FOL UD-8

JORNADA Y SALARIO

ÍNDICE

[LA JORNADA DE TRABAJO Y SUS DESCANSOS 3](#_Toc125529035)

[A. LA DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO 3](#_Toc125529036)

[B. LOS DESCANSOS 3](#_Toc125529037)

[C. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS 4](#_Toc125529038)

[D. REDUCCIÓN DE LA JORNADA 4](#_Toc125529039)

[EL TRABAJO NOCTURNO Y A TURNOS 5](#_Toc125529040)

[A. TRABAJO NOCTURNO 5](#_Toc125529041)

[B. TRABAJO A TURNOS 5](#_Toc125529042)

[EL CALENDARIO LABORAL 5](#_Toc125529043)

[PERMISOS RETRIBUIDOS 6](#_Toc125529044)

[EL SALARIO 7](#_Toc125529045)

[A. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI) 7](#_Toc125529046)

[B. INEMBARGABILIDAD DEL SMI 7](#_Toc125529047)

[C. PREFERENCIA DE LOS CRÉDITOS SALARIALES 7](#_Toc125529048)

[D. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA) 8](#_Toc125529049)

[LA NÓMINA 8](#_Toc125529050)

# LA JORNADA DE TRABAJO Y SUS DESCANSOS

La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador dedica a cumplir con su obligación de trabajar derivada del contrato de trabajo. Está regulada en el art. 34 y siguientes del ET.

## LA DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. Pero, siempre será igual o inferior a **40 horas semanales** de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual (1800 horas/año). Se permite que los Convenios hagan una distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Si el convenio no dice nada al respecto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10%. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a **nueve diarias**, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas (12 horas).

Existen jornadas especiales de duración ampliada como las de los guardas de seguridad, los porteros, conductores, etc. Asimismo, también hay jornadas reducidas como las de los mineros, los trabajos en cámaras frigoríficos, etc.

## LOS DESCANSOS

La distribución de la JORNADA deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de:

* Descanso **diario**: 12 horas entre jornada y jornada.
* Descanso **semanal**: día y medio ininterrumpido (los menores de 18 años 2 días). Normalmente será la tarde del sábado junto con todo el domingo, o la mañana del lunes junto con el domingo. Este descanso puede acumularse por periodos de hasta 14 días.
* Descanso **en jornadas continuadas**: Si en la jornada hay una hora o más de descanso continuado es jornada partida. De no ser así, hablamos de jornada continuada. En estos casos es preceptivo descansar, al menos, 15 minutos por cada seis horas de trabajo (los menores de 18 años 30 minutos por cada 4 horas y media). Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

## LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Reguladas en el art. 35 ET.

Son las que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. En ningún caso se podrán realizar más de 80 horas extraordinarias al año compensadas con dinero, sin contabilizar las de fuerza mayor (las destinadas a reparar siniestros, averías... inevitables e imprevisibles). El valor de la hora extra será, como mínimo, igual que el de la hora ordinaria (los Convenios pueden mejorar el valor de estas) y si se compensan con periodos de descanso estos serán, como mínimo, equivalentes a las horas extras a compensar. La realización de horas extraordinarias de fuerza mayor es obligatoria. Las estructurales (las pactadas en convenio colectivo o contrato individual) también serán obligatorias en los términos pactados. El resto, las llamadas voluntarias, son como su propio nombre indica voluntarias.

No pueden realizar HE los menores de 18 años, ni los trabajadores nocturnos, ni durante el periodo de reducción de jornada por maternidad, ni los contratados mediante contrato formativo.

## REDUCCIÓN DE LA JORNADA

El art. 37 del et regula las siguientes reducciones de jornada:

* Reducción por **lactancia de un hijo menor de 9 meses**: las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Los titulares podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Si ambos progenitores trabajan, este permiso podrá extenderse, con reducción proporcional del salario, hasta los 12 meses del lactante.
* Reducción de jornada por **guarda legal** de un menor de 12 años, discapacitados o un familiar de hasta 2º grado que no pueda valerse; en estos casos se puede reducir entre 1/8 y 1/2 con la proporcional reducción del salario.
* Reducción de jornada por **hospitalización de recién nacidos**; la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora retribuida. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
* Reducción de jornada de progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente de, al menos, 1/2 de la jornada con disminución proporcional del salario para cuidado durante la hospitalización por cáncer o enfermedad grave del hijo hasta los 23 años de este.

En estos tres casos de reducción de jornada la concreción horaria y el periodo de disfrute corresponde al trabajador. Asimismo, cuando el trabajador se reincorpore a su jornada ordinaria debe preavisar con 15 días al empresario.

# EL TRABAJO NOCTURNO Y A TURNOS

Regulado en el art.36 ET.

## TRABAJO NOCTURNO

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Si la jornada no coincide exactamente con este tramo horario, se considerará trabajo nocturno cuando tres horas de la jornada diaria o 1/3 de la anual (previsto) sí lo estén. Tendrá una retribución específica adicional que se determinará en el Convenio Colectivo. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

## TRABAJO A TURNOS

Se considera trabajo a turnos cuando distintos trabajadores ocupan sucesivamente el mismo puesto implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, los turnos rotarán de forma que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. El ET no impone que deba tener una retribución específica por este concepto, pero normalmente los convenios colectivos recogen la turnicidad en sus tablas salariales como un complemento salarial (plus de turnicidad).

# EL CALENDARIO LABORAL

Es un documento que anualmente elabora la empresa teniendo en cuenta lo establecido al respecto por el Ministerio del Trabajo, las CCAA, los Ayuntamientos y los convenios colectivos donde queda plasmada la concreción de la jornada de trabajo. Debe colocarse en un lugar visible de la empresa y el contenido más común suele ser:

* **Horario de trabajo**: puede ser rígido (hay una hora fija de entrada y otra de salida) o flexible (las horas de entrada y salida varían dentro de unos márgenes).
* **Distribución anual de los días de trabajo**.
* **Días festivos: que serán 14 al año**. Dos serán fiestas locales fijadas por el ayuntamiento. Cuatro son fiestas nacionales inamovibles (1 de enero, 2 de mayo, 12 de octubre y 25 de diciembre). Algunas otras nacionales son sustituibles por fiestas propias de cada CCAA y trasladables a lunes si caen en festivo.
* **Descansos** semanales.
* **Descanso entre jornadas y otros días inhábiles**.
* **Vacaciones** y su periodo de disfrute, puentes, etc.: Con respecto a las **vacaciones** cabe comentar que el ET establece 30 días naturales al año como mínimo (ampliable por convenio o contrato). Los periodos de disfrute se acordarán entre empresa y trabajador, conforme a lo previsto en el convenio. Los trabajadores tendrán derecho a conocer su periodo vacacional con 2 meses de antelación. Si el periodo vacacional coincide con incapacidad temporal (IT) podrá disfrutarlas en fecha distinta, hasta los 18 meses posteriores al año natural (si la IT deriva de embarazo, parto, lactancia o permiso de maternidad no habrá límite temporal para disfrutarlas).

# PERMISOS RETRIBUIDOS

El art. 37 del ET prevé una serie de circunstancias que dan derecho a permisos retribuidos:

* Por matrimonio 15 días.
* Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
* Un día por traslado del domicilio habitual.
* Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo (por ejemplo, ser miembro de una mesa electoral o de un jurado).
* Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
* Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

# EL SALARIO

Regulado en los artículos 26 y siguientes del ET.

**El art. 26 ET define el salario** como la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie (coche de empresa, casa de la empresa, etc.), por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo (vacaciones, descanso semanal, festivos, etc.). En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador (los empleados de hogar 45%).

El salario suele ser la principal, y con mucha frecuencia, la única fuente de ingresos de los trabajadores. Por ello, se le presta una **protección** especial materializada en:

## SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

Se establece un SMI para garantizar que ningún trabajador cobre menos, cualquiera que sea su grupo profesional, rama actividad o lugar de España en el que trabaje. Lo fija anualmente el Gobierno, y en febrero de 2022 el SMI a jornada completa está en 3,33€/día, 1000€/mes (33,33 \* 30) y 14.000€/año (1000 \* 14). Si la jornada es parcial el SMI se reducirá en proporción a la jornada.

## INEMBARGABILIDAD DEL SMI

La parte del salario que exceda del SMI será parcialmente embargable (el 2º SMI en un 30%, el 3º en un 50%, el 4º en un 60%, el 5º en un 75% y lo que exceda del 5º un 90%). Sólo se deja de cumplir esta garantía ante pensiones alimenticias a hijos y cónyuges.

## PREFERENCIA DE LOS CRÉDITOS SALARIALES

Este privilegio opera cuando, por situaciones de crisis de la empresa, los trabajadores concurren con otros acreedores para satisfacer sus créditos salariales frente al empresario.

**Los créditos por salarios por los últimos treinta días de trabajo**, y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional, gozan de preferencia sobre cualquier otro crédito.

Los créditos salariales gozan de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los **objetos elaborados por los trabajadores**, mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.

Los restantes créditos por salarios tienen la consideración de singularmente privilegiados y gozan de preferencia sobre otros créditos, excepto aquellos garantizados por prenda o hipoteca y que, de acuerdo con su normativa específica, sean preferentes.

## FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

Es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo que garantiza el pago de los salarios e indemnizaciones adeudados por la empresa, ante situaciones de insolvencia de esta.

El límite que paga el FOGASA en caso de **salarios** es de 120 días del doble del SMI. Este asciende a: diario para 2022 es 33,33€. Si añadimos la parte proporcional de pagas extra es 38,81€ (33,33 + (1000 \* 2) / 365). El doble del SMI sería 38,81 \* 2 = 77,62€. Y; por último, 120 \* 77,62 = 9314,40€. Si la deuda fuese mayor, lo que exceda de esta cantidad no lo paga el FOGASA.

El límite en caso de **indemnizaciones** es una anualidad del doble del SMI (77,62 \* 365 = 28.331,30€ para 2022). Al igual que en el caso de los salarios, si la deuda fuese mayor, lo que exceda de esta cantidad no lo paga el FOGASA.

# LA NÓMINA

Es el documento en el que se detallan todas las cantidades que, mensualmente, recibe el trabajador por su trabajo.

Este apartado lo vamos a abordar desde los ejercicios prácticos. Para ello contáis con un buen número de ellos resueltos y otros tantos como ejercicios que tendréis que resolver en el aula virtual.