

## DESCANSOS DURANTE LA JORNADA LABORAL: DESCANSO PARA EL BOCADILLO

Es este un aspecto de vital importancia, tanto desde el punto de vista del empleado (conciliación con la vida familiar, social, personal, etc..., salud física y mental, rendimiento, etc...), como desde el punto de vista del empleador (motivación, fidelidad, vinculación, rendimiento para con la empresa, etc...).

Hay que partir de la base de que los empleados que trabajan a diario durante varias horas seguidas, no solo reducen su productividad y rendimiento en un momento dado, sino que a largo plazo su salud también se resiente.

Por esta razón, la legislación laboral establece pausas para el descanso de los empleados. El tiempo productivo, así como los descansos en el trabajo aparecen regulados en el Estatuto de los Trabajadores y en los convenios colectivos. La ley define unos mínimos sobre la duración de estos descansos y señala cuándo el trabajador tiene derecho a ellos. Es el objetivo esencial del presente trabajo.

El término descanso está estrechamente relacionado con el tiempo de trabajo, cuestión de vital importancia en la normativa laboral. Debido a que el trabajo conlleva un desgaste físico y psíquico, los descansos o pausas suponen una necesaria interrupción del trabajo.

*- "SI EL DESCANSO NO PUEDE DISFRUTARSE, DEBIDO AL TIPO DE ACTIVIDAD, ESTE DEBERÁ SER RETRIBUIDO, PORQUE DE LO CONTRARIO SUPONE LA PRESTACIÓN DE HORAS EXTRA."*

*- "NO SE CONSIDERA TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO, Y POR TANTO, NO HA DE SER REMUNERADO."*

Estos ayudan al empleado a recuperarse del agotamiento y proporcionan un tiempo libre para un refrigerio. Además, las pausas regulares sirven para asegurar el rendimiento a largo plazo del empleado, por lo que los empleadores también deberían tener interés en que sus empleados tomen descansos regulares.

El Estatuto de los Trabajadores regula en el artículo 34, entre otros aspectos, el tiempo máximo de trabajo por día y el tiempo de descanso entre jornadas laborales o durante el desempeño del trabajo, que son los dos formatos de descanso más relevantes, que se dan en toda jornada laboral.

Así, el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores establece que, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o

contrato de trabajo.

*- "EL DESCANSO SIEMPRE ES OBLIGATORIO PARA JORNADAS LABORALES QUE EXCEDAN DE 6 HORAS."*

*- "EL DESCANSO DEBE DISFRUTARSE EN MEDIO DE LA JORNADA, NUNCA AL PRINCIPIO O AL FINAL DE ESTA."*

*- "EL TIEMPO DE DESCANSO NO TIENE QUE SER RETRIBUIDO OBLIGATORIAMENTE, DEPENDERÁ DE LO ESTABLECIDO EN EL CONVENIO COLECTIVO O EN EL CONTRATO DE TRABAJO."*

- "PODRÁ SER REMUNERADO, Y CONSIDERADO COMO TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO, SI ASÍ LO ESTABLECE EL CONVENIO COLECTIVO O CONTRATO DE TRABAJO."

La normativa laboral española no define lo que es un descanso, sino que se limita a señalar que los trabajadores tienen derecho a un tiempo de descanso diario cuando su jornada laboral exceda de 6 horas.

Además, la ley tampoco señala aspectos como qué actividades puede realizar el trabajador durante dicha pausa. El Estatuto de los Trabajadores se limita a señalar cuáles son las condiciones marco y los tribunales españoles, a través de su jurisprudencia, han ido resolviendo los conflictos entre trabajador y empresario que han ido surgiendo al respecto.

El artículo 34.4 del Estatuto de los trabajadores, como hemos visto, estipula el número de horas de trabajo tras las cuales el empleado debe tomarse un descanso. El descanso durante la jornada laboral, popularmente conocido como descanso para el bocadillo, es un derecho laboral reconocido a todos aquellos trabajadores, cuya jornada supere las seis horas diarias continuadas de actividad. En este caso, el empleado tendrá derecho a un descanso que, en ningún caso, podrá ser inferior a 15 minutos.

El Estatuto de los trabajadores establece una regulación de mínimos, lo que quiere decir que por convenio colectivo podrá aumentarse la duración de la pausa o disminuir el tiempo de trabajo que otorga al trabajador el derecho a descansar. No obstante, los convenios colectivos suelen guardar silencio al respecto o simplemente se limitan a remitir a lo establecido en el estatuto.

Es decir, que en ningún caso un convenio colectivo o contrato de trabajo individual podrá contravenir la norma superior, y establecer un descanso para el bocadillo de duración inferior a 15 minutos. En este sentido, conviene matizar que, para el caso de los trabajadores menores de 18 años, el descanso mínimo establecido será de 30 minutos, siempre que la duración de su jornada laboral exceda de cuatro horas y media.

El período de descanso reconocido por ley al trabajador, cuya jornada laboral exceda de seis horas diarias, se considerará tiempo de trabajo efectivo, cuando así se establezca por convenio colectivo, o en el contrato de trabajo del empleado.

Por lo tanto, si de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo, este tiempo de descanso computa como trabajo efectivo, entonces será retribuido. En los casos en los que el convenio colectivo guarde silencio al respecto, se considerará que no computa como tiempo de trabajo ni se retribuye, salvo que exista un pacto en contrario. Lo más común es que este descanso para el bocadillo se excluya del tiempo de trabajo.

Por lo tanto, con carácter general, no se trata de tiempo efectivo de trabajo, ni por tanto es remunerado, salvo que así lo indique el convenio colectivo, o bien, se haya acordado con los representantes legales de los trabajadores, o en contrato de trabajo, como negociación individual y final entre empleado y empleador.

Según un pronunciamiento del Tribunal Supremo, mediante convenio colectivo puede pactarse la sustitución del tiempo de descanso por una indemnización en metálico en casos como las guardias continuadas, donde el trabajador no puede disfrutar de dicho descanso por razones del ejercicio de su trabajo. De acuerdo con lo previsto en la jurisprudencia, el tiempo de descanso no disfrutado debe ser retribuido porque, de lo contrario, comporta un exceso sobre la jornada de trabajo habitual.

*- "EL CONVENIO COLECTIVO, ASÍ COMO EL CONTRATO DE TRABAJO, PUEDEN MEJORAR LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS POR EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES."*

Tal y como hemos visto, la negociación colectiva juega un papel determinante en esta materia, y a través de ella pueden regularse diversos aspectos relacionados con los descansos en la jornada laboral. Por convenio colectivo puede determinarse:

*- "OTROS DESCANSOS SIMILARES: DESCANSO ENTRE JORNADAS Y DESCANSO SEMANAL."*

- Si el trabajador puede o no ausentarse del lugar de trabajo durante el descanso. Parte de la doctrina considera que es posible que el trabajador abandone el lugar de trabajo, salvo que exista un pacto entre empleador y empleado, o que el tipo de actividad lo impida.
- A través de la negociación colectiva podrá establecerse la fragmentación del tiempo de descanso del trabajador. A este respecto, la doctrina señala que si la pausa es el mínimo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (15 minutos), no debe fragmentarse debido a su corta duración, y por la finalidad que dicho descanso persigue. No obstante, si la pausa reconocida al trabajador por convenio es superior al mínimo legal establecido podría fragmentarse.
- Otro de los aspectos a determinar es el momento en que tendrá lugar la pausa. Una parte de la doctrina considera que le corresponde al trabajador decidir cuándo disfrutará del descanso, mientras que otra parte considera que la empresa es la que decide. Solo hay una cosa clara al respecto, este tiempo de descanso debe disfrutarse en medio de la jornada (no al principio o al final) porque de lo contrario quedaría desnaturalizada.

Además de este descanso, el descanso que se produce durante la ejecución de la jornada laboral, o descanso para el bocadillo, como se le conoce comúnmente, existen otros tipos de descanso, que son fundamentalmente:

- Descanso semanal. Es decir, el tiempo de descanso que debe producirse a lo largo de una semana completa de trabajo.
- Descanso entre jornadas. El tiempo de descanso que debe transcurrir durante dos jornadas de trabajo consecutivas.

Estos otros tipos de descanso serán abordados en futuros trabajos.