

A punto de cumplirse 20 años del Real Decreto 1561/1995 sobre Jornadas especiales de trabajo

El próximo septiembre la norma que regula las jornadas especiales de trabajo cumple su vigésimo aniversario

Pese a contener previsiones concretas para el sector de hostelería, el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, no ha conseguido en

estos años una incidencia relevante en el mismo. La consecución de las necesarias cotas de flexibilidad en materia de jornada y descansos, adecuadas a las exigencias y particu-

laridades del sector, ha venido obstaculizada por la remisión de sus preceptos a la negociación colectiva y al acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.



CARLOS SEDANO

ASESOR LABORAL DE CEHAT

El 21 de septiembre de 1995 se promulgó el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo. El mismo, que sucedió al derogado Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, respondió al mandato del legislador, contenido en los artículos 34, 36 y 37 del Estatuto de los Trabajadores, para establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos en aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requirieran.

Surgió, y así se afirma en su "exposición de motivos", con la pretensión de posibilitar una ordenación más flexible de la jornada y de los descansos de manera adecuada a las características de cada actividad, adaptando las normas generales en materia de jornada y descansos a las características y necesidades específicas de determinados sectores y trabajos. Posibilitaría, decía, una ampliación y una utilización más flexible de las normas estatutarias en función de las exigencias organizativas de tales actividades o de las peculiaridades del tipo de trabajo o del lugar en que se presta, estableciendo por otra parte limitaciones tendentes a reforzar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

Entre ambas premisas (mayor flexibilidad en la jornada/mayor protección del trabajador) se mueve el Real Decreto, otorgando de forma expresa un papel primordial a la negociación colectiva en tales materias, de acuerdo con las corrientes que inspiraron por aquel entonces la reforma del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

Para el sector de hostelería prevé, concretamente, que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, pueda establecerse la acumulación de

medio día del descanso semanal por periodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. Asimismo, que mediante convenio colectivo o por acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores, dicha acumulación del medio día de descanso pueda ser en periodos más amplios, no superiores a cuatro meses, a fin de adecuarlo a las necesidades específicas de las actividades estacionales de hostelería, en particular en las zonas de alta afluencia turística, o para facilitar que el descanso se disfrute en el lugar de residencia del trabajador cuando esté alejado del centro de trabajo. Posibilita asimismo que, en estos mismos casos, y en iguales términos, el descanso entre jornadas se reduzca hasta a diez horas, compensando la diferencia hasta las doce horas estatutarias de forma acumulada.

Por otra parte, sin ser específicas del sector de hostelería, pero que podrían aplicarse a determinadas áreas funcionales de dicha actividad, contiene una regulación específica para el régimen de trabajo a turnos (estableciendo descansos entre jornadas como mínimo de siete horas en los cambios de turno, compensando la diferencia hasta doce en los días inmediatamente siguientes), para el trabajo en actividades del sector servicios con jornadas fraccionadas (regulando, siempre que se pacte en convenio colectivo o con los representantes legales de los trabajadores, un descanso mínimo entre jornadas de nueve horas, con determinados condicionantes), y para el trabajo nocturno (estableciendo limitaciones a la realización de horas extraordinarias o a la ampliación de jornada).

Pese a las constantes alusiones del Real Decreto a las posibilidades que la negociación colectiva ofrece a los interlocutores sociales para flexibilizar en el ámbito de la hostelería materias tan sensibles como la jornada y los descansos semanales, posibilitando la adaptación de estos aspectos a las necesidades concretas de la actividad, lo cierto es que durante estos veinte años los convenios colectivos del sector no han llegado a recoger, desarrollar y mucho menos agotar las alternativas y potencialidades contenidas en la norma.

Por descender al detalle, en la actualidad tan solo cuatro convenios colectivos de hostelería (Islas Baleares, Las Palmas de Gran Canaria, Santa Cruz de Tenerife y Vizcaya) hacen alusión expresa en



Surgió con la pretensión de posibilitar una ordenación más flexible de la jornada y de los descansos de manera adecuada a las características de cada actividad.

su articulado al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, o contienen una regulación de jornadas especiales acogiéndose a dicha normativa. Y aun en estos casos, ni de lejos abarcan en toda su extensión las posibilidades recogidas en la misma.

Tan tímidos avances en esta materia son buena muestra de la rigidez y rechazo con que las fuerzas sindicales han recibido durante todos estos años cualquier iniciativa tendente a introducir medidas de flexibilidad en materia de jornada laboral, aun contando con la adecuada cobertura legal. Esta, pese a los buenos propósitos que la acompañaban, ha dejado patente -al menos en el sector de la hostelería y probablemente de forma idéntica en el resto de sectores necesitados de regulaciones específicas en esta materia- que la reserva a la negociación colectiva y a los acuerdos con los representantes legales de los trabajadores, de tales posibilidades de adaptación, ampliación y ordenación la jornada de trabajo y descansos, ha dejado de hecho a dichos sectores huérfanos de dicha regulación particular, pese a reconocerse legalmente la necesidad de una regulación específica. Las consecuencias de

esta escasez de flexibilidad interna son de sobras conocidas, traduciéndose en momentos de crisis, en un exceso de flexibilidad externa (despidos), como hemos podido comprobar en los últimos años.

La última reforma laboral, aprobada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, se propuso introducir cambios de corrección a la reconocida rigidez del mercado laboral español caracterizado, entre otras cosas, por la carencia de mecanismos jurídicos que permitieran al empresario adaptar la jornada laboral de sus empleados a las necesidades productivas de la empresa. Entre las medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas, incluyó entre otras, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, también por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Ahora bien, en este caso sí se prevé de forma expresa una salida para los supuestos en que tales acuerdos colectivos no puedan alcanzarse, estableciéndose que en defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Este mecanismo legal, consistente en prever una regu-

lación supletoria o residual para aquellos casos en que no se alcance acuerdo, o la representación legal de los trabajadores sea inexistente, es la línea a seguir si desea conseguirse de forma efectiva una mayor flexibilidad en materia de jornada.

La última reforma laboral no abordó de forma específica las jornadas especiales de trabajo, ni modificó en modo alguno el Real Decreto 1561/1995 que las regula, lo que hubiera sido ciertamente deseable; bien, como decimos, para establecer una regulación supletoria para aquellos supuestos en que el Real Decreto llame a la negociación colectiva y al acuerdo con los representantes de los trabajadores, y estos pactos no son posibles -en la línea de lo previsto en materia de distribución irregular de jornada-, bien para abrir la posibilidad al acuerdo individual, máxime cuando es relativamente frecuente -como se ha comprobado durante estos veinte años- que el convenio colectivo sectorial no consiga avanzar en materia de flexibilidad de jornada o que la empresa no cuente con representantes legales de los trabajadores, circunstancias que le impiden acceder a las posibilidades previstas en la norma.