

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

## Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas) 1957 (núm. 106)

Jaime BENLLOCH CHARRO\*

---

**RESUMEN:** El Convenio sobre el descanso semanal, núm. 106, de la OIT, sienta las bases a nivel internacional para el establecimiento de la regulación de esta materia en los sectores del comercio y oficinas en los Estados firmantes. Por medio del presente trabajo se pretende estudiar las disposiciones del citado texto así como su impacto en el ordenamiento jurídico español a través de un análisis legal y jurisprudencial.

*Palabras clave:* Descanso semanal, oficinas, comercio, OIT, convenio.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Datos del Convenio y ratificaciones. 3. Ámbito de aplicación y excepciones al principio de descanso semanal. 4. Aspectos básicos a tener en cuenta sobre el descanso semanal previstos en el Convenio 106. 4.1. Excepciones temporales al derecho al descanso semanal. 4.2. Medios de control. 4.3. Cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio. 5. El descanso semanal en la legislación española. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

---

\* Abogado laboralista en Analistas de Relaciones Industriales (ARINSA).

## Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention 1957 (No. 106)

---

**ABSTRACT:** The Weekly Rest Convention, No. 106, of the ILO lay a foundation internationally for the establishment of a regulation in commerce and offices in the signatory States. The aim of this paper is to study the provisions of the aforementioned text and its impact on the Spanish legal system through a legal and jurisprudential analysis.

*Key Words:* Weekly rest, commerce, offices, ILO, convention.

## 1. Introducción

Con motivo del centenario de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo ha realizado una serie de declaraciones en relación al futuro del trabajo. El desarrollo y la innovación tecnológica, los cambios demográficos y el desarrollo de nuevos modelos económicos y de producción están provocando un cambio en la realidad de las relaciones laborales que, en muchas ocasiones vaticina, cuanto menos, incertidumbre.

Es por lo anterior por lo que la Conferencia exhorta a los Estados Miembros al fortalecimiento de las instituciones del trabajo para que garanticen, entre otros aspectos, una limitación al número máximo de horas de trabajo y una mejor conciliación de la vida laboral con la vida familiar y el entorno social<sup>1</sup>.

Existen estudios científicos que acreditan que la excesiva carga de horas semanales que puede llegar a soportar una persona trabajadora a lo largo de la semana es perjudicial para su salud (tanto física como psíquica) como para su bienestar social y familiar. Asimismo, en términos productivos, los extensos horarios semanales, en comparación con los reducidos, son menos rentables y conllevan un sobrecoste empresarial<sup>2</sup>.

Ya en 1919, durante la elaboración del Convenio núm. 1 OIT, relativo a las horas de trabajo en la industria, se planteó la limitación de la jornada semanal de trabajo previendo un régimen general por el cual la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana<sup>3</sup>.

Este régimen general, previsto en principio para empresas industriales, alcanzó al poco tiempo al sector de los servicios<sup>4</sup>. Dicha evolución al resto de sectores ha desembocado en una regulación específica y concreta sobre el descanso semanal<sup>5</sup>, presidido por el principio básico de fijación de un periodo de descanso semanal no inferior a 24 horas. Si bien es cierto, la realidad muestra que un solo día de descanso resulta insuficiente para la plena recuperación de la persona trabajadora por el esfuerzo realizado durante toda la semana, siendo lo recomendable contar, como mínimo,

---

<sup>1</sup> OIT, *Centenario de la OIT. Documento de propuesta para la declaración final de la Conferencia*, en *Revista Derecho Relaciones Laborales*, 2019, n. 6, pp. 624-630.

<sup>2</sup> OIT, *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*, 2012, pp. 69-70.

<sup>3</sup> Art. 2, C001 – *Convenio sobre las horas de trabajo (industria)*, 1919 (núm. 1).

<sup>4</sup> C030 – *Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*, 1930 (núm. 30).

<sup>5</sup> C106 – *Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)*, 1957 (núm. 106), y C014 – *Convenio sobre el descanso semanal (industria)*, 1921 (núm. 14).

con dos días consecutivos<sup>6</sup>.

Trabajar los fines de semana, particularmente los domingos, ha sido tradicionalmente influenciado por consideraciones históricas, culturales, religiosas, sociales y económicas.

En la Encuesta realizada en 2015 por la Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de Vida y de Trabajo (en adelante, Eurofound), en la que entrevistó a más de 44.000 personas trabajadoras de 35 países diferentes, se expusieron las siguientes conclusiones: un 52% de las personas trabajadoras entrevistadas afirmó haber trabajado un sábado, y el 23% trabajó al menos tres sábados al mes. Lo anterior demuestra una parte significativa de las personas trabajadoras en la Unión Europea trabajaba fuera del horario laboral estándar<sup>7</sup>.

## 2. Datos del Convenio y ratificaciones

El Convenio 106, sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), que forma parte del conjunto de los designados convenios técnicos, fue adoptado en la 40ª Reunión de la CIT el 27 de junio de 1957. Actualmente el convenio se encuentra en vigor, abierto a denuncia desde el 4 de marzo de 2019 hasta el 4 de marzo de 2020.

Entró en vigor el 4 marzo de 1959, y a día de hoy, ha sido ratificado por sesenta y tres países: Afganistán (1963), Angola (1976), Arabia Saudita (1978), Azerbaiyán (1992), Bangladesh (1972), Belarús (1968), Bolivia (1973), Bosnia y Herzegovina (1993), Brasil (1965), Bulgaria (1960), Camerún (1988), Chipre (1966), Colombia (1969), Comoras (1978), Costa Rica (1959), Croacia (1991), Cuba (1958), Dinamarca (1958), Djibouti (1978), República Dominicana (1958), Ecuador (1969), Egipto (1958), Eslovenia (1992), España (1971), Etiopía (1991), Francia (1971), Gabón (1973), Ghana (1958), Grecia (1981), Guatemala (1959), Guinea-Bissau (1977), Haití (1958), Honduras (1960), Indonesia (1972), Irán (1968), Iraq (1960), Israel (1961), Italia (1963), Jordania (1979), Kirguistán (1992), Kuwait (1961), Letonia (1993), Líbano (1977), Macedonia del Norte (1991), Malta (1988), Marruecos (1974), México (1959), Montenegro (2006), Países Bajos (2001), Pakistán (1960), Paraguay (1966), Perú (1988), Portugal (1960), Rusia (1967), Santo Tomé y Príncipe (1992), Serbia (2000), República Árabe Siria (1958), Sri Lanka (1983), Suriname (1976),

---

<sup>6</sup> OIT, *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*, cit., p. 70.

<sup>7</sup> J. CABRITA, *What's happening with Sunday work in Europe?*, en [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu), 23 septiembre 2016.

Tayikistán (1993), Túnez (1958), Ucrania (1968) y Uruguay (1973).

### 3. **Ámbito de aplicación y excepciones al principio de descanso semanal**

La enumeración contemplada en los arts. 2 y 3 del Convenio 106 (en adelante, el Convenio) se aplica de una forma u otra según el tipo de establecimiento que se trate. De este modo, se aplica:

- de forma automática en establecimientos comerciales y establecimientos, instituciones y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina, e inclusive las oficinas de los miembros de las profesiones liberales;
- en el caso en el que las personas interesadas no estén contempladas en el artículo 3 del Convenio y no se hallen sujetas a la reglamentación nacional o a otras disposiciones sobre descanso semanal en la industria, las minas, los transportes o la agricultura, en los servicios comerciales de cualquier otro establecimiento, los servicios de cualquier otro establecimiento cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina y los establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial;
- como consecuencia de una declaración oficial formulada por un Estado Miembro al momento de la ratificación en establecimientos, instituciones y administraciones que presten servicios de orden personal, servicios de correos y de telecomunicaciones, empresas de periódicos, teatros y otros lugares públicos de diversión.

A pesar de lo anterior, puede apreciarse como el art. 4 del Convenio establece una regla que proporciona cierta flexibilidad a lo previsto en los arts. 2 y 3, pues indica que deberán tomarse medidas apropiadas para fijar la línea de demarcación entre los establecimientos a los que se aplica este Convenio y los demás establecimientos.

Asimismo, el citado art. 4 legitima a la autoridad competente para que resuelva los casos en los que exista duda en cuanto a la aplicación del Convenio. También se le concede a la autoridad competente excluir del campo de aplicación del convenio a los establecimientos donde trabajen solamente miembros de la familia del empleador que no sean (ni puedan ser) dentro del régimen asalariados y a los altos directivos (art. 5).

Lo anterior, si se completa con el ámbito de aplicación previsto en el Convenio 14 sobre el descanso semanal en la industrial, comprendería casi la totalidad de los sectores económicos a excepción del sector de la

agricultura<sup>8</sup>.

En cuanto a las excepciones (entiéndase el término de excepción como variación a la regla general), el art. 7 del Convenio justifica la adopción por parte de la Autoridad competente de “régimenes especiales al descanso semanal” en base a la naturaleza del trabajo, la índole de los servicios suministrados por el establecimiento, la importancia de la población que haya de ser atendida o el número de personas ocupadas.

Un ejemplo de lo anterior puede verse en España en el convenio colectivo para el sector de grandes almacenes. Debido a la actividad y al sector, en la mayoría de las ocasiones es necesario que la distribución de la jornada de las personas trabajadoras abarque los sábados y domingos quedando desplazado el descanso semanal. Es por ello por lo que su el art. 30 de la citada norma convencional prevé un concreto régimen de descanso en actividad comercial en domingos y festivos.

#### **4. Aspectos básicos a tener en cuenta sobre el descanso semanal previstos en el Convenio 106**

El art. 6 del Convenio contiene una serie de condiciones “base” de las que debe partir el descanso semanal y que deben estar garantizadas, en todo caso, por los estados que han ratificado el Convenio. Dichas condiciones son:

- un periodo de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada periodo de siete días;
- el periodo de descanso semanal debe concederse de forma simultánea, siempre que se pueda, a todas las personas trabajadoras interesadas en cada establecimiento;
- el periodo de descanso semanal deberá coincidir, dentro de lo posible, con el día de la semana que, por costumbre o tradición, esté consagrado al descanso;
- a raíz de lo anterior, las minorías religiosas deberán, dentro de lo posible, ser respetadas.

Lo anterior se ve complementado por las recomendaciones de la Recomendación (valga la redundancia) 103 sobre el descanso semanal en el comercio y en las oficinas. Así, se recomienda por parte de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo que las personas trabajadoras a las que se aplique el Convenio deberían tener

---

<sup>8</sup> OIT, *Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª Reunión, 2018, p. 74.

derecho a un periodo de descanso semanal de, al menos, 36 horas que serán consecutivas cuando la práctica lo permita. Asimismo, el contenido del art. 6 del Convenio, siempre que sea posible, debería calcularse comprendiendo el periodo que transcurre de medianoche a medianoche.

#### 4.1. Excepciones temporales al derecho al descanso semanal

El art. 8 se encarga de autorizar excepciones temporales totales o parciales, entendiéndose por estas las suspensiones y las disminuciones del descanso, a lo dispuesto anteriormente siempre que dicha dispensa encuentre su fundamento en uno de los siguientes motivos:

- en el supuesto de accidente o grave peligro de accidente y en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las instalaciones. No obstante, dicha limitación al descanso solamente podrá tener lugar por el tiempo indispensable necesario para evitar una grave perturbación en el funcionamiento habitual del establecimiento;
- en caso de aumentos extraordinarios de trabajo motivador por circunstancias excepcionales, cuando el empleador no tenga la posibilidad de recurrir a otros medios;
- cuando dicha excepción esté justificada con el fin de evitar la pérdida de materias perecederas.

Así, aún cuando el Convenio autoriza determinadas excepciones temporales al derecho al descanso de las personas trabajadoras, hace referencia a la necesidad de compensar el mismo en los supuestos descritos. Por tanto, el empleador tendrá la obligación de conceder un descanso semanal compensatorio igual al previsto en el art. 6.1. Del tenor del precepto, no se puede deducir a que parte de la relación corresponde la capacidad de fijar los periodos de disfrute del referido descanso compensatorio, por lo que será la normativa nacional quien fije este aspecto.

#### 4.2. Medios de control

Siempre que se imponen obligaciones como las dispuestas en el Convenio que se analiza en el presente trabajo, es necesario establecer medios para fiscalizar el efectivo cumplimiento de las mismas. De esta forma, el art. 10.1 establece el deber de tomar *las medidas pertinentes para asegurar la adecuada aplicación de los reglamentos o disposiciones sobre descanso semanal por medio de una inspección adecuada o en otra forma.*

Lo dispuesto en este precepto conecta directamente con la tan controvertida y reciente obligación de registro de la jornada adoptada por medio del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. El antedicho texto legal modifica el artículo 34, añadiendo un nuevo apartado, con la siguiente redacción: *La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.* De esta manera, el referido registro deberá documentarse y custodiarse durante cuatro años a fin de que la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social puedan comprobar el cumplimiento de esta obligación.

Esta previsión tiene por objetivo evitar la vulneración de los derechos a los períodos mínimos de descanso diario y semanal en aras a proteger el derecho a la seguridad y salud de las personas trabajadoras<sup>9</sup>. Pues bien, «el incumplimiento por parte del empresario de la citada obligación conllevará que la reclamación por parte de un trabajador por la realización de horas extras afecte a las reglas de distribución de la carga de la prueba; de esta forma, será a la empresa a la que le corresponderá acreditar que el trabajador no ha superado la jornada máxima legal y que se han respetado los descansos mínimos diario y semana»<sup>10</sup>.

Asimismo, se deberá establecerse un sistema adecuado de sanciones<sup>11</sup> para imponer el cumplimiento de sus disposiciones, siempre y cuando lo permitan los medios por los cuales se aplique el Convenio.

### 4.3. Cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio

El Convenio, con el objetivo de sentar las bases en todo lo relacionado con el descanso semanal, también se pronuncia en relación con algunas cuestiones relevantes derivadas de la aplicación del mismo.

---

<sup>9</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18.

<sup>10</sup> M.P. CHARRO, *Aviso a navegantes: si no registras la jornada diaria de los trabajadores, habrás de probar que no han hecho horas extras*, en *Arinsa*, 2 julio 2019.

<sup>11</sup> Tal y como dispone el art. 7.5 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tendrá la consideración de infracción grave «la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores». A este tipo de incumplimiento va aparejada una sanción por una cuestión de entre 626 a 6.250 euros, según el art. 40.1.b.

En este sentido, el art. 9 establece que los ingresos de las personas a las que les resulte de aplicación el Convenio no sufrirán disminución alguna cuando se apliquen las medidas de este siempre que los salarios estén reglamentados por la legislación o dependan de las autoridades administrativas.

Por otro lado, cuando una ley, sentencia, costumbre o acuerdo del país firmante garantice a las personas trabajadoras interesadas condiciones más favorables que las dispuestas en el Convenio, estas no podrán menoscabar aquella en ninguna circunstancia, tal y como se desprende del tenor del art. 12.

Por último, el art. 13 prevé la suspensión de los derechos reconocidos en el Convenio por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

## 5. El descanso semanal en la legislación española

El Convenio 106 es una norma de mínimos. En este sentido, y antes de describir el régimen jurídico del descanso semanal en la legislación española, ha de adelantarse que la regulación interna es respetuosa con el compromiso internacional asumido. Es más, en algunos aspectos tales como, la duración mínima del descanso de día y medio ininterrumpido o la acumulación por periodos de hasta catorce días, supera las prescripciones mínimas del referido Convenio. Este “valor añadido” puede considerarse como una actualización (quizá escasa) a los modelos productivos actuales y a la normativa europea y la jurisprudencia que la interpreta.

En el ordenamiento jurídico español, la configuración del descanso semanal viene determinada en el art. 37.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRLET). Dicho art. 37.1 establece que *los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.*

Del anterior redactado se pueden obtener los siguientes aspectos clave que rigen el descanso semanal en España: acumulable por periodos de hasta catorce días, de duración ininterrumpida de día y medio (dos días ininterrumpidos en caso de personas trabajadoras menores de dieciocho años) y, con carácter general, la comprensión de la tarde del sábado o la

mañana del lunes y el día completo del domingo.

El motivo de que el descanso semanal abarque el día completo del domingo es una tradición cristiana en España que no resulta de carácter imperativo para el empresario<sup>12</sup>. En este sentido, amparando lo anterior, el art. 6.3 del Convenio C106 establece que *el periodo de descanso semanal coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o la región*.

En relación con la acumulación de periodos de hasta catorce días, es decir, la posibilidad de prestar servicios once días seguidos y descansar tres, recientemente se ha pronunciado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>13</sup> (en adelante, TJUE) respecto a la interpretación del art. 5 de la Directiva 2003/88/CE de 4 de noviembre relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo<sup>14</sup>. El Tribunal de Luxemburgo avala la posibilidad de trabajar once días seguidos y descansar tres que prevé el art. 37.1 ET, siendo acorde, por tanto, al contenido de la Directiva en base a los siguientes argumentos.

El art. 5 de la Directiva exige «que se conceda a todo trabajador, dentro de un período de siete días, un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3 de la Directiva 2003/88, aunque sin precisar el momento en que deba concederse ese período mínimo de descanso». Por tanto, el periodo de siete días al que alude el citado art. 5 puede entenderse como un “período de referencia”. Es decir, «como un período fijo dentro del cual deben concederse un determinado número de horas de descanso consecutivas, con independencia del momento en que se concedan tales horas de descanso».

Huelga decir que no se trata de un período cuyo inicio se considere flexible, sino de un período fijo, que se va sucediendo uno tras otro, a

---

<sup>12</sup> El Tribunal Constitucional, en su sentencia de 13 de febrero de 1985 (n. 19/1985), se pronunció sobre la regla general del descanso semanal que incluye el día entero del domingo. En palabras del Tribunal, «que el descanso semanal corresponda en España, como en los pueblos de civilización cristiana, al domingo, obedece a que tal día es el que por mandato religioso y por tradición, se ha acogido estos pueblos». Asimismo, refiere que cabe la posibilidad de «modificar esta regla general por convenio colectivo o contrato de trabajo, con lo que está permitiendo a la voluntad concordada de las partes a la fijación del día de descanso».

<sup>13</sup> Sentencia del Tribunal de la Unión Europea de 9 de noviembre de 2017, asunto C-306/16.

<sup>14</sup> Dicho art. 5.1 dispone que «los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3».

modo de “período calendario”<sup>15</sup>.

Concluye el TJUE que «el período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3 de la misma Directiva, puede concederse en cualquier momento dentro de cada período de siete días».

Por otra parte, el legislador español ofrece la posibilidad, mediante lo previsto en el art. 34.7 TRLET, al Gobierno ampliar o limitar, entre otras cosas, la duración de los descansos cuando la situación y circunstancias del trabajo en particular o, el sector económico en general, lo requieran. Lo anterior se ve reflejado en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Sobre la posibilidad de disfrutar solapadamente el descanso diario de doce horas y el descanso semanal de treinta y seis horas, la Audiencia Nacional (en adelante, AN) se pronunció en su Sentencia de 24 de octubre de 2006<sup>16</sup>. En dicho pronunciamiento, la AN afirmó que «el descanso semanal, en cualquier caso constituido por un día y medio, tendrá el régimen de disfrute que tenga [...], pero dentro del mismo no podrán contarse las doce horas de que se compone el otro descanso, el diario o entre jornadas, de manera tal que éste (el diario o entre jornadas) no cabe que pueda ser nihilizado, desaparecido, vaporizado, evaporado, enterrado, sepultado, olvidado, defenestrado, [...] de forma que quede subsumido, computado, incardinado o introducido dentro de aquél [el semanal]».

Al igual que el periodo de vacaciones, la finalidad del descanso semanal radica en la recuperación por parte del trabajador de la fatiga laboral provocada por su prestación de servicios durante toda la semana. Por ello, un aspecto a tener en cuenta es la imposibilidad de compensar económicamente el no disfrute de dicho periodo de descanso<sup>17</sup>. En este sentido, conviene señalar que el art. 2.2 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo establece que *el disfrute de los descansos compensatorios previstos en este Real Decreto no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en caso de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato o en el previsto*

---

<sup>15</sup> M.P. CHARRO, [El Tribunal europeo avala lo que ya prevé el ET: trabajar 11 días y descansar 3 es conforme a la normativa europea](#), en [Arinsa](#), 1º diciembre 2017.

<sup>16</sup> Sentencia n. 127/2006. En el mismo sentido se pronuncia el Tribunal Supremo en su Sentencia de 25 de septiembre de 2008, rec. 109/2007.

<sup>17</sup> Si bien es cierto, originariamente el art. 47 del Real de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos establecía la compensación retributiva del descanso semanal con un incremento del 75% del valor de la hora de la jornada, siempre y cuando concurriesen causas objetivas que amparasen el no disfrute por parte del trabajador del descanso semanal. Actualmente, dicho precepto reserva tal posibilidad para el caso de los días festivos.

*en el § c) del artículo 18. Dicho art. 18 c) preceptúa lo siguiente: no obstante, y siempre que se garantice en todo caso el disfrute de un día de descanso semanal en los términos previstos en los apartados anteriores, si así se acordara en convenio colectivo, los interesados podrán optar por la compensación en metálico, como horas extraordinarias, de hasta un máximo de la mitad de los restantes días de descanso no disfrutados. Del mismo modo se compensarán aquellos días de descanso no disfrutados cuya acumulación en la forma prevista en el § b) pudiera originar graves perjuicios no dimanantes de escasez de plantilla*<sup>18</sup>.

En este sentido, se ha pronunciado el TSJ de la Comunidad Valenciana<sup>19</sup> en el siguiente tenor literal: «el derecho a la remuneración de los días de descanso semanal se va generando durante los períodos de trabajo efectivos anteriores a su disfrute, debiendo existir una adecuada correspondencia entre la prestación de trabajo en los días laborables de la semana y el período de descanso semanal retribuido». Luego como en el presente caso no se discute que la actora que fue despedida con efectos de 28 de junio de 2013, viernes, trabajase los días previos en los que se generó su derecho al descanso semanal, no habiendo podido disfrutar de dicho descanso al haber sido despedida, se ha de reconocer a la misma la compensación económica del referido descanso.

En relación a la coincidencia del descanso semanal con el inicio del periodo de vacaciones anuales o con la situación de incapacidad temporal, se pronunció el Tribunal Supremo en su Sentencia de 2 de octubre de 2012<sup>20</sup> afirmando de forma contundente que «es claro que la coincidencia durante el período vacacional de lo que serían días de descanso semanal – habitualmente, sábados y domingos – no da derecho a añadir a las vacaciones esos hipotéticos días de descanso semanal no disfrutados. Y lo mismo cabe decir respecto al descanso semanal no disfrutado durante un período de incapacidad temporal del trabajador».

Parece claro, partiendo de lo anterior, que la finalidad de las vacaciones cumple con la misma finalidad del descanso semanal (en otras palabras, el disfrute de aquellas supone el disfrute de éste). Asimismo, parece no tener mucho sentido el hecho de que, si no se ha producido ningún desgaste laboral del trabajador por el hecho de estar disfrutando de sus vacaciones anuales, deba concedérsele un descanso que recupere esa “no prestación de servicios” semanal.

---

<sup>18</sup> Se hace referencia a los trabajadores que presenten servicios a bordo de buques y embarcaciones.

<sup>19</sup> Sentencia n. 576/2017 de 1º marzo, rec. 1183/2016.

<sup>20</sup> Rec. 223/2011.

## 6. Conclusiones

El Convenio de la OIT relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas adoptó diversas proposiciones relativas al descanso semanal en el comercio y en las oficinas que sentó de forma eficaz los cimientos de la regulación de los países firmantes a este respecto.

Así, Convenio 106 no solo delimita de forma clara y precisa el ámbito de aplicación de las medidas contenidas en el texto, si no que establece el contenido del derecho a un período de descanso semanal además de sus excepciones, medios de control de su cumplimiento o cuestiones relativas a su aplicación.

Cabe destacar el hecho de que desde la fecha de entrada en vigor del Convenio que hoy nos ocupa, esto es el día 4 de marzo de 1959, no se hayan realizado avances significativos en materia de descanso semanal.

Los procesos de trabajo y, por ende, las relaciones laborales, han sufrido cambios sustanciales debido al vertiginoso progreso tecnológico y a los nuevos usos sociales que este ha traído consigo impactando inevitablemente en la gestión de los tiempos de trabajo y de descanso.

La necesaria conciliación de la vida laboral, personal y familiar así como la propia protección de la seguridad y salud en el trabajo resaltan la necesidad una nueva conceptualización del descanso semanal siempre teniendo como límite que éste pueda entrar en colisión con otros tipos de descanso, como por ejemplo, el descanso diario.

## 7. Bibliografía

CABRITA J., *What's happening with Sunday work in Europe?*, en [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu), 23 septiembre 2016

CHARRO M.P., *Aviso a navegantes: si no registras la jornada diaria de los trabajadores, habrás de probar que no han hecho horas extras*, en *Arinsa*, 2 julio 2019

CHARRO M.P., *El Tribunal europeo avala lo que ya prevé el ET: trabajar 11 días y descansar 3 es conforme a la normativa europea*, en *Arinsa*, 1º diciembre 2017

OIT, *Centenario de la OIT. Documento de propuesta para la declaración final de la Conferencia*, en *Revista Derecho Relaciones Laborales*, 2019, n. 6

OIT, *Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª Reunión, 2018

OIT, *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*, 2012



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*