



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL** **6**

## **BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL**

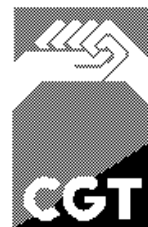
### **Antiguo R.D. 2001 (R.D. 1561/95 - Regulación De Jornadas Especiales y Descansos)**

**Posición de la CGT**  
**Guión y desarrollo Jurídico**

**Nº 6 / 19 - X - 95**

# FEDERACION DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO  
Informativo Jurídico Sindical ( 6 )



Madrid 19 - X - 1995

## MUY IMPORTANTE

ANTIGUO R.D. 2001

**(R. D. 1561/95 - REGULACIÓN DE JORNADAS  
ESPECIALES Y DESCANSOS)**

La regulación de ampliaciones y limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y descansos aparecía anteriormente recogida en el R.D. 2001/83, que perdió su vigencia el 12 de Junio de este mismo año por especificarlo expresamente el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y que afectaba a:

- Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios.
- Trabajo en el campo.
- Transportes y trabajo en el mar.

A la vista de la situación de "vacío legal" a que dio lugar la derogación del R.D. 2001, como CGT y desde el SFF se iniciaron una serie de acciones que permitieran un pronunciamiento en el que basar futuras actuaciones por parte de todos los trabajadores afectados:

- Carta a la Dirección General de RR.HH. de RENFE para adaptar la normativa vigente en la empresa al E.TT.
- Denuncia a la Dirección General de Trabajo por incumplimiento de las condiciones mínimas establecidas en el E.TT. en materia de jornada.
- Comunicación al Comité General de Empresa de RENFE.
- Comunicado estatal para dar a conocer la situación y las acciones realizadas.
- Denuncias a las Inspecciones Provinciales de Trabajo.

Asimismo, enviamos carta a la Dirección General de Trabajo **solicitando entrevista** para hacer llegar nuestros criterios y pedir mayor información, **indicando que no es aceptable una regulación de jornada de más de 40 horas semanales y que las jornadas y descansos están suficientemente reguladas en el E.TT.**

El **Real Decreto 1561/95** sigue la línea marcada por la Reforma Laboral de 1994, al redactar el Gobierno este nuevo Real Decreto de regulación de jornadas especiales y descansos, a través del cual vuelve a otorgar un valor primordial al papel de la negociación colectiva.

El presente **R.D. 1561/95** entró en vigor el día 27 de Setiembre de 1995, afectando a sectores tales como:

- Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios.*
- Trabajo en el campo.*
- Comercio y Hostelería.*
- Transportes y trabajo en el mar.*

Por ello, se hace necesaria la realización y difusión de su estudio, en todo lo concerniente a la actividad del transporte, para su conocimiento como personal afectado.

## **A.- DISPOSICIONES COMUNES**

Las **disposiciones generales de los artículos 34 y siguientes** del Estatuto de los Trabajadores (nueve horas de trabajo efectivo y doce horas de descanso entre jornada) serán aplicables en cuanto no se opongan a las que se establecen en este R.D., excepto a los menores de 18 años, a los cuales no serán de aplicación las ampliaciones de jornada y limitaciones de descanso.

### **A.1 DESCANSOS ENTRE JORNADA Y SEMANAL**

**Se establece la obligatoriedad de compensar la reducción del descanso entre jornada y semanal legalmente establecido en el E.TT. mediante descansos alternativos**, en una cuantía mínima igual a la disminución del descanso, no pudiendo ser sustituido por compensación económica.

La falta de descanso entre jornada y el medio día de descanso semanal ( en ciclos de dos descansos semanales, un día de descanso) se puede acumular con las vacaciones anuales cuando se autorice mediante convenio colectivo, **siendo obligatorio el acuerdo entre la Empresa y trabajador**. El mismo tratamiento que se aplica para el descanso semanal se podría aplicar a las dos horas de diferencia entre el descanso entre jornadas mínimo de 10 horas fijado en este R.D. y el de 12 horas establecido en el E.TT. Lo que dificulta enormemente el control sindical de su cumplimiento.

Salvo casos concretos, se deberá respetar un descanso mínimo entre jornadas de 10 horas, pudiéndose compensar la diferencia hasta las 12 horas, así como el descanso semanal, en periodos de hasta cuatro semanas. Este aspecto permanece inalterable con respecto al anterior R.D. 2001.

Cuando se posibilite un descanso entre jornadas inferior a 10 horas, sólo podrán acumularse con las vacaciones las dos horas de diferencia entre 12 y 10 horas, con las mismas limitaciones que se establecen para la falta de descansos, estando obligada la Empresa a garantizar las 10 horas de descanso en periodos de hasta cuatro semanas.

### **A.2 TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO Y TIEMPO DE PRESENCIA**

**La jornada diaria total no podrá ser superior a 12 horas, incluidas horas extras.**

El tiempo de presencia tiene la misma consideración que en el anterior R.D. 2001, determinándose en convenio colectivo cada supuesto concreto.

La diferencia actual estriba en la **limitación de los tiempos de presencia a 20 horas semanales de promedio en un mes**, distribuyéndose según estipule el convenio colectivo, y en la **posibilidad de acuerdo sobre compensación con periodos iguales de descanso.**

## **B.- TRABAJOS EN DETERMINADAS CONDICIONES ESPECIFICAS**

### **B.1 TRABAJO A TURNOS**

Posibilita claramente la **separación para otro día de la semana o la acumulación**, en periodos de hasta cuatro semanas, del medio día de descanso semanal (un día en el caso de dos descansos semanales).

Establece además, tal y como ya recogía el anterior R.D. 2001, una reducción del descanso entre jornadas hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta doce horas, y ahí esta la novedad, "**en los días inmediatamente siguientes**", sin especificar periodo alguno, por lo que debe entenderse su compensación en periodos de hasta cuatro semanas, según el criterio general, pero no deja de ser un criterio de interpretación, ya que el Texto no lo especifica.

### **B.2 TRABAJOS DE PUESTA EN MARCHA Y CIERRE DE LOS DEMÁS**

**Se podrá ampliar la jornada por el tiempo estrictamente necesario**, siempre que el servicio no pueda realizarse con la rotación de trabajadores, respetando, en todo caso, la regulación de descansos establecido en el E.TT.

Mediante acuerdo se establecerá compensación del tiempo de trabajo prolongado, el cual no se tendrá en cuenta a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria, ni para el máximo de horas extras.

### **B.3 TRABAJOS EN CONDICIONES ESPECIALES DE AISLAMIENTO O LEJANÍA**

**Deja su regulación al acuerdo entre Empresa y Representantes de los Trabajadores**, estableciendo un periodo de ocho semanas para el cómputo de los descansos, respetando, en todo caso, un descanso entre jornadas de diez horas.

### **B.4 TRABAJOS EN ACTIVIDADES CON JORNADAS FRACCIONADAS**

No regulado anteriormente en el R.D. 2001, establece la **posibilidad de extender discontinuamente**, por convenio colectivo, la jornada ordinaria, en un periodo superior a doce horas, **de manera que el descanso entre jornadas pueda reducirse a nueve horas**, fijando un descanso alternativo ininterrumpido, no inferior a cinco horas, dentro de la jornada diaria.

### **B.5 TRABAJOS EXPUESTOS A RIESGOS AMBIENTALES**

Establece **limitación de tiempos de exposición al riesgo**, por el tiempo en que subsista la causa y sin reducción de salarios, pudiendo establecer la Autoridad Laboral el alcance de dicha limitación, en caso de desacuerdo entre la Empresa y los trabajadores o sus representantes.

## **B.6 TRABAJO NOCTURNO**

**El E.T.T. establece la imposibilidad de efectuar horas extras** para este tipo de trabajadores, **así como la rotación** en periodos de 15 días como máximo.

Este R.D. regula la posibilidad de superar dichos límites en determinados casos:

- a) En los supuestos de ampliaciones de jornada previstos en el propio R.D. (Estaciones de tráfico reducido, personal de trenes, etc.).
- b) Cuando resulte necesario **para prevenir y reparar siniestros** u otros daños extraordinarios y urgentes.
- c) En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo, por causas no imputables a la empresa.

Estas excepciones a los anteriores límites no podrán dar lugar a la superación de una jornada de promedio de ocho horas diarias de trabajo efectivo en un periodo de cómputo de:

- a) Cuatro meses ( por convenio colectivo se puede ampliar a seis meses) en los supuestos de ampliaciones previstos en el mismo R.D.
- b) Cuatro semanas en los demás casos.

Para ello, deberá reducirse la jornada en los días siguientes, hasta alcanzar el referido promedio de ocho horas/día.

Hay que destacar en este aspecto dos temas de fundamental importancia:

Por un lado el apartado b) de las excepciones, en el sentido de que hace referencia a todos aquellos trabajos que resulten necesarios para prevenir y reparar siniestros, lo que en atención a una interpretación literal de la norma nos llevaría a la conclusión de que todos los trabajadores que desarrollen sus cometidos en tareas de mantenimiento se podrían ver afectados por este R.D.

Por otro lado, es interesante ver como se va a aplicar por parte de las empresas el tema de la jornada de ocho horas diarias de promedio a partir de este momento, ya que existen multitud de puestos de trabajo que realizan actualmente jornadas de 12 horas en periodo nocturno, al amparo del anterior R.D. 2001 y que con esta nueva regulación deberían adaptar los gráficos de servicio para cumplir con la jornada media de ocho horas diarias en el cómputo señalado para cada caso.

## **C.- ESPECIALIDADES POR SECTORES**

### **C.1 TRANSPORTE POR CARRETERA**

Se define el personal al cual son de aplicación las disposiciones sobre tiempos de presencia, estableciendo un límite de conducción ininterrumpido de cuatro horas y media sin pausa.

Esta pausa será de cuarenta y cinco minutos, pudiendo fraccionarse en periodos de, al menos, quince minutos.

El tiempo total de conducción no podrá exceder de nueve diarias, pudiendo llegar a diez horas un máximo de dos días a la semana, ni de noventa horas en cada periodo de dos semanas consecutivas.

El descanso entre jornadas mínimo garantizado será de once horas consecutivas dentro del periodo de veinticuatro horas, pudiéndose reducir a nueve horas durante un máximo de tres días a la semana y compensando dicha reducción antes del final de la semana siguiente.

El descanso semanal será de cuarenta y cinco horas consecutivas a la semana, incluidas las correspondientes al descanso entre jornadas, pudiendo reducirse a treinta y seis o veinticuatro horas, según se tome el vehículo en el lugar habitual o lugar distinto, respectivamente.

En este caso, se deberá compensar la reducción con un descanso equivalente antes del final de la tercera semana siguiente.

En los transportes urbanos, el régimen de descanso en jornadas continuadas será el establecido por el E.TT., pudiendo iniciarse o finalizarse la jornada en el centro de trabajo o en alguna parada del servicio.

## **C.2 TRANSPORTE FERROVIARIO**

Al igual que en el transporte por carretera, define el personal al cual son de aplicación las disposiciones sobre tiempos de presencia, estableciendo ampliaciones de jornada ordinaria de trabajo, hasta llegar a destino, en los trenes de Largo Recorrido y por las razones siguientes:

-Fuerza Mayor.

-Necesidades de la Explotación que incidan en la seguridad y regularidad de la circulación.

El descanso entre jornadas fuera de la residencia del personal que preste sus servicios a bordo de los trenes podrá reducirse a ocho horas para los conductores y seis para el resto, computando la diferencia hasta las doce horas en un periodo de hasta cuatro semanas.

## **C.3 TRANSPORTE AÉREO**

Por convenio colectivo se determinarán los periodos máximos de jornada y descansos, con respeto a la normativa en materia de seguridad en la navegación aérea.

A todos estos colectivos les son de aplicación además de sus normas específicas, todas las demás normas que el R.D. establece con carácter general, como son las del trabajo a turnos, el trabajo nocturno, etc.

## **D.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

La regulación actual establecida por los convenios colectivos vigentes se mantiene hasta la finalización del tiempo para el cual se firmaron y respecto a todo aquello que se oponga a este Real Decreto.

# VALORACIÓN

Siguiendo su línea de actuación, **el Gobierno vuelve a dar muestras de su política "irracional" de desregulación del mercado de trabajo en un país con gran número de desempleados, alto índice de temporalidad en los contratos, etc.** y dicta una norma que no por esperada deja de ser injusta e insolidaria, sobre todo cuando la tendencia actual de las reivindicaciones va dirigida a la búsqueda del pleno empleo y a la reducción del tiempo de trabajo, agravado por la importancia que concede a los convenios colectivos donde las organizaciones sindicales negociadoras se encuentran plegadas al poder.

No existe gran diferencia entre la regulación anterior y la actual, **estableciendo jornadas de 12 horas y descansos de sólo 7 horas y ampliando los colectivos afectados (Comercio y Hostelería) y actividades determinadas ( Jornadas Fraccionadas)**, el resto de las modificaciones se limitan fundamentalmente a matices de tipo interpretativo, con lo que habrá que esperar en muchos casos a que se pronuncie la Jurisprudencia para poder hacer un estudio más amplio y fundamentado del alcance que pueda tener este nuevo R.D.

Como nota positiva, casi exclusiva, la obligatoriedad de compensar la reducción del descanso entre jornada y semanal mediante descansos alternativos, prohibiendo su sustitución por compensación económica.

**En definitiva se trata del mantenimiento de una modalidad de jornada absolutamente esclavizante para los/las trabajadores/as afectados/as (impuesto y por Real Decreto Ley), de la que sólo una acción sindical adecuada y contundente que nos permita modificar el actual marco de la Reforma Laboral y obtener buenos convenios, nos puede salvar.**

Así que ya sabéis, a dar caña y a negociar bien.

No obstante a medida que se vaya aplicando este R.D. y vayan surgiendo los primeros pleitos por su utilización, seguiremos informando de las diferentes posibilidades que les quedan a los trabajadores para actuar contra todo este cúmulo de atentados contra sus derechos laborales.

Eladio Villanueva Saravia

Paco Borrego Nadal - Juan F. Humanes Monedero

**Secretario de Acción Sindical**

**Responsables de Jurídica**