las Illes Balears (Ac. 19-7-99, BOCAIB 3-8-99).

¹¹ El descanso en la jornada continuada se destina no sólo a la comida principal del día, sino también a la cena o al desayuno. Vid. art. 16. CC de la hostelería de Cantabria (Ac. 5-6-

En relación con la interrupción intermedia en la jornada partida, conviene destacar que esta modalidad de descanso está en claro retroceso, ya que el tiempo diario de duración de la actividad hostelera se desarrolla normalmente en régimen de trabajo a turnos, de modo que no se suele en estos casos dividir la jornada en dos períodos con una interrupción intermedia¹².

1.3. El transporte ferroviario

El art. 13 del RJE no regula los descansos comprendidos dentro de la jornada diaria de trabajo. Por tanto, en este supuesto se aplican las reglas del art. 34.4 del ET en materia de descanso en la jornada continuada, ya que el RJE no exceptúa el régimen general. El art. 13.1 del RJE únicamente se remite expresamente al art. 8 del mismo texto reglamentario en materia de tiempos de presencia.

Por su parte, los convenios colectivos aplicables al transporte ferroviario vienen recogiendo tradicionalmente tanto la figura del descanso en la jornada continuada, como la interrupción intermedia en la jornada partida en función del desarrollo diario de la actividad laboral y de la categoría profesional de cada trabajador. Asimismo, estos descansos están plasmados en los documentos básicos que recogen la organización diaria del trabajo ferroviario —gráficos y horarios de servicios—¹³.

Por lo que se refiere al descanso en la jornada continuada, éste suele aparecer reflejado en la negociación colectiva con la denominación de «pausa para el bocadillo» o descanso para la «toma de refrigerio»¹⁴. Con carácter general, la duración del descanso experimenta una mejora en relación a los quince minutos previstos en el art. 34.4 del ET. Así, el descanso en la jornada continuada tiene una duración de media hora para la toma del bocadillo, cuyo disfrute se realizará en el puesto de trabajo, teniendo el asueto la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Sin embargo, si la jornada de los trabajadores tiene una duración semanal de treinta y seis horas en régimen

99, BOC 21-6-99). Asimismo, por lo que se refiere a aquellos establecimientos que se dedican a las actividades de salas de fiestas, discotecas, etc., se prevé la posibilidad de un descanso en la jornada continuada para cenar, que se considerará como trabajo efectivo. Art. 16. CC de la hostelería de Madrid (Ac. 19-1-99, BOCM 18-12-99).

¹² Vid. Art. 16. CC de la hostelería de Madrid (Ac. 19-1-99, BOCM 18-12-99).

¹³ Vid. TORROLLO GONZÁLEZ, F.J.: *Tiempo de trabajo y contrato ferroviario*, Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, Madrid, pág. 527.

¹⁴ Art. 108 XIII CC de FEVE, de 26 de junio de 1996, y el art. 199 XI CC de RENFE de 1995.



de jornada continuada, el descanso del bocadillo tendrá una duración mínima de veinte minutos ¹⁵.

El descanso en la jornada continuada deberá disfrutarse de forma efectiva. Mas ahora bien, en el supuesto del personal con categoría profesional de maquinista y de interventor esta regla puede ser objeto de excepción, si durante los períodos de conducción, estos trabajadores no pueden ser relevados ¹⁶. En este caso, la prestación de servicios no se interrumpe. Sin embargo, la empresa deberá compensar económicamente el descanso no disfrutado, primando la seguridad y continuidad del servicio ferroviario sobre la recuperación del trabajador.

Asimismo, cabe destacar la existencia de un descanso intermedio en la jornada de dos horas para determinados trabajadores como el personal de vías y obras que prestan servicios en una «estación en descampado». Estos trabajadores experimentan en el desarrollo diario de su trabajo una fracción de la jornada en dos horarios —mañana y tarde—, siendo la finalidad del descanso la realización de la comida principal del día. De tal modo, la empresa asume en convenio colectivo una dieta para el bocadillo —aunque, realmente, se debería denominar dieta de comida— en favor de estos trabajadores, que intenta paliar la imposibilidad que el trabajador tiene de desplazarse a su domicilio ¹⁷. De esta dieta de comida están exentos los trabajadores sujetos a desplazamientos, destacamentos, viajes sin servicios, viajes breves y demás trabajadores que tengan derecho a comedores ¹⁸.

¹⁵ Por ejemplo, el personal de estaciones, conducción de trenes e intervención con jornada continuada tienen derecho a disfrutar un descanso de treinta minutos o veinte minutos si la jornada es inferior a treinta y seis horas semanales, siendo aplicable en los supuestos de imposible disfrute del asueto la «indemnización del bocadillo». *Vid.* Art. 108 del CC FEVE.

¹⁶ Serán, concretamente, dos los colectivos afectados por la imposibilidad de disfrute del descanso del bocadillo, el personal de conducción y el personal de intervención, ya que al no poder fijarse en los gráficos el período de disfrute de los veinte minutos se procede a compensarles económicamente el descanso no disfrutado, según su valor previsto en el convenio colectivo. *Vid.* TORROLLO GONZÁLEZ, F.J.: *Tiempo de trabajo y contrato ferroviario*, op. cit., pág. 528.

¹⁷ Art. 230 XI CC de RENFE de 1995. En este sentido, la jurisprudencia menor, en atención a las especiales condiciones de desarrollo de la prestación de servicios, ha entendido que este complemento retributivo no se puede aplicar a otros trabajadores cuyas condiciones de tiempo de trabajo no se circunscriben en ese contexto especial de alejamiento del núcleo urbano. *Vid.* STSJ Andalucía de 5 de septiembre de 1995 (AS 3396).

¹⁸ De igual modo, la aplicación de esta dieta fue objeto de debate jurisdiccional. La empresa FEVE sólo aplicaba esta dieta a determinados trabajadores con jornada partida, mientras que los sindicatos entendían que dicho beneficio podía aplicarse al resto de trabajadores que realizasen su trabajo en iguales características. Los trabajadores sostenían que el desplazamiento y la ausencia de comedor podían fundar la compatibilidad entre la dieta de comida en la jornada partida y los destacamentos y viajes, ya que en ambos supuestos existían unas condiciones anormales de almuerzo por razón de movilidad y alejamiento de los trabajadores de

1.4. El transporte y trabajos aéreos

Recientemente, el RJE se ha modificado en lo que se refiere al transporte y trabajos aéreos en virtud del RD 294/2004, de 20 de febrero. A la luz de la normativa vigente, ni el art. 14 del RJE, sobre tiempo de trabajo y descanso del personal de vuelo, ni el art. 14 bis, en relación al personal aeronáutico de tierra, contemplan reglas relativas a los descansos comprendidos dentro de la jornada de trabajo. Por tanto, en este caso tampoco existe especialidad y son de aplicación las reglas generales previstas en el ET. Como sucedía en el transporte ferroviario se realiza una remisión a la regulación de los tiempos de presencia del art. 8 del RJE. Los arts. 14 y 14 bis del RJE contemplan la aplicación de la normativa *ad hoc* en vigor, y conceden, expresamente, un mayor margen de actuación al convenio colectivo.

La negociación colectiva aplicable al personal de vuelo denomina y ordena de forma especial los descansos intrajornada. En determinados supuestos se puede aplicar el régimen del art. 34.4 del ET, por ejemplo, en aquellos vuelos que tienen una duración superior a las seis horas. Sin embargo, en otros supuestos no se podrá aplicar el régimen común previsto en el ET, si tenemos en cuenta, por ejemplo, que algunos vuelos pueden tener una duración de una hora —vuelos cortos— de forma que, en determinados casos, no se producirán supuestos de trabajo efectivo continuado.

Una especie de descanso intrajornada recogido en la negociación colectiva lo encontramos en los denominados «descansos parciales en vuelo». En estos períodos de asueto los tripulantes quedan relevados de toda función a bordo, al estar la tripulación reforzada. En las grandes escalas de radio superior a las ocho horas, la tripulación debe tener un descanso de una duración superior a dos horas, y los trabajadores relevados deberán disponer de un sitio adecuado para el descanso ¹⁹.

su residencia habitual. Sin embargo, la jurisprudencia menor desestimó la compatibilidad entre la dieta de comida en la jornada partida con el destacamento y el trabajo en viaje. *Vid.* STSJ de Cantabria de 22 de febrero de 1991 (AS 1202). STSJ de Murcia de 21 de noviembre de 1991 (AS 6275). STSJ de Castilla y León de 14 de enero de 1991 (AS 6275).

¹⁹ El piloto estará relevado de toda función a bordo para disfrutar el descanso, disponiendo en vuelo de un sitio adecuado para el mismo, dispondrán de literas *jump seat* o butacas de pasaje, sin que puedan estar ocupadas las contiguas, excepto por tripulantes. Art. 91 III CC de Pilotos de Spanair, 13-4-1999, (1-5-1999). *Vid.* art. 66 VI CC entre Iberia y sus Tripulantes pilotos 22-7-1999, (BOE 20-8-1999).

Por lo que se refiere al personal auxiliar de vuelo, las empresas proporcionarán a los tripulantes dentro de su período de actividad la manutención de almuerzo y/o cena a bordo de la nave. *Vid.* art. 43 II CC supraempresarial para empresas Air Europa LANA, Compañía Hispano-Irlandesa de Aviación, S.A., LTE Internacional Airways, S.A., y Spanair S.A., 12-7-1999, (BOE 29-7-1999). Los descansos en vuelo para los tripulantes de cabina en las flotas de largo radio de una sola etapa, de más de ocho horas de tiempo de vuelo, son los previstos en el anexo 9 B.

Un supuesto en el que se sobrepasan los tiempos máximos de actividad aérea con merma del descanso diario se produce cuando algún tripulante no puede ser relevado durante el vuelo. En este caso, los miembros de plantilla deberán cubrir las necesidades del servicio. El número de pilotos se ajustará a la duración del vuelo prevista en la carta de ruta —dos o tres pilotos según la travesía—, previéndose los turnos de descanso. Igualmente la composición de los tripulantes de cabina de pasajeros dependerá de la cobertura de los relevos de recuperación. Sin duda alguna, y sobre todo en las rutas intercontinentales, la compañía deberá habilitar las condiciones y medios necesarios para el disfrute del asueto de la tripulación durante el vuelo —como butacas o camas para la tripulación inactiva—²⁰.

Otro descanso intrajornada del personal de vuelo es el «descanso parcial en tierra»²¹. Esta es una interrupción de la jornada diaria en los supuestos de incremento de la actividad aérea, que será común para el personal de vuelo —pilotos, oficiales técnicos de vuelo y tripulantes de cabina de pasajeros—. Estos descansos se disfrutan necesariamente en tierra, de modo que se configuran como intervalos de reposo laboral entre varias etapas comprendidas en un día de servicio.

Los descansos parciales en tierra se considerarán tiempo de actividad aérea, esto es, son tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, retribuidos. Asimismo, el período de interrupción computa dentro del límite máximo de duración de la jornada diaria²². Sin embargo, estas interrupciones no tienen carácter periódico, sino que dependen de factores discrecionales e impredecibles inherentes a la actividad aérea. Su disfrute se realiza durante un servicio asignado —durante la jornada diaria del trabajador— en función de las necesidades del servicio.

²⁰ Así, por lo que se refiere al lugar de descanso en ruta, la compañía deberá proveer servicios hoteleros completos y reuniendo las condiciones adecuadas de descanso. *Vid.* art. 54 I XIV CC entre Iberia LAE y sus Tripulantes de Cabina de Pasajeros, 19-11-2001, (BOE 13-12-2001). Art. 86 III CC de Pilotos de Spanair, 13-4-1999, (1-5-1999). 64 VI CC entre Iberia y sus Tripulantes pilotos 22-7-1999, (BOE 20-8-1999).

²¹ Se entiende por descanso parcial en tierra, si se disfruta un descanso que comprenda cuatro horas como mínimo, y se computa como si fuera actividad aérea. *Vid.* art. 89 III CC de Pilotos de Spanair, 13-4-1999, (1-5-1999). Art. 96 VI CC entre Iberia y sus Tripulantes pilotos 22-7-1999, (BOE 20-8-1999).

²² En este sentido, GÓMEZ MUÑOZ considera que «(...) *Los períodos de descanso parcial son aquellos que se disfrutan en tierra durante la realización de un servicio en etapas y se computan como tiempos de actividad aérea, (...)*». Por lo que se refiere a su configuración jurídica, este autor considera que «*Su régimen es, pues, asimilable, al menos teológicamente, al de las pausas laborales o descansos, aunque el carácter coyuntural e impredecible de la causa que los origina implica una concepción diferente*». *Vid.* GÓMEZ MUÑOZ, J.M.: *Las jornadas especiales de trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 1999, págs. 193 y 199. *Vid.* art. 56 del CC de pilotos de Air España, SA, (Res. 10-2-95, BOE 28-3-95). Art. 90 CC de pilotos de Spanair, S.A., (Res. 13-4-99, BOE 1-5-99).

Las exigencias del servicio inciden en la duración de la interrupción que ha de ser como mínimo de cuatro y como máximo de ocho horas. Estaríamos, pues, en determinados supuestos ante descansos intermedios de cuatro o cinco horas, muy parecidos a los descansos de las jornadas fraccionadas, cuyo asueto intermedio ininterrumpido no puede ser inferior a cinco horas (art. 22.2 RJE). Lógicamente por encima de las cinco horas más que descanso intermedio en la jornada tendríamos que hablar de descanso diario compensatorio²³.

La negociación colectiva únicamente contempla el descanso en la jornada continuada en relación con el personal de tierra, cuya ordenación se realiza distinguiendo entre el descanso en la jornada continuada y la interrupción intermedia en la jornada partida. En aplicación del régimen común de descanso del ET, con carácter general, el personal de tierra con jornada continuada disfruta de un asueto de quince minutos, que computa como tiempo de trabajo efectivo²⁴. No obstante, los trabajadores que prestan servicios en turnos de ocho horas en los que se realiza la comida o la cena tienen derecho a un descanso retribuido de cuarenta y cinco minutos de jornada efectiva²⁵. Según la jurisprudencia, esta mayor duración del descanso en los turnos, que coinciden con la comida o la cena, no supone una discriminación respecto de los otros turnos de trabajo²⁶. Por otro lado, la interrupción intermedia en la jornada partida se aplica al personal de tierra cuya actividad laboral consiste en asistencia e información de viajeros, así como al personal de venta de billetes, siendo la duración de esta interrupción de la prestación de servicios de cuatro a cinco horas²⁷.

²³ Cuando el descanso tiene una duración de cuatro horas, como cuando tiene una duración superior, la empresa tiene la obligación de poner a disposición de la tripulación un lugar idóneo de descanso. Por otro lado, como vimos en materia de descanso entre jornadas, en los supuestos en los que el descanso parcial en tierra sea superior a ocho horas en las grandes escalas aéreas, la compañía tiene a su vez que alojar a la tripulación y poner a su disposición habitación con cama para el descanso.

²⁴ En las jornadas continuadas los quince minutos de refrigerio se computan en la jornada. No se aplica a la jornada fraccionada, jornada especial fraccionada, ni cuando en un día se realicen dos períodos horarios, ni a la jornada continuada, jornada especial o período horario que no exceda de seis horas. *Vid.* Art. 86. XV CC entre la empresa Iberia LAE y su personal de tierra, 7-6-2001, (BOE 26-7-2001). Por lo que se refiere a la interrupción de la jornada fraccionada no podrá ser inferior a una hora ni superior a cuatro. *Vid.* arts. 100 y 104 XV CC entre la empresa Iberia LAE y su personal de tierra, 7-6-2001, (BOE 26-7-2001).

²⁵ En los turnos de trabajo de ocho horas se computarán dentro de la jornada y a efectos de la misma, cuarenta y cinco minutos para efectuar la comida o la cena. Art. 114 del XV CC del personal de tierra de Iberia, LAE, SA.

²⁶ *Vid.* STSJ Canarias-Santa Cruz de Tenerife de 21 de mayo de 1999 (AS 2366).

²⁷ *Vid.* Sobre la aplicación del descanso intermedio en la jornada partida el art. 24 CC del personal de tierra de Trans World Airlines (Res. 20-12-94, BOE 11-1-95). Sin duda alguna,



1.5. El trabajo en el mar

El RJE tampoco prevé reglas concretas de aplicación al trabajo en el mar, por lo que es de aplicación, en principio, el art. 34.4 del ET. Como sucedía en el transporte aéreo únicamente se deberá tener presente la eficacia del art. 8.1 del RJE, relativo a los tiempos de presencia.

El art. 17.5 del RJE prevé que «los ejercicios periódicos tales como lucha contra incendios y abandono que impongan las normas nacionales e internacionales deberán realizarse de forma que perturben lo menos posible los tiempos de descanso y no provoquen fatiga». Así pues, durante estos servicios especiales se deberán conceder, en la medida de lo posible, los tiempos de recuperación necesarios a fin de garantizar una ejecución correcta de la prestación laboral.

Por otro lado, el RJE, en sede de descanso entre jornadas, contempla que los convenios colectivos podrán determinar la distribución de las horas de descanso (cada dos jornadas) en un máximo de dos períodos, siendo la duración de este intervalo entre dos períodos de catorce horas como máximo. Este supuesto, debido a la distribución horaria, no se puede asemejar a una jornada fraccionada (art. 22 RJE). Únicamente existe una ordenación del descanso entre jornadas, que no se ajusta a la distribución mínima del descanso intermedio y del descanso entre jornadas prevista para las jornadas fraccionadas.

Ante la ausencia de regulación en el RJE sobre el régimen del descanso intrajornada de los trabajadores del mar, la negociación colectiva deberá concretar las condiciones de disfrute de descansos comprendidos en la jornada de trabajo. En la negociación colectiva del trabajo en el mar no existe una aplicación conjunta y homogénea del asueto en la jornada de trabajo, sino que las condiciones de reposo varían según se trate de la marina mercante o de la marina pesquera.

En la marina mercante sí se suelen reconocer, con carácter general, los descansos dentro de la jornada²⁸, mientras que, en el trabajo en la pesca, su aplicación encuentra mayores dificultades. En el sector pesquero el trabajo se desarrolla en las denominadas jornadas intensivas, de suerte que los asuetos dentro de la jornada no se disfrutaban efectivamente, sino que se pagan en

la causa concreta de la mayor duración de estos descansos se debe a la necesidad de adaptar la jornada a los horarios comerciales. Vid. CÁMARA BOTÍA, A.: *El contrato de trabajo aeronáutico*, Civitas, Madrid, 1995, pág. 138.

²⁸ Así, se suele recoger que en los días de jornada partida el personal dispondrá de dos horas para comer, como mínimo. Mientras que, en la jornada continuada, el personal dispondrá de veinte minutos de descanso, computados como jornada de trabajo. Vid. CC de empresas navieras y consignatarias de buques de Valencia (Ac. 13-12-94, BOP 1-2-95).

compensación o se acumulan para su disfrute posterior con tiempo de asueto diferido²⁹.

Por último, conviene distinguir en la jornada aplicable al trabajo en el mar los descansos intrajornada de los tiempos de presencia, servicios de guardia, retenes u otras situaciones de disponibilidad laboral. Como sabemos, el asueto en la jornada supone la remisión de la obligación de trabajo. Estos tiempos de disponibilidad del trabajador se podrán aplicar una vez finalizada la jornada, cuya duración máxima no superará las doce horas diarias —incluidas las extraordinarias—, salvo en los casos de fuerza mayor (art. 16.1 RJE). No obstante, frente a lo que sucede con los períodos de descanso, los supuestos de disponibilidad deberán retribuirse con un valor no inferior al precio de la hora ordinaria, al no exonerarse al trabajador de su obligación de trabajo (art. 8.3 RJE).

1.6. Los trabajos expuestos a riesgos ambientales

Por lo que se refiere al supuesto de hecho previsto en el RJE, el art. 23.1 contempla la posibilidad de limitar o reducir los tiempos de exposición a los riesgos ambientales especialmente nocivos. Este tipo de jornada, como sabemos, no tiene ya carácter sectorial, sino que se aplicará a todos aquellos supuestos en los que existan riesgos ambientales, debido a circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad.

La norma reglamentaria prevé medidas de limitación y reducción de los tiempos de exposición, sin referirse expresamente a la determinación de los descansos intrajornada. Una de las formas de limitar los tiempos de exposición consiste en reducir la duración de la jornada diaria. En este sentido, conviene tener presente que si la jornada no supera las seis horas de trabajo ininterrumpido no se podrá aplicar el descanso común en la jornada continuada (art. 34.4 del ET).

La autonomía colectiva e individual podrán determinar las limitaciones o reducciones a los tiempos de exposición. El art. 23.2 del RJE prevé que, sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos, en caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes, la Administración laboral podrá acordar, supletoriamente, la procedencia y el alcance

²⁹ Así, GÓMEZ MUÑOZ considera que «La justificación puede venir dada por las especiales características del trabajo en la pesca donde es frecuente la figura de la compensación de los descansos intrajornada con días de descanso posterior, lo que convierte a la jornada del pescador en una de las más intensivas (...)» Vid. GÓMEZ MUÑOZ, J.M.: *Las jornadas especiales de trabajo, op. cit.*, págs. 225.



de la limitación o reducción de los tiempos de exposición. En estos supuestos de desacuerdo, la autoridad laboral adoptar aquellas medidas de protección o prevención adecuadas.

Junto a la reducción de la jornada, una de las formas de reducir los períodos de exposición consiste en determinar una serie de pausas que reduzcan los riesgos a la salud inherentes al desarrollo de estas jornadas. Sin embargo, la aplicación de estas interrupciones en la jornada diaria, como medida de protección de la salud laboral, depende de la presencia de un riesgo especial para la salud de los trabajadores, debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad (art. 23 RJE).

Si bien es cierto que dichas circunstancias pueden ser previsibles y, por ende, las pausas se podrían programar cíclicamente en el tiempo. En determinados casos es posible que la aplicación de la pausa venga a limitar la jornada diaria con carácter coyuntural. Incluso en este caso, estas interrupciones se pueden calificar como descansos pese a la ausencia de su carácter periódico. Así pues, es irrelevante que no se pueda predecir el acaecimiento de la interrupción, lo verdaderamente importante es que la interrupción compense las condiciones de trabajo especialmente penosas y nocivas.

Estas pausas tienen un claro efecto compensatorio, que se aprecia en la garantía del jornal diario del trabajador. De este modo, estos períodos de interrupción del trabajo se consideran tiempo de trabajo efectivo, de suerte que la disminución del tiempo diario de trabajo se realiza sin merma del salario (art. 23.3 RJE). No obstante, debemos resaltar otra posibilidad de compensar este trabajo, que consistiría en combinar o simultanear los servicios desarrollados en condiciones peligrosas o nocivas con trabajo en puestos no penosos.

1.7. Las actividades agrícolas en las que concurren circunstancias especiales de penosidad

Ya tuvimos oportunidad de analizar la función limitadora de los descansos en el trabajo en el campo como una de las especialidades meramente formales —supuesto de ampliación de las jornadas especiales—. Sin embargo, ahora nos estamos refiriendo a aquellos trabajos agrícolas que exigen para su realización un extraordinario esfuerzo físico, así como aquellas labores en las que la prestación de servicios se realiza en circunstancias especiales de penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad (art. 24.1 RJE).

Para estos supuestos el RJE no ha previsto regla especial, de modo que se aplica con carácter general el art. 34.4 del ET. Con carácter gene-

ral, el RJE ha reducido la jornada —por lo que se refiere a su umbral diario—, a un máximo de seis horas y veinte minutos al día. De igual modo, la jornada diaria se reduce a seis horas diarias cuando las faenas se realicen con los pies en el agua o fango y en las labores de cava abierta (art. 24 RJE). Al reducirse la duración de la jornada diaria en estos supuestos concretos, la posibilidad de que se superen las seis horas de trabajo continuado se reducen. Como el RJE no ha previsto una reducción proporcional del umbral legal de referencia sobre el trabajo continuado debemos estar a lo dispuesto en el art. 34.4 del ET. Así pues, la reducción de la jornada diaria en estas actividades agrarias impide, en su consecuencia, la posibilidad de conceder el descanso en la jornada continuada previsto legalmente.

Asimismo, conviene destacar que, en estos trabajos agrícolas no estamos ante circunstancias excepcionales, como sucedía en determinados trabajos expuestos a riesgos ambientales. En estas actividades agrícolas estamos ante condiciones habituales de la prestación de servicios. En este sentido, la negociación colectiva, y en su caso, la autonomía individual, deberían determinar, en cada caso, las condiciones concretas de disfrute de los descansos. Así pues, se deberá adecuar las condiciones de descanso a la reducción de la jornada concreta a fin de hacer el trabajo menos penoso.

Sin embargo, el art. 24 del RJE no se remite al convenio colectivo en materia de ordenación de los descansos intrajornada, únicamente alude a la acción del convenio colectivo a la hora de acordar la determinación de tales faenas en zonas concretas. Así pues, ante la ausencia de referencia expresa en el art. 24 del RJE a los descansos intrajornada, la negociación colectiva debería distribuir los descansos en la jornada diaria proporcionalmente dentro del tiempo máximo de ejecución diaria de la prestación laboral previsto reglamentariamente.

1.8. El interior de las minas

El art. 25.1 párr. 2.º del RJE prevé expresamente para el trabajo minero la observancia del descanso común previsto en las jornadas continuadas en el art. 34.4 del ET. Este artículo estatutario se aplica directamente por expresa remisión del RJE. El art. 25.1 del RJE nos viene a recordar la eficacia directa del descanso en la jornada continuada sin ninguna especialidad. La autonomía colectiva e individual podrá mejorar las condiciones concretas de aplicación del descanso. Por tanto, el asueto podrá ser objeto de tratamiento en la negociación colectiva previéndose condiciones más favorables de disfrute del descanso o determinando una distribu-



ción de la interrupción del trabajo adecuada a las especialidades del trabajo minero³⁰.

Por lo que se refiere a la aplicación concreta del descanso en la jornada continuada conviene destacar el posible solapamiento de esta interrupción con las pausas de aseo personal (art. 6.2 del RD 665/1997, de 12 de mayo). Los trabajadores mineros tienen derecho a una pausa para el aseo personal de diez minutos antes de la comida, esto es, esta interrupción se produce con ocasión del almuerzo y con el fin de posibilitar la realización de la comida en condiciones de higiene. Una vez terminada la duración de la pausa de aseo se comenzará a disfrutar el descanso o, lo que es igual, el intervalo de aseo se acumula al período de asueto en la jornada. A su vez, los trabajadores mineros disfrutarán de otra pausa de aseo personal de diez minutos después de abandonar el puesto de trabajo y antes de salir del centro de trabajo. Pero, en este supuesto, no estaríamos ante una interrupción del trabajo, ya que la actividad laboral no se reanuda posteriormente. De igual modo, tampoco se podrá acumular a ningún descanso intrajornada, puesto que como sabemos el descanso no se puede disfrutar al final de la jornada.

No obstante, es preciso decir que, en determinados supuestos, las condiciones de reposo en la jornada minera precisan de una regulación específica distinta a la prevista en el art. 34.3 del ET. Por tanto, si concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, que hacen más penoso y oneroso el trabajo, se deberán adoptar medidas apropiadas para racionalizar el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.

El RJE reduce la duración de la jornada diaria en la minería a cinco horas de trabajo continuo cuando el trabajador preste servicios completamente mojado desde el inicio al final de la jornada o a seis horas diarias si el trabajo en mojado se produce después de la segunda hora de servicios (art. 25.2 RJE). Asimismo, si concurren varios supuestos de los examinados anteriormente, continuada o simultáneamente —dos o más—, agravándose las condiciones anormales de temperatura o humedad, o las circunstancias

³⁰ Así, se puede prever el disfrute de un descanso del bocadillo mejorando su duración en veinte minutos para aquellos trabajadores cuya jornada exceda de seis horas, y siempre y cuando su jornada semanal no sea inferior a treinta y siete horas. El descanso se computará como tiempo de trabajo efectivo, y será retribuido. *Vid.* Art. 40 CC de empresas de Minas Almadén, de 29 de abril de 1993 (*BOE* del 3 de junio). No obstante, puede también pactarse que se reparta en partes iguales el abono del tiempo de descanso, de suerte que diez sean de cargo del trabajador y diez de cargo del empresario, considerándose únicamente este último intervalo tiempo de trabajo efectivo. *Vid.* art. 6 CC Asturias para las Minas de Antracita, de 25 de mayo de 1992).

penosas o peligrosas, la Administración de minas determinará la reducción de los tiempos máximos de exposición, si en el Comité de Seguridad e Higiene —en la actualidad Comité de Seguridad y Salud— no se hubiere llegado a acuerdo al respecto. Así pues, en estos supuestos es preciso adaptar los posibles descansos intrajornada en atención a los límites de trabajo máximo diario, de suerte que el descanso intrajornada compense las condiciones de trabajo ininterrumpido en condiciones de penosidad, como medida de tutela de la salud de los trabajadores³¹.

2. ESPECIALIDADES MATERIALES RELATIVAS AL DESCANSO INTRAJORNADA

2.1. Los empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios

El art. 3.1 del RJE prevé que los empleados de fincas urbanas con plena dedicación «(...) deberán disfrutar cada día de trabajo, y dentro de las horas de servicio, de uno o varios períodos de descanso, (...)». Este precepto contiene una llamada a la negociación colectiva, en concreto al convenio colectivo o, en su defecto, al acuerdo con el titular del inmueble, a fin de determinar el sistema de disfrute de los descansos. De este modo, podemos decir que tanto la duración de los descansos, así como su distribución en la jornada diaria, serán espacios delegados por el RJE a la negociación colectiva, o supletoriamente, por la autonomía individual, sin que se prevean unas normas mínimas de necesario cumplimiento³². No obstante, a pesar del contenido flexible de la norma, debemos señalar que el disfrute del asueto es necesario ya que se subraya que éstos deberán disfrutarse cada día de trabajo (art. 3.1 RJE).

El objeto del pacto sería establecer el número de descansos intrajornada, su duración, su distribución en el horario de trabajo y su consideración como

³¹ Vid. en este sentido el RD 863/1985, de 2 de abril, sobre las Normas Básicas de Seguridad Minera, y el RD 1389/1997, de 5 de septiembre, relativo a las disposiciones mínimas de seguridad y salud de los trabajadores en actividades mineras.

³² Así, la doctrina ha destacado que «(...) la duración de estos descansos y su número se deja en manos bien del convenio colectivo, bien del acuerdo con el titular del inmueble, lo que lleva la determinación de las ampliaciones posibles de la jornada [así como al régimen de descansos intrajornada aplicables] a la más absoluta incertidumbre». Vid. GÓMEZ MUÑOZ, J.M.: *Las jornadas especiales de trabajo, op. cit.*, pág. 80. RODRÍGUEZ PASTOR, G.: *El régimen jurídico de la distribución de la jornada de trabajo*, Tirant lo Blanch, núm. 17, Valencia, 1999, pág. 147. VALLE MUÑOZ, F.A.: *La relación laboral del empleado de finca urbana*, Aranzadi, Pamplona, 2001, pág. 100.



asuetos retribuidos, ya que, en ausencia de dicha cláusula, no tienen carácter de tiempo de trabajo efectivo³³. La norma reglamentaria contiene, pues, una cláusula de elasticidad en la obligación de descanso. El RJE no se refiere expresamente ni a la jornada continuada, ni a la jornada partida, aunque lo habitual sea el desarrollo del trabajo en régimen de horario partido. Únicamente, contempla que se apliquen uno o varios períodos de descanso al margen de su concreta naturaleza. En este sentido, la negociación colectiva suele prever un tiempo de mayor duración del descanso para realizar la comida del medio día, que se complementa con otros períodos breves de receso intrajornada, cuya ordenación se determinará de común acuerdo con la comunidad de propietarios³⁴.

Por lo que se refiere al sistema de descanso intrajornada de los guardas y vigilantes no ferroviarios, el descanso en la jornada tendrá como finalidad limitar la posible ampliación de la jornada por encima de las doce horas (art. 4.2 RJE). Dicho precepto se remite en materia de descanso en la jornada diaria a las reglas previstas en el art. 3.1 del mismo texto reglamentario. De este modo, los trabajadores deberán disfrutar necesariamente en cada jornada de labor, con carácter mínimo, de unos períodos de reposo —ej. uno o varios descansos en función de la mayor o menor duración del asueto— que, en principio, no computarán como horas de servicio, aunque vía pacto colectivo o individual pueden ser considerados tiempo de trabajo efectivo. Estos períodos de asueto estarán destinados a la realización de la comida y a la recuperación del trabajador³⁵. Asimismo, el art. 4.2 del RJE exige que el lugar de descanso tenga condiciones adecuadas, puesto que deberá existir «un lugar destinado a que puedan descansar [los trabajadores] en condiciones adecuadas».

³³ Más preciso era el régimen del descanso en la jornada contenido en el derogado art. 10 del RJE/83 que preveía un descanso de carácter ininterrumpido de una hora para realizar la comida, así como cuatro horas de descanso dentro de las horas de servicio, siendo la determinación de los momentos de disfrute objeto de acuerdo con el titular del inmueble.

³⁴ Los empleados de fincas urbanas suelen disfrutar «(...) de un período continuado de descanso de cuatro horas, que de común acuerdo con la propiedad podrá fraccionarse en períodos inferiores, determinándose el momento adecuado para que él mismo o los mismos tenga lugar de acuerdo con la propiedad». *Vid.* art. 12. CC empleados de fincas urbanas de Sevilla (Ac. 28-1-00, BOP 10-5-00). «Los empleados de fincas urbanas con jornada completa disfrutarán cada día de trabajo de un período de descanso de una hora para efectuar la comida, el que se fijará, de acuerdo con la propiedad, entre las 13,30 y las 15,30 horas». Art., 31, CC empleados de fincas urbanas de Madrid, (Ac. 28-1-98, BOCM 11-3-98).

³⁵ En este sentido, es preciso decir que existe una condición ajena al disfrute de las pausas, la necesidad de disfrutar el descanso en condiciones mínimas, en «casas habitación», con el fin de poder resguardarse de las condiciones climáticas sin que pueda disfrutarse el descanso a la intemperie. *Vid.* GARCÍA NINET, J.I.: *Jornada de trabajo, horario y horas extraordinarias*, Edersa, Madrid, 1977, pág. 112-113.

2.2. Los transportes por carretera

El transporte por carretera es el único sector del transporte en general que tiene reglas especiales de aplicación en materia de descansos intrajornada. La regulación de las pausas en la jornada aplicable al transporte por carretera tiene un tratamiento normativo disperso. La norma principal es el Reglamento CEE núm. 3820/1985, de 20 de diciembre, que regula la normativa en materia de tiempos de conducción y descansos aplicables al sector del transporte por carretera³⁶. Esta disposición normativa, debido a su carácter sectorial, relega a la Directiva 93/104/CE, de 23 de noviembre de 1993 en la aplicación del descanso al transporte por carretera debido a la especialidad de la materia —aunque podrá aplicarse supletoriamente—. Dicho efecto también se producirá respecto de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que derogará a la Directiva 93/104/CE el 2 de agosto de 2004 y supone una recodificación de las normas mínimas relativas a la ordenación del tiempo de trabajo y de descanso³⁷.

A su vez, el contenido normativo del Reglamento CEE núm. 3820/1985 ha sido objeto de regulación en nuestro Derecho interno en un texto uniforme y general aplicable a todo el sector de actividad (art. 7.1 y 3). Esta norma es el RD 2242/1996, de 18 de octubre, sobre tiempos de conducción y descanso, que reproduce, casi literalmente, las prescripciones del Reglamento citado en materia de reposo intrajornada.

El art. 4 del Reglamento 3820/85 dispone que, una vez transcurridas cuatro horas y media de conducción, el conductor deberá respetar una interrupción por lo menos de cuarenta y cinco minutos, a menos que inicie un período de descanso. Este descanso no se puede equiparar a la interrupción intermedia en la jornada partida, dado que en su concesión está únicamente presente la finalidad recuperadora, y de ningún modo vendrá a interrumpir el trabajo con fines organizativos. Asimismo, dicho receso en la conducción tampoco se puede equiparar plenamente al descanso en la jornada con-

³⁶ De igual modo, debemos destacar la eficacia del Reglamento 3821/85, de 20 de diciembre, en relación con el uso del tacógrafo en el sector del transporte por carretera. La regulación del tacógrafo es de vital importancia, puesto que este aparato técnico registra los períodos de conducción continuada a fin de contabilizar el tiempo máximo a efectos del disfrute del descanso. En el transporte por carretera el descanso es un derecho del trabajador y, al mismo tiempo, una obligación, ya que el cansancio del conductor supondría un riesgo para la seguridad de los viajeros.

³⁷ En este sentido, tanto la Directiva 93/104/CE como la Directiva 2003/88/CE incluyen al transporte por carretera dentro de su ámbito objetivo de aplicación, como sucede con el resto de transportes terrestres, aéreo y marítimo (art. 1.3 Directiva 93/104/CE, según la redacción dada por la Directiva 2000/34/CE, de 22 de junio).



tinuada. No obstante, en cierto modo la finalidad del asueto se aproxima más a la del descanso previsto en el art. 34.4 del ET, esto es, recuperar las energías empleadas durante la actividad laboral. Estaríamos, pues, ante un fin complementario. De igual modo, este descanso en la conducción no se puede disfrutar al final de la jornada, dado que ello supondría una coincidencia del receso con el inicio del descanso entre jornadas o del descanso semanal.

La interrupción de los períodos de conducción continuada podrá sustituirse por interrupciones de, al menos, quince minutos cada una, intercaladas en el período de conducción o situadas inmediatamente después del mismo. Por último, el Reglamento prevé que, en los transportes regulares nacionales de pasajeros, los Estados miembros podrán fijar la interrupción mínima de treinta minutos después de un tiempo de conducción no superior a cuatro horas, siempre que, por razones de circulación no pueda aplicarse la norma general³⁸.

El RJE, sin perjuicio de la aplicación del Reglamento 3820/85, ha previsto una serie de normas en relación con las pausas en la conducción continuada. Los conductores de los transportes interurbanos deberán respetar las limitaciones contenidas en el art. 11 del texto reglamentario. Así, la norma reglamentaria prevé un tiempo máximo (total) de conducción diaria que no puede superar las nueve horas, salvo supuestos excepcionales en los que se puedan alcanzar las diez horas diarias (art. 11.1 y 11.3 RJE). Dentro de este tiempo de trabajo diario, ningún trabajador podrá conducir ininterrumpidamente durante un período superior a cuatro horas y media sin disfrutar una pausa intrajornada, que no podrá considerarse descanso entre jornadas (art. 11.4 RJE)³⁹. El RJE, a fin de evitar confusión con el Reglamento comunitario, determina la duración de la pausa, que será de cuarenta y cinco

³⁸ Así, en nuestro ordenamiento jurídico se ha recogido esta previsión normativa en el reglamento especial del sector de actividad, que reproduce el art. 4 del Reglamento CEE 3820/85, y viene, pues, a completar el régimen previsto en el art. 11 del RJE. La normativa reglamentaria prevé, que «En el caso de los transportes regulares nacionales de viajeros el órgano competente para autorizar el horario de esos servicios o las modificaciones del mismo, podrá fijar la interrupción mínima en treinta minutos después de un tiempo de conducción no superior a cuatro horas. Dicha modificación únicamente podrá concederse en caso de que las interrupciones de más de treinta minutos pudieran entorpecer la circulación del tráfico en el casco urbano y los conductores no puedan intercalar una interrupción de quince minutos en las cuatro horas y medias de conducción anteriores a la interrupción de treinta minutos». (Art. 4 RD 2242/1996).

³⁹ Esta solución parece más flexible que la prevista en el derogado art. 16.1 del RJE/83, que preveía el intervalo de cuatro horas como límite máximo a la conducción continuada —sin pausa—, salvo cuando la ampliación de la jornada en media hora más, esto es, cuatro horas y media, permitiera la llegada al lugar de destino.

minutos de reposo. Sin embargo, permite su distribución intrajornada y, por ende, su posible ordenación, ya que el período de asueto se puede fraccionar en varias interrupciones, siempre que éstas tengan una duración mínima de quince minutos cada una de ellas a lo largo de cada período de conducción (art. 11.2 RJE)⁴⁰.

Según el art. 11.1 del RJE, este régimen de pausas está pensado para el transporte por carretera interurbano, ya que, en el urbano, la jornada diaria se puede desarrollar de manera continuada, respetando únicamente el descanso previsto en el art. 34.4 del ET (art. 12.2 RJE)⁴¹. De este modo, la conducción continuada puede desarrollarse ininterrumpidamente durante seis horas, disfrutándose un intervalo de descanso mínimo de quince minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así se prevea en convenio colectivo o en contrato de trabajo. En este sentido, conviene destacar que las limitaciones a la conducción diaria y los descansos previstos en el art. 11.2 del RJE sólo serán de aplicación para el transporte por carretera interurbano.

Finalmente, conviene distinguir las comidas en ruta, configuradas como tiempo de presencia y las pausas en la conducción continuada. El propio art. 8.1 RJE se refiere a ello, aunque conviene señalar que el campo de aplicación del precepto abarca, junto a los conductores, a otros trabajadores del transporte por carretera (art. 10.2 RJE). El art. 8.1 del RJE define como tiempo de presencia aquellos espacios temporales en los que el trabajador «se encuentra a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por ra-

⁴⁰ El art. 4 del Reglamento 3820/85 dispone que «Tras cuatro horas y media de conducción, el conductor deberá respetar una interrupción por lo menos de cuarenta y cinco minutos, a menos que inicie un período de descanso, interrupción que podrá sustituirse por interrupciones de al menos quince minutos cada una, intercaladas en el período de conducción o situadas inmediatamente después del mismo; en el caso de los transportes regulares nacionales de pasajeros, los Estados miembros podrán fijar la interrupción mínima de treinta minutos después de un tiempo de conducción no superior a cuatro horas, siempre que por razones de circulación no pueda aplicarse la norma general».

⁴¹ No obstante, la doctrina se ha planteado si puede aplicarse este régimen a los conductores del transporte urbano. Esta afirmación se deduce del RJE, que se refiere al ámbito subjetivo de aplicación de forma general, sin restringir la aplicación a ningún tipo de trabajador. En este sentido, «ningún trabajador podrá conducir de manera ininterrumpida más de cuatro horas y media sin hacer una pausa». Así, la regulación de las pausas en la conducción «(...) en el artículo 16.1[RJE/83] se preveía tan sólo para los conductores de transportes interurbanos, no parece ahora [el art. 11 del RJE] distinguir entre éstos y los conductores de transportes urbanos, lo que, (...) permitirá —al menos en principio— aplicar la limitación tanto a unos como a otros». Vid. GÓMEZ MUÑOZ, J.M.: *Las jornadas especiales de trabajo*, op. cit., págs. 137-138. No obstante, la referencia general «a ningún trabajador» del párrafo 2.º del art. 11 debe entenderse referida al contenido del párrafo 1.º, que directamente alude al conductor interurbano.



zoned de [entre otras] comidas en ruta u otras similares». No obstante, conviene destacar que, al margen de los tiempos de presencia, las pausas en la conducción continuada tienen, en muchas ocasiones, la finalidad de realizar una comida recuperadora a lo largo de la jornada.

El elemento diferenciador entre asueto y el tiempo de presencia se encuentra en que, durante el descanso intrajornada, el trabajador no está a disposición del empresario (Matía Prim-Durán López)⁴². Los tiempos de presencia deberán, pues, respetar la distribución diaria del tiempo de trabajo efectivo y la ordenación intrajornada de los períodos de asueto. Por el contrario, también existen similitudes entre ambas figuras que agravan la confusión. En este sentido, cabe destacar que las pausas, salvo pacto colectivo o individual en contrario, no serán retribuidas. Sin embargo, en los tiempos de puesta a disposición se deberá retribuir en cuantía no inferior a la hora ordinaria o compensarse con períodos de descanso retribuidos (art. 8.3 RJE) y no computarán dentro del límite máximo de nueve horas de trabajo aplicable al transporte terrestre (arts. 8.3 y 11.3 RJE).

El RJE debería haber sido más exigente y debería haber subrayado además del siguiente inciso: «Durante las pausas no se podrá realizar trabajo efectivo», que el trabajador no podrá estar disponible para el desarrollo de la actividad laboral. (art. 11.2 RJE). De este modo, se evita la confusión del tiempo de presencia para la comida con el descanso disfrutando con la misma finalidad (Gómez Muñoz)⁴³.

⁴² El tiempo de presencia únicamente va a exigir al trabajador una obligación de puesta a disposición, mientras que en el descanso ni se presta tiempo de trabajo efectivo, ni se puede estar en situación de disponibilidad. Vid. MATÍA PRIM, I.: «Las nuevas normas de jornada en el transporte por carretera», en *Relaciones Laborales*, núm. 9, 1996, pág. 27. DURÁN LÓPEZ, F.: «La ordenación del tiempo de trabajo en el sector del transporte por carretera», en *Relaciones Laborales*, T.I, 1986, pág. 861. Así pues, podemos destacar que los tiempos de presencia, como su nombre indica, tienen un contenido presencial, mientras que en determinados descansos intrajornada se puede producir la desconexión del trabajador de la actividad laboral, sin que puedan estar ni disponibles, ni localizables.

⁴³ De este modo, «(...) si el artículo 8.1 RDJE conceptúa a la comida en ruta como una situación de tiempo de presencia será difícil calificarla como situación de descanso o pausa, porque lo que está claro es que no se puede ser ambas cosas a la vez». No obstante, este autor intenta dar una explicación al problema planteado, y entiende, que «(...) en la conceptualización de las comidas en ruta como tiempos de presencia tan sólo en aquellos casos en que se hayan cumplimentado previamente los tiempos de descanso mínimo entre períodos de conducción ininterrumpido o en jornada continuada, de forma que el tiempo de exceso sobre esos períodos mínimos de pausa o descanso se reputarán como tiempos de presencia». Vid. GÓMEZ MUÑOZ, J.M.: *Las jornadas especiales de trabajo*, op. cit., págs. 144 y 146.

2.3. Los trabajos de construcción y obras públicas

Por lo que se refiere a los trabajos subterráneos, el régimen aplicable a las actividades de construcción y obras públicas —sin perjuicio de sus peculiaridades— es el previsto para el trabajo minero en relación con los tiempos máximos de exposición. El art. 29 del RJE se remite expresamente al art. 25 del mismo texto reglamentario en los supuestos en los que concurren en la construcción y en las obras públicas idénticas circunstancias que las previstas en la actividad minera ⁴⁴.

Por otro lado, en la sección dedicada a la construcción y las obras públicas se realiza una llamada expresa a los trabajos en «cajones de aire comprimido». El art. 30 del RJE se remite expresamente al Reglamento de Higiene y Seguridad en los trabajos realizados en cajones de aire comprimido, a fin de limitar la duración máxima de la actividad laboral continuada. Los tiempos de exposición o permanencia al aire comprimido en las cámaras de trabajo se dividen en tres situaciones: tiempo de compresión, tiempo de trabajo efectivo y tiempo de descompresión; no computándose a efectos de tiempo de trabajo efectivo los períodos de compresión y descompresión de aire.

La jornada diaria en los trabajos en cajones de aire comprimido se distribuye en atención a los períodos de compresión y descompresión y la duración del trabajo diario se registrará por la escala de presión del aire. Así, por ejemplo, la jornada máxima en atención a una menor escala de presión del aire será de ocho horas: siete horas y cincuenta minutos de tiempo de trabajo efectivo, mientras que diez minutos serán tiempo de compresión al iniciar el trabajo y los otros diez restantes de descompresión al finalizar la jornada laboral. Por otro lado, la jornada mínima será de seis horas como tiempo total de permanencia: cuatro horas y cuarenta minutos son de trabajo efectivo, mientras que diez minutos son tiempo de compresión y setenta de descompresión (Anexo I Orden Ministerial de 20 de enero de 1956).

El descanso intrajornada se aplicará de forma que se interrumpa el tiempo de trabajo efectivo, sin afectar a los períodos de compresión y descompresión, de este modo se podrá interrumpir una o varias veces la prestación de servicios (art. 32 Orden Ministerial de 20 de enero de 1956). No obstante, es preciso destacar que esta disposición reglamentaria recomienda que el descanso se disfrute sin salir al exterior a fin de evitar períodos adicionales de compresión y descompresión. Así pues, si se permite la salida de los trabajadores al exterior se deberá descomprimir y volver a comprimir las cámaras de aire con incidencia final en la ordenación de la jornada de trabajo.

⁴⁴ Vid. CC General de la Construcción Ac. 4-5-1992, (RCL 1992, 1131).



2.4. El trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación

Las condiciones de penosidad del trabajo realizado en cámaras frigoríficas y de congelación obligan a diseñar una combinación entre la ejecución de la prestación laboral y el descanso intrajornada a fin de limitar la exposición del trabajador al riesgo. El art. 31.1 del RJE prevé una reducción de la jornada y una ordenación de los descansos intrajornada en atención a las condiciones térmicas de ejecución de la prestación de servicios.

La regla común es que, a medida que la temperatura baja, va aumentando la duración de los descansos y su cadencia a lo largo de la jornada. Durante estos períodos de descanso intrajornada, el trabajador deberá permanecer fuera de la cámara frigorífica. Precisamente, esta es la finalidad del descanso, esto es, conseguir la recuperación del trabajador fuera del medio nocivo donde desarrolla la prestación laboral. El reglamento distingue tres niveles de exposición, ordenando la duración máxima de la jornada y los tiempos de receso. No obstante, los límites máximos de actividad laboral, así como la duración de las pausas, podrán ser mejorados por la autonomía colectiva e individual.

El primer nivel se corresponde con la jornada normal, esto es, aquellas jornadas en las que se produce una menor incidencia de las condiciones térmicas en el trabajo. La actividad laboral se desarrolla en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero, en cuyo caso se deberá conceder un descanso recuperatorio de diez minutos cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de la cámara (art. 31.1 a RJE). Al no establecerse ningún umbral máximo a la jornada diaria entenderemos que se podrán alcanzar los límites legales (art. 34.1 ET) o convencionales.

El segundo nivel se refiere a aquellos trabajos en el interior de las cámaras con una temperatura de más de cinco grados bajo cero, siempre que no se alcancen los dieciocho grados bajo cero. En este caso, el trabajador deberá disfrutar un descanso de quince minutos por cada hora de trabajo continuado en el interior de las cámaras; siendo el tiempo de permanencia máximo —jornada máxima— en el interior de la cámara de seis horas (art. 31.1 b RJE)⁴⁵.

El último nivel se aplicará a aquellas cámaras frigoríficas y de congelación de dieciocho grados bajo cero o más, cuya temperatura oscile entre

⁴⁵ El texto reglamentario prevé que en el segundo nivel no podrá alcanzarse los dieciocho grados. En este sentido, conviene destacar que los convenios colectivos prefieren delimitar expresamente el segundo nivel entre seis grados bajo cero y diecisiete bajo cero. *Vid.* art. 25,5 b del Convenio de Frío Industrial, de 16 de junio de 1996.



más o menos tres grados. En este caso, el trabajador deberá disfrutar un descanso recuperador de un cuarto de hora por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior, siendo la jornada máxima dentro de la cámara de seis horas.

Finalmente, debemos subrayar que el art. 31 del RJE no prevé expresamente la consideración de estos descansos intrajornada como tiempo de trabajo efectivo. En este sentido, conviene decir que sería de aplicación la regla general prevista en el art. 34.4 del ET, esto es, estas interrupciones computarán como trabajo efectivo si así se pacta colectiva individualmente.

2.5. Los trabajadores que utilizan pantallas de visualización en el trabajo

Ciertamente, debemos resaltar la creciente importancia que han adquirido en las relaciones laborales los trabajos desarrollados ante equipos informáticos. Por lo que a nuestro estudio afecta, el trabajo ante videoterminals supone una exposición reiterada que genera riesgos a la salud de los trabajadores. Ello se manifiesta en una mayor fatiga del trabajador, que necesita de descansos regulares intrajornada que suavicen las condiciones de ejecución de la prestación laboral.

El RD 488/1997, de 14 de abril, regula las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con pantallas de visualización, y contempla los períodos mínimos de descanso que estos trabajadores deben disfrutar dentro de la jornada diaria. Este reglamento desarrolla la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales como medida necesaria para proteger la salud de los trabajadores y traspone a nuestro ordenamiento jurídico la Directiva 90/270, de 29 de mayo, sobre trabajo con pantallas.

Las condiciones de jornada y descanso de los trabajos desarrollados ante equipos informáticos no están reguladas en el RJE. Dicho reglamento las podría haber recogido en un apartado específico dentro del Capítulo III, relativo a los supuestos de limitación de la jornada, como sucede, por ejemplo, en los trabajos en cajones de aire comprimido o en cámaras frigoríficas o de congelación, donde se prevé la observancia de una serie de pausas a fin de evitar la exposición a determinados riesgos.

El RD 488/1997 prevé condiciones mínimas de descanso intrajornada, que serán de aplicación a los trabajadores que habitualmente, y durante una parte relevante de su jornada, manejen equipos con pantallas de visualización (art. 2.c), siempre que la combinación con otras tareas ajenas a la exposición a los monitores no supongan un uso ocasional del ordenador. Por

tanto, la actividad ante la pantalla de visualización debe cubrir prácticamente la totalidad de su jornada laboral ⁴⁶.

La finalidad del descanso es limitar el tiempo máximo de trabajo continuado ante la pantalla, y se contempla como una obligación empresarial en cumplimiento del art. 14.2 LPRL. Con carácter previo, el empresario debe realizar una evaluación de riesgos como manifestación de su deber genérico de prevención. En la evaluación de riesgos se deberá analizar si existen riesgos reales o potenciales que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores debido al trabajo desarrollado ininterrumpidamente ante videoterminales. Si existe el riesgo laboral de sufrir un daño, el empresario deberá determinar el número de descansos y su distribución intrajornada, como medida de seguridad, a fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo (arts. 14, 15 y 16 LPRL).

En estos supuestos, el empresario deberá organizar la actividad laboral de estos empleados de forma que se reduzca el tiempo de exposición. No obstante, el reglamento no establece de manera precisa la ordenación del tiempo de trabajo y descanso, sino que siguiendo una trasposición literal de la norma comunitaria prevé que la reducción de la exposición se deberá — como obligación impuesta al empresario— conseguir bien combinado el trabajo ante el monitor con otras tareas, o bien estableciendo descansos regulares cuando la alternancia de dichas tareas no reduzca el riesgo (art. 3.3).

En este sentido, cabe resaltar que el RD 488/1997 ha subrayado la necesidad del disfrute de descansos periódicos dentro de la jornada diaria para reducir los riesgos inherentes al trabajo —cansancio visual y mental— (art. 3.3). Sin embargo, el reglamento no prevé la duración mínima, ni la distribución de estos descansos en el desarrollo del trabajo diario, sino que se remite a los convenios colectivos, los cuales podrán acordar la periodicidad, duración y condiciones de organización de la actividad laboral y sus pausas (art. 3.4) ⁴⁷.

⁴⁶ Vid. MONTEBLANCO MONTESINOS, S.: «La utilización de pantallas de visualización en el trabajo: seguridad y salud», en *Actualidad Laboral*, núm. 11, 2000, págs. 171-172.

Así pues, se puede distinguir entre trabajo prestado continuamente con exposición a pantallas de visualización y exposición compartida con otras tareas que no suponen una visualización continua de la pantalla. Esta indeterminación del campo de aplicación será objeto de la negociación colectiva. Sin embargo, ya la autoridad laboral ha interpretado este requisito del uso habitual y durante una parte considerable de la jornada normal del ordenador, y recomienda que deberán aplicarse las reglas mínimas de descanso intrajornada cuando se superen las cuatro horas diarias de trabajo expuesto a la visualización de monitores. Vid. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT): *Guía Técnica, evaluación y prevención de riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, pág. 11.

⁴⁷ Esta solución contrasta con la prevista en otros sistemas jurídicos, donde sí se ha objetivado una relación mínima entre trabajo y descanso, previendo una duración mínima del

En ausencia de regulación en convenio colectivo sobre la aplicación de estos descansos se aplicaría la regla general sobre el descanso en la jornada continuada (art. 34.4 ET), puesto que éste es el límite inderogable aplicable al trabajo ininterrumpido. Sin embargo, si después de la realización de la evaluación de riesgos laborales existentes en la empresa se prevé la necesidad de aplicar los descansos como medida de seguridad, el convenio colectivo deberá concretar el número y distribución de las pausas intrajornada, así como los medios necesarios para su cumplimiento⁴⁸. En este supuesto, los descansos intrajornada pactados vendrían a cumplir la finalidad del descanso en la jornada continuada previsto legalmente, compensando las condiciones especiales del trabajo ininterrumpido con exposición a los videoterminales.

Así, por ejemplo, algunos convenios colectivos prevén que los trabajadores que prestan servicios ante videoterminales tienen derecho a quince minutos de descanso retribuido por cada dos horas de trabajo efectivo⁴⁹. En otros casos, la previsión del descanso se contempla como un supuesto de compensación no económica, de suerte que los trabajadores tienen derecho a diez minutos de descanso por cada hora de trabajo a fin de eliminar o suavizar las condiciones de trabajo⁵⁰. De igual modo, los convenios colectivos contemplan que estos tiempos de descanso no se podrán acumular, ya que, en caso contrario, se incumpliría la finalidad de recuperación de estas interrupciones intrajornada⁵¹.

En principio, y en ausencia de pacto concreto al respecto, el descanso se deberá disfrutar efectivamente como tiempo de no trabajo. Sin embargo, determinados convenios colectivos prevén la posibilidad de poder realizar durante el tiempo de descanso otras tareas siempre que estén dentro de su

descanso, así como la cadencia de su disfrute en la jornada. En Italia, por ejemplo, y ante la ausencia de pacto en convenio colectivo, el descanso mínimo será de quince minutos cada veinte minutos de exposición ininterrumpida ante el equipo de visualización, prohibiéndose la acumulación de estos descansos al inicio o al final de la jornada (art. 54 Decreto Legislativo 626/1994).

⁴⁸ Thibault Aranda contempla medios adicionales de verificación del cumplimiento del empresario para velar por el disfrute de los descansos. Así, la negociación colectiva o el propio empresario cumpliendo con su obligación puede hacer uso «(...) de un programa informático que registre, de modo semejante a un tacógrafo, los tiempos de utilización del ordenador, interrumpiendo, en su caso, el funcionamiento si se superan los límites». Vid. THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, CES, Madrid, 2000, pág. 183.

⁴⁹ Vid. CC de Prensa no diaria, (BOE 18-7-02). CC de Prensa Española Sociedad Anónima (BOE 7-7-98), CC Telefónica Publicidad e Información (BOE 8-6-01).

⁵⁰ Vid. CC Agencia EFE (BOE 25-2-97) CC Prensa diaria (BOE 20-9-01).

⁵¹ Vid. CC Prensa no diaria (BOE 18-7-02).



competencia⁵², en cuyo caso, el receso tendría únicamente la finalidad de conseguir, no ya la desconexión con el trabajo, sino la desconexión respecto del videoterminal fuente de generación de riesgos laborales. Obviamente, en estos supuestos el descanso se deberá considerar tiempo de trabajo efectivo, y por tanto, se abona. Por el contrario, si el trabajador descansa efectivamente durante la pausa su carácter retribuido se deberá prever expresamente en virtud de pacto colectivo o individual.

No obstante, conviene subrayar que la Administración laboral, a través de la Guía Técnica del INSHT, ha recomendado que la duración mínima y la cadencia del descanso —como condiciones idóneas de recuperación— será de diez minutos por cada sesenta minutos de trabajo ininterrumpido, siempre que el trabajo requiera una «especial atención» por parte del trabajador a la pantalla de visualización⁵³. Dentro de estos intervalos no computarían los tiempos de espera del sistema informático. Los tiempos de espera no se considerarían interrupciones de la actividad laboral, dado que el trabajador no desconecta de su trabajo, sino que continua prestando atención al ordenador.

2.6. Las jornadas fraccionadas

Como en materia de descanso entre jornadas, el art. 22.1 del RJE contempla un supuesto especial de interrupción intermedia en régimen de jornada partida. El RJE denomina a esta modalidad especial de horario partido con el nombre de jornadas fraccionadas. El reglamento considera como jornadas fraccionadas «(...) aquellas del sector de servicios, que no excediendo en su duración total de la de la jornada ordinaria pactada, deban, por su propia naturaleza, extenderse de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, de manera que no resulte posible el disfrute por el trabajador que las realiza de un descanso ininterrumpido de doce horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente».

Como indica el propio art. 22.1 del RJE, el peculiar horario de trabajo de las jornadas fraccionadas impide el disfrute del descanso diario de doce horas previsto legalmente (art. 34.3 ET). En este caso, el art. 22.2 del RJE prevé que «Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse para las actividades a que se refiere este artículo un descanso mínimo

⁵² El descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo realizarse durante este período otras tareas siempre que estén dentro de su competencia. *Vid.* CC prensa no diaria (BOE 18-7-02).

⁵³ INSHT: *Guía Técnica, op. cit.*, pág. 19.

entre jornadas de hasta nueve horas, siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada, en concepto de descanso alternativo compensatorio, de un período de descanso ininterrumpido de duración no inferior a cinco horas».

Este es un supuesto curioso de relación dialéctica entre el descanso entre jornadas y el descanso intermedio. En las jornadas fraccionadas ambos descansos actúan como vasos comunicantes, siendo un supuesto de carácter excepcional de alteración de las condiciones comunes de reposo. Debido a la reducción del descanso entre jornadas, el RJE permite, excepcionalmente, a autonomía colectiva la posibilidad de pactar un descanso intermedio en la jornada diaria a fin de compensar la amortización del período ordinario de asueto entre jornadas. Así pues, se permite al convenio colectivo, o en su defecto, al acuerdo de empresa, la reducción del descanso entre jornadas hasta el límite de nueve horas, concediéndose un descanso intermedio intrajornada cuya duración mínima será de cinco horas ininterrumpidas (art. 22.2 RJE)⁵⁴.

La doctrina ha resaltado el carácter de este descanso intermedio como período de reposo laboral, en el cual el trabajador desconecta de su actividad laboral, sin que se pueda encontrar durante este período en situación de puesta a disposición, ya que el asueto interrumpe la jornada de trabajo en dos tramos⁵⁵.

El RJE contempla un descanso intrajornada —descanso intermedio— dentro de las jornadas fraccionadas que es especial, debido a su amplia extensión. Ello nos obliga a caracterizar dicho período de interrupción del trabajo como un auténtico reposo laboral. Así pues, se alejaría de las pausas laborales para presentarse como un *tertius genus* entre el descanso dentro de la jornada y el descanso entre jornadas. Estas grandes posibilidades de flexibilización del descanso intermedio, en comparación con el descanso diario obligan a dotarle de determinadas garantías jurídicas propias del régimen jurídico de la interrupción diaria de la prestación de servicios. Así pues, una vez pactado el disfrute de este descanso, las cinco horas de reposo intermedio ininterrumpido se manifiestan como límite interno a la ordenación de la jornada fraccionada.

⁵⁴ Vid. MARTÍN VALVERDE, A.: «El Reglamento sobre jornadas especiales de trabajo», en *Relaciones Laborales*, núm. 22, 1995, pág. 24. RODRÍGUEZ PASTOR, G.: *El régimen jurídico de la distribución de la jornada de trabajo*, op. cit., págs. 152-153. GÓMEZ MUÑOZ, J.M.: *Las jornadas especiales de trabajo*, op. cit., págs. 109-111. MORÓN PRIETO, R.: «Novedades en la ordenación de las jornadas especiales de trabajo», en *Relaciones Laborales*, núm. 3, 1996, pág. 120.

⁵⁵ Vid. SALA FRANCO, T.: «La jornada partida», en AA.VV., (Dir. De la Villa Gil, L.E.), *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Acarl, Madrid, 1991, págs. 134-135. VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: «Pausas intra-jornadas y descansos interjornadas», en AA.VV., (Dir. De la Villa Gil, L.E.), *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Acarl, Madrid, 1991, págs. 251-252.



Por su parte, determinados convenios colectivos dentro del sector de servicios vienen regulando unas condiciones de jornada análogas a la jornada fraccionada prevista en el art. 22 del RJE. Dichos convenios, sin aludir expresamente a la jornada fraccionada, prevén que la jornada dentro de las veinticuatro horas diarias podrá desarrollarse en régimen de jornada partida, siempre que no se realice una jornada de trabajo efectivo que exceda de diez horas y no se divida el trabajo diario en más de dos períodos⁵⁶. De este modo, los convenios están permitiendo implícitamente una ordenación del trabajo diario en régimen de jornada fraccionada, esto es, diez horas de trabajo diario interrumpiéndose cinco horas intrajornada y nueve horas entre jornada y jornada de trabajo⁵⁷.

De igual modo, conviene subrayar que el descanso intermedio en las jornadas fraccionadas tiene, según el tenor literal del precepto, la configuración de período de asueto «alternativo compensatorio». En relación al carácter alternativo del asueto intermedio debemos tener presente que el RJE no tiene en cuenta la ausencia en nuestra legislación laboral de un descanso ordinario intermedio. De este modo, difícilmente se puede sostener, según la interpretación del precepto reglamentario, la existencia de una autorización de disposición y adaptación del descanso ordinario interhorario en función de las peculiaridades de la actividad laboral.

Por lo que se refiere al carácter compensatorio del reposo intermedio, si tenemos presentes los términos legales de referencia, su naturaleza compensadora no se debe a la alteración de una jornada partida legal, sino a la reducción de la duración legal del período de asueto entre jornadas. El RJE tiene presente, en la naturaleza compensatoria de la interrupción intrajornada, las específicas condiciones de distribución del tiempo de reposo diario en dos períodos de carácter mínimo —uno de cinco horas intrajornada y otro de nueve entre jornadas—.

3. LA ADAPTACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO A LAS EXIGENCIAS DE DESCANSO EN LA JORNADA: LOS LOCALES DE DESCANSO

Finalmente, vamos a analizar en este punto una cuestión meramente instrumental inherente a los descansos intrajornada. Nuestra legislación sobre

⁵⁶ Vid. RIVERO LAMAS, J., GONZÁLEZ LABRADA, M., DE VAL TENA, A.L., y DE VAL ARNAL, J.J.: *La negociación colectiva en el sector de la hostelería*, (Dir. Rivero Lamas, J.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 1999, pág. 103. Vid. por ejemplo, art. 28 CC hostelería y turismo de Cataluña (DOGC 21-9-2001). Art. 14 CC Hospedaje de Madrid (BOCAM 18-7-2002).

⁵⁷ Vid. Art. 28 I CC Cadenas de tienda de conveniencia social. (Res. 28-3-2000). Art. 42 CC Empresas de Seguridad (BOE 29-3-1998).

prevención de riesgos laborales contempla medidas mínimas relativas a las condiciones de disfrute del descanso en el lugar de trabajo, que forman parte del deber de prevención del empresario. En este sentido, el legislador ordinario se remite a las normas reglamentarias correspondientes que garantizan la seguridad y salud en los lugares de trabajo, recogiendo la obligación de la empresa de constituir en determinados supuestos los denominados locales de descanso.

Estos locales de descanso son los espacios donde permanecerán los trabajadores durante el disfrute de los descansos intrajornada. Los locales de descanso se utilizarán cuando la interrupción del trabajo conlleve el abandono del puesto de trabajo por motivos de seguridad y salud laboral, y se podrá permanecer en ellos durante el descanso en la jornada continuada (art. 34.4 del ET), las pausas previstas reglamentaria, y las interrupciones pactadas colectiva o individualmente. De igual modo, en los supuestos de interrupción intermedia en la jornada partida, se tendrá que disfrutar el asueto en los locales de descanso si el trabajador durante el asueto no puede abandonar el centro de trabajo, y la empresa cuenta con áreas específicas para ello —por ejemplo, un comedor—.

El RD 486/1997, de 14 de abril, regula en nuestro ordenamiento jurídico las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo⁵⁸. Este reglamento es el resultado de la transposición del contenido normativo de la Directiva 89/654/CEE, de 30 de noviembre.

El Anexo V del RD 486/1997 (apartado A, punto 3.º) contempla las exigencias mínimas que deberán cumplir las empresas en cuanto a los locales de descanso. No obstante, se refiere a supuestos concretos que están en función de las características del lugar de trabajo o de la actividad en cuestión. La constitución de estos locales de descanso será obligatoria «cuando la seguridad o la salud de los trabajadores lo exija, en particular en razón del tipo de actividad o del número de trabajadores» (A.3.1.º).

En caso contrario, el establecimiento por parte de la empresa de estos lugares de descanso es una decisión meramente facultativa. Por tanto, éste presupuesto es un condicionante general a la constitución de los locales de descanso, y se configura como una cláusula restrictiva. En este sentido, el reglamento exime expresamente a las empresas de esta obligación si la actividad laboral se desarrolla en despachos o en lugares de trabajo similares que ofrecen unas condiciones de descanso equivalentes durante el disfrute de las pausas intrajornada.

⁵⁸ Este reglamento deroga en este punto el Tit. II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo, de 9 de marzo de 1971, que estuvo transitoriamente vigente en virtud de la Disposición Derogatoria de la LPRL.



No obstante, si el empresario no está obligado a constituir el local de descanso y el trabajo se interrumpe regular y frecuentemente, la empresa debe disponer de unos espacios donde los trabajadores puedan permanecer durante esas interrupciones, siempre y cuando el disfrute del descanso en la «zona de trabajo» suponga un riesgo para la seguridad de los trabajadores, para la salud de terceros, y para la continuación del trabajo de los compañeros que no disfrutaran simultáneamente dicho período de descanso.

Asimismo, el reglamento prevé que los trabajadores «dispondrán de un local de descanso de fácil acceso». (A.4.1.º). Ciertamente, el carácter de fácil acceso tiene como fin evitar los tiempos muertos entre los desplazamientos al lugar de descanso, y permitir así desde el comienzo de la interrupción del trabajo el descanso efectivo del trabajador (A.3.1). Asimismo, conviene destacar que esta obligación se aplica a las empresas que organicen su actividad laboral en locales provisionales de trabajo o al aire libre (Apartado A.4 del Anexo)⁵⁹.

Los locales de descanso deberán reunir unas condiciones mínimas de confort que permitan el disfrute del descanso⁶⁰. Así, es preciso decir que las dimensiones de los locales de descanso serán suficientes en relación al número de trabajadores que deban utilizarlos simultáneamente. Igualmente, los locales de descanso deberán estar equipados suficientemente con una dotación de mesas y asientos con respaldo, como elementos imprescindibles en su constitución.

Además, conviene destacar que en el supuesto de trabajadoras embarazadas y madres lactantes se prevén reglas protectoras del estado de concepción de la mujer trabajadora. Así pues, durante el disfrute de los descansos intrajornada estas trabajadoras «(...) deberán tener la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas». (A.3.4.º).

Por otro lado, cuando la empresa debido a las necesidades del trabajo deba constituir dormitorios —si los trabajadores realizan descanso en el centro de trabajo— o comedores —si el tentempié o la comida principal del

⁵⁹ Esta obligación empresarial se aplica únicamente a los lugares de trabajo utilizados por primera vez desde la entrada en vigor de la norma reglamentaria, así como a las modificaciones, ampliaciones o transformaciones de los lugares de trabajo constituidos con anterioridad a dicha fecha. Asimismo, y en relación a los lugares de trabajo ya utilizados antes de su entrada en vigor sin alteraciones en sus elementos constitutivos, el reglamento matiza la exigencia de un local de descanso de fácil acceso, ya que se considerará a todos los efectos local de descanso «(...) cualquier lugar de fácil acceso que tenga las condiciones apropiadas para el descanso, aunque no esté específicamente destinado a tal fin».

⁶⁰ La jurisprudencia menor aplica así el reglamento entendiendo que el lugar habilitado por la empresa debe contar con los medios de descanso y confort necesarios. *Vid.* STSJ de Cantabria de 14 de octubre de 1999 (AS 3587).

día se realiza en estos locales—, se deberá «(...) permitir el descanso y la alimentación de los trabajadores en condiciones adecuadas».

La figura de los «comedores de empresa» ya está regulada en nuestra legislación laboral desde la publicación del Decreto de 8 de junio de 1938 y de la Orden de 30 de junio de 1938. Básicamente, según esta normativa reglamentaria, aún hoy vigente, será obligatoria la constitución del comedor en función de la jornada y del número de trabajadores que integra la plantilla de la empresa⁶¹. Si la duración del descanso no permite la realización del almuerzo fuera de las dependencias del centro de trabajo la empresa deberá contar con un comedor. Así por ejemplo, en determinados supuestos, la jurisprudencia entiende que la comida no se podrá realizar fuera de la empresa si la duración del descanso es inferior a dos horas⁶². No obstante, si la interrupción intermedia en la jornada partida tiene una duración de más de dos horas la empresa tendrá que establecer el comedor si lo solicita la mitad de los trabajadores de la plantilla.

Finalmente, conviene destacar, desde el punto de vista de la higiene en el trabajo, que tanto en los locales de descanso como en los demás espacios habilitados por el empresario para el disfrute del descanso, se deberán adoptar «(...) medidas adecuadas para la protección de los no fumadores contra las molestias originadas por el humo del tabaco». (RD 486/1997, Anexo V, A.3.6).

⁶¹ Si la empresa tiene menos de cincuenta trabajadores deberá contar con un local «bien habilitado» para realizar la comida principal del día. Y si se trabaja al aire libre, se deberán habilitar barracones desmontables o cobertizos. Cuando la empresa tiene un local permanente donde se desarrolla la actividad laboral y cuenta con una plantilla de más de cincuenta trabajadores, además de tener un lugar habilitado para el comedor de empresa, deberá, si no financia total o parcialmente el gasto de la comida, procurar comidas a precios módicos.

⁶² El TS ha desestimado la interpretación dada por la empresa de que el Decreto de 8 de junio de 1938 (art. 1.3) no impone al empresario una obligación de mantener un comedor para los trabajadores. En este sentido, la empresa debe probar que los trabajadores cuentan con más de dos horas para realizar la comida principal del día. La obligación de constituir comedor es exigible, incluso, si el convenio colectivo aplicable prevé expresamente la ausencia de comedor en el centro de trabajo. Tampoco se exime de la obligación de constituir el comedor si existe en la ciudad un comedor de la empresa en un local y unas instalaciones distintas, que no excusa el requisito de mantener el servicio en el establecimiento en cuestión. *Vid.* STS, Cont-adminv., de 8 de junio de 1995 (RJ 4647).