

La organización del descanso semanal

Se cuestiona en este caso la organización de la libranza semanal teniendo en cuenta la pausa diaria entre jornadas

Un centro comercial concedía a sus trabajadores un descanso semanal desde el mediodía del sábado a la mañana del lunes. En un momento determinado, los sindicatos entendieron que tal descanso no respetaba la obligación del Estatuto de los Trabajadores (ET), que señala que debe concederse semanalmente una pausa de día y medio. Así, demandaron a la empresa pidiendo el derecho a una libranza semanal de día y medio, real y efectiva, bien por períodos bisemanales: 2 días completos una semana y 1 día la siguiente y así sucesivamente. Asimismo pedían que se declarara el derecho al disfrute íntegro de los descansos diario y semanal, sin que se confundieran o solapasen.

La Audiencia Nacional dio la razón a los empleados, declarando que si trabajaban durante seis días a la semana, el descanso de día y medio no se podía solapar con el diario de 12 horas, ya se hiciera en cómputo semanal o bisemanal. Entendía que la práctica de la empresa anulaba, de hecho, el derecho de quienes prestan regularmente servicios durante seis días a la semana, al día y medio de descanso semanal, limitando el disfrute realmente a una sola jornada, al considerar como día de descanso las tardes o mañanas del día anterior al del descanso semanal a pesar de tratarse de días laborables ordinarios, en los que el trabajador ha realizado su jornada completa. A esta conclusión llegaba analizando los artículos 34.3 del ET, que establece que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas; y el 37.1 que ordena que los trabajadores tengan un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días y medio ininterrumpidos. Como regla general comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

El Tribunal Supremo hizo suyo el razonamiento de la Audiencia Nacional y rechazó el argumento de la empresa, según el cual trabajando regularmente seis días no es posible cumplir la sentencia, ya que ello depende de la forma en que se lleve a cabo la organización de los horarios y turnos de trabajo. La facultad de organización que corresponde al empresario, señala el Supremo, no puede impedir o limitar el disfrute de los descansos que el ordenamiento jurídico laboral reconoce y garantiza (sentencia completa en www.expansionyempleo.com/asesorlaboral).

José María Carpena es abogado.

[El Mundo](#)

Fecha artículo: mié 31 dic 2008 06:30:00 CET