

Tema 7: LA RETRIBUCIÓN Y EL TIEMPO DE TRABAJO. (II PARTE)

1. Jornada y horario de trabajo.
2. Horas extraordinarias.
3. Descansos.
4. Permisos.
5. Calendario laboral y fiestas laborales.

1. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO



La jornada de trabajo es la cantidad de tiempo de trabajo efectivo que el trabajador invertirá en prestar sus servicios. Su duración será la pactada en el contrato de trabajo, que respetará lo dispuesto por el Convenio Colectivo aplicable.

Las normas reguladoras de la jornada de trabajo (ley y convenios) son **derechos irrenunciables**, y por lo tanto no es legal pactar en el contrato de trabajo una jornada superior.

La **jornada** no debe confundirse con el **horario**. El horario son las horas de entrada y salida, y la distribución a lo largo de la jornada diaria de los tiempos de trabajo y de descanso. Según la duración, hay dos tipos de jornada de trabajo:

Jornada completa

Es aquella cuya duración máxima viene establecida en el **Convenio Colectivo** aplicable, que en todo caso respetará el límite máximo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, donde se dice que **la jornada ordinaria máxima** será de **40 horas semanales de promedio en cómputo anual**. Desde la reforma de 2012 se establece para todas las empresas la posibilidad de una distribución irregular de la jornada de un 10% del total de horas anuales, salvo que se pactase lo contrario.

Esta distribución irregular debe de respetar los descansos mínimos diario y semanal establecidos en la ley y el trabajador deberá conocer, con un preaviso mínimo de 5 días, el día y la hora de la prestación de trabajo.

Los Convenios Colectivos podrán pactar jornadas de igual duración o inferiores, pero nunca superiores.

Las horas establecidas en la jornada de trabajo lo serán de **trabajo efectivo** y, por tanto, comenzarán y finalizarán en el puesto de trabajo. Salvo que el convenio disponga otra cosa, tampoco se computan los tiempos de cambio de ropa y descansos dentro de la jornada (bocadillo).

Salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, el **número de horas ordinarias de trabajo no podrá ser superior a 9 diarias**, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Jornada parcial

Es la realizada por los trabajadores que prestan sus servicios durante un número de horas, al día a la semana, al mes o al año inferior a la jornada completa de un trabajador del mismo centro de trabajo e idéntica categoría profesional (trabajador a tiempo completo comparable).

En función de cómo se distribuyen los periodos de trabajo y descanso a lo largo de la jornada, se distingue entre:

Jornada continuada

Las horas diarias de trabajo se cumplen de forma **ininterrumpida**, con la excepción del descanso durante la jornada continuada o "tiempo del bocadillo". Por ejemplo, de 7:00 a 15:00 horas, y 15 minutos de bocadillo a las 11:00.

Jornada partida	Se divide en dos fracciones separadas por un periodo de descanso intermedio no retribuido, que suele coincidir con la hora de la comida. Su duración será la que se pacte al no existir un mínimo legal (normalmente una hora o más). Ejemplo: 9:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 17:00 horas.
Jornada diurna	Es la que transcurre entre las 6 y las 22 horas .
Jornada nocturna	<p>Tiene lugar entre las 22 horas y las 6 horas. Se considera trabajador nocturno aquel que realiza como mínimo 3 horas en ese horario o al menos, 1/3 de su jornada anual en dicho horario.</p> <p>Quienes hagan horas "nocturnas", tendrán derecho a un salario base mayor o bien a un complemento retributivo específico denominado "plus de nocturnidad".</p> <p>Para proteger a los trabajadores nocturnos se establecen las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No podrán realizar horas extras salvo para prevenir o reparar siniestros urgentes o por irregularidades en el relevo en el caso de trabajo a turnos (horas extra de fuerza mayor). • Su jornada no podrá superar 8 horas de media en un periodo de 15 días. • Gozarán de una especial protección de su salud.

Existen también **jornadas especiales** que se aplican a **determinados sectores o actividades** con necesidades que requieren que se amplíe o reduzca el tiempo de trabajo. Por tanto, las **jornadas especiales** disponen de una regulación particular (**Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre de 1995** y el **Estatuto de los Trabajadores** supletoriamente).

Jornadas especiales	<p>Actividades que permiten ampliar la jornada.</p> <p>Se permite que la jornada se amplíe en función de las exigencias organizativas de la actividad empresarial, por las peculiaridades del tipo de trabajo o por el lugar en que se presta. Para esa ampliación de la jornada, no existe un límite máximo con carácter general (el establecido en el ET), sino que cada sector tiene sus propias normas. Estas son las actividades, sectores o trabajos en los que están permitidas las ampliaciones de jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empleados de fincas urbanas. - Guardias y vigilantes no ferroviarios. - Sectores de transportes. - Trabajo en el campo. - Trabajo en el mar. - Trabajo a turnos. - Transporte ferroviario y aéreo. - Trabajos en condiciones de aislamiento o lejanía. - Sectores del comercio. - Sector hostelería. <p>Actividades que permiten reducir la jornada.</p> <p>En ciertas actividades se establecen reducciones de la jornada para evitar riesgos laborales a los trabajadores si se superan ciertos límites. Así ocurre, por ejemplo, en estas actividades o sectores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los trabajos expuestos a riesgos ambientales. - Trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación. - Trabajos en el interior de las minas. - Sector de la construcción y obras públicas.
----------------------------	---

2. HORAS EXTRAORDINARIAS.



Se considera extraordinaria cada hora de trabajo efectivo, que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida por la negociación colectiva o por el contrato de trabajo y en todo caso sobre la duración máxima legal, y su realización será **voluntaria**, salvo que se haya pactado en el convenio o contrato. Las horas extras por fuerza mayor tienen el carácter de obligatorias.

No podrán superar el límite anual previsto en el Estatuto de los Trabajadores, **80 horas al año**, exceptuando de este cómputo las **horas extra de fuerza mayor** realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, y las **compensadas con descansos**.

Está prohibida la realización de horas extraordinarias en los supuestos siguientes:

- Cuando los trabajadores sean **menores de 18 años**.
- Cuando se trate de **trabajadores nocturnos**, salvo las de fuerza mayor.
- Cuando el trabajador esté contratado por un **contrato para la formación y el aprendizaje**, salvo las de fuerza mayor.
- Cuando la modalidad contractual lo sea **a tiempo parcial**, salvo las de fuerza mayor.

Su **retribución** ha de ser pactada en el convenio o contrato, se optará entre:

- Retribución que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.
- Compensación por el tiempo equivalente de descanso retribuido.

En ausencia de pacto, se entenderá que las horas extras realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

3. DESCANSOS

Los descansos están establecidos en el **Convenio Colectivo** aplicable, que deberá respetar los descansos mínimos establecidos en el **Estatuto de los Trabajadores**:

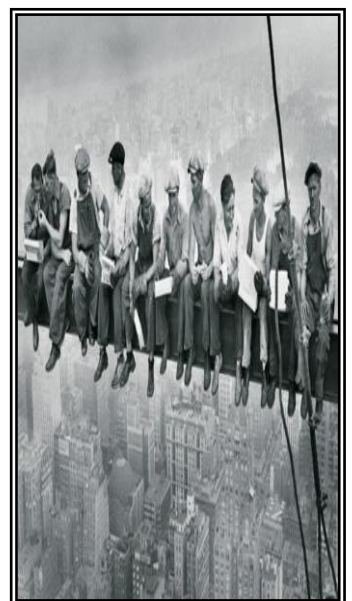
Descanso durante la jornada.

Es el momento llamado popularmente "pausa por bocadillo", tiene lugar durante el desarrollo de la jornada diaria y no se considera tiempo de trabajo efectivo, salvo que así lo establezca el Convenio Colectivo o el contrato de trabajo.

Siempre que la duración de la **jornada diaria continuada exceda de 6 horas**, deberá establecerse un período de descanso durante la misma no inferior a **15 minutos**.

En el caso de los trabajadores **menores de 18 años**, el período de descanso tendrá una duración mínima de **30 minutos**, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada **diaria continuada exceda de 4 horas y media**.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.



Descanso entre jornadas diarias.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente han de transcurrir como mínimo **12 horas**, incluso cuando se realicen horas extraordinarias.

Descanso semanal.

Será como mínimo de **un día y medio ininterrumpido**, acumulable por periodos de hasta 14 días (11 trabajando y 3 de descanso) para los **mayores de 18 años** y para los **menores 2 días ininterrumpidos**, que comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y todo el domingo.

Cuando las necesidades de trabajo o las características del centro no permitan disfrutar en sábado o domingo **del descanso semanal** de día y medio continuo, éste se disfrutará en otros días de la semana.

Vacaciones.

Todos los trabajadores tienen derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica. La duración mínima es de **30 días naturales**. Y las fechas de disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, en caso de desacuerdo será la jurisdicción competente la que fije la fecha, y su decisión será irrecurrible. Los trabajadores tienen derecho a **conocer el periodo de disfrute con, al menos, 2 meses de antelación**.

En el caso de que el tiempo trabajado sea inferior a 1 año los días de vacaciones se calcularán proporcionalmente al periodo trabajado.



Las vacaciones no son acumulables y deben disfrutarse en el año natural, pues caducan a la finalización de éste. Solamente podrán acumularse al año siguiente en los siguientes casos:

- En el caso de **IT** (baja por contingencias comunes o profesionales) no derivada de embarazo, parto o lactancia natural se establece un nuevo plazo de disfrute a partir del final de su incapacidad siempre que **no hayan transcurrido más de 18 meses** a partir del final del año en que se hayan originado.
- En los casos de calendario vacacional coincidente con **IT** derivada de embarazo, parto o lactancia natural o **permisos** de maternidad o paternidad se establece el derecho a su disfrute en fecha alternativa aunque haya terminado ya el año natural de devengo.

Son retribuidas y no pueden sustituirse por compensación económica con 2 excepciones:

- Cuando el trabajador cesa en la empresa sin haber disfrutado de vacaciones, en cuyo caso percibirá una compensación económica por la parte proporcional del año que ha trabajado.
- Cuando los trabajadores que hayan sido contratados por periodos inferiores a 1 año no hayan podido disfrutar de las vacaciones.

4. PERMISOS

El **Estatuto de los Trabajadores**, permite al trabajador, previo aviso y justificación, ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Matrimonio	15 días naturales por matrimonio. Salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa, solamente el matrimonio que da lugar a inscripción en el registro civil, da derecho a este permiso.
Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad	2 días. Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días , mejorable por Convenio Colectivo. Se considera conforme a derecho la práctica empresarial de exigir, para justificar esta ampliación, un desplazamiento de, al menos, 200 km de ida y otros tantos de vuelta.
Traslado del domicilio habitual	1 día.
Deber inexcusable, de carácter público y personal (asistir a juicio, mesa electoral, etc.)	El tiempo indispensable. Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de asistir a trabajar en más del 20 % de las horas laborales en un período de 3 meses, la empresa podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa.
Funciones sindicales o de representación del personal	El tiempo establecido por el convenio o la ley.
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción	Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
Lactancia de un hijo menor de nueve meses	Ausencia del puesto de trabajo de 1 hora al día (si el parto es múltiple se multiplica por el número de hijos). Caben varias opciones: ausentarse del trabajo 1 hora, o dividir en dos mitades de ½ hora en mitad de la jornada, o bien reducir la jornada en ½ hora y, entrar o salir, ½ hora antes. La opción la decide cada trabajador. En convenio o, por pacto con la empresa, se puede establecer la posibilidad de acumular la hora de lactancia en jornadas completas, de manera que al finalizar la maternidad el trabajador pueda reincorporarse más tarde al trabajo. Este derecho puede ser disfrutado tanto por la madre como por el padre cuando ambos trabajen.
Nacimiento de hijos prematuros o que por otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto	Cuando por producirse un nacimiento prematuro, o por cualquier causa, el hijo debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora , hay que entender que con derecho a remuneración, previo aviso y justificación de la necesidad del permiso; asimismo reducir su jornada de trabajo un máximo de 2 horas con la disminución proporcional del salario.

<p>Por cuidado de familiares</p>	<p>Todos los trabajadores podrán reducir su jornada diaria (y en la misma proporción el salario) entre 1/2 y 1/8 por cuidado de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menores de 12 años. - Menores de 18 años incapacitados. - Por cuidado de familiares hasta el segundo grado que por motivos de edad, enfermedad o accidente no puedan valerse por sí mismos. - Por cuidado de menor de 18 años afectado de cáncer o enfermedad grave y que requiera hospitalización de larga duración, en cuyo caso la reducción será como mínimo del 50% de la jornada. <p>El nuevo horario será elegido por el trabajador y preavisará con 15 días de la fecha de inicio y fin. La empresa no podrá limitar este derecho.</p>
<p>Trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo</p>	<p>Podrá tomar las siguientes opciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reducción de la jornada y del salario. - Reordenación del tiempo de trabajo, adaptando el horario a un horario flexible o a cualquier otra forma de horario que utilice la empresa.
<p>Concurrir a exámenes</p>	<p>El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Salvo que el convenio de aplicación disponga otra cosa, estos permisos no son retribuidos.</p>

5. CALENDARIO LABORAL Y FIESTAS LABORALES

El **calendario laboral anual** deberá ser expuesto en todos los centros de trabajo y comprenderá las horas de trabajo al día y al año, los domingos y días de descanso a la semana, las fiestas que coincidan con la jornada laboral, las vacaciones anuales y las fechas de disfrute, horario de trabajo, los turnos etc. Para su elaboración se consultará a los representantes de los trabajadores.

Las **fiestas laborales**, que tienen **carácter retribuido y no recuperable**, no podrán exceder de **14 al año**, de las cuales **2 serán locales**. Cuando excepcionalmente por razones técnicas u organizativas, no puede disfrutarse el día de fiesta correspondiente, la empresa deberá alternativamente:

- Permitir un descanso compensatorio.
- Abonar el importe de las horas trabajadas en el día festivo, incrementadas en un 75%

Festivos de ámbito nacional: En cualquier caso deben respetarse como fiestas de ámbito nacional:

- 1 de enero (Año Nuevo)
- 1 de mayo (Fiesta del Trabajo)
- 12 de octubre (día de la Hispanidad)
- 25 de diciembre (Navidad)



Estas fechas si coinciden con domingo serán trasladadas al lunes, sin que el total de festivos pueda ser superior a 14 días. Si se sobrepasan habría que recuperar esos días festivos de más.

Fiestas autonómicas. Las CCAA, dentro del límite de los 14 festivos anuales, tienen las siguientes competencias:

- Pueden señalar las fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes.
- Trasladar a lunes las fiestas que consideren conveniente.

No obstante, si alguna Comunidad Autónoma no puede establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacional, puede en el año que así ocurra, **añadir una fiesta más** (15), con carácter recuperable, al máximo de 14.

Fiestas locales. Anualmente cada municipio puede celebrar hasta 2 fiestas locales, que también serán inhábiles para el trabajo, retribuidas y no recuperables. Estas fiestas son determinadas por la autoridad laboral competente y propuestas por el pleno del Ayuntamiento. Deben publicarse en el Boletín Oficial de la CCAA.

