

PROMÉTEO

Unidad 6:

Jornada laboral, salario y nómina

Itinerario personal para la empleabilidad I



Sesión 13: Jornada laboral: duración, descansos y trabajo nocturno

La jornada laboral es uno de los elementos centrales de la relación laboral. Aunque pueda parecer un concepto sencillo —el tiempo que el trabajador dedica a prestar servicios— su regulación es mucho más profunda y está estrechamente vinculada a derechos fundamentales como la salud, la conciliación y la seguridad. En España, se regula principalmente en el Estatuto de los Trabajadores (ET), especialmente en su artículo 34, donde se fijan los límites estructurales de tiempo de trabajo y descansos.

El objetivo de esta regulación no es únicamente organizar el tiempo laboral, sino proteger tu bienestar. La jornada máxima, los descansos y las limitaciones al trabajo nocturno no son decisiones arbitrarias: se basan en estudios de salud laboral que demuestran que la fatiga prolongada aumenta la siniestralidad, reduce el rendimiento y compromete la salud física y mental. Por eso, aunque un acuerdo entre empresa y trabajador pudiera intentar superar esos límites, la ley actúa como un marco mínimo de protección.

40H

Semanales de trabajo efectivo

El **límite máximo de jornada semanal** es de **40 horas de trabajo efectivo**, pero con una precisión importante: ese límite se calcula en **promedio anual**. Esto significa que pueden existir semanas con más horas y otras con menos, siempre que el promedio final no supere las 40. Esta flexibilidad permite a las empresas adaptarse a picos de producción y, al mismo tiempo, garantiza que tú no sobrepasarás los máximos legales a lo largo del año.

9H

Diarias

En el caso de la **jornada diaria**, el Estatuto establece un máximo de **9 horas efectivas**, salvo que el convenio colectivo o un acuerdo de empresa permita otra distribución. Esta limitación pretende evitar exposiciones prolongadas a tareas monótonas, peligrosas o de alta responsabilidad, que suelen aumentar la probabilidad de error con el paso de las horas.

Los **descansos** también forman parte esencial de tu protección laboral:



12 horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente. Este intervalo asegura un tiempo mínimo para dormir, desconectar y recuperarte físicamente.

Descanso semanal mínimo de 1 día y medio ininterrumpido. En la práctica, suele traducirse en sábado por la tarde y domingo, pero puede reorganizarse según el sector.

Vacaciones: al menos **30 días naturales al año**, no sustituibles por dinero salvo fin de contrato. Esto garantiza que, independientemente de la carga de trabajo o del sector, tendrás un periodo real de desconexión anual.

También es obligatorio el **descanso intrajornada** cuando trabajas **más de seis horas consecutivas**. Debe ser de, al menos, 15 minutos. Su carácter como tiempo efectivo de trabajo depende del convenio colectivo; por eso es habitual encontrar diferencias entre sectores.



El **trabajo nocturno**, prestado entre las **22:00 y las 6:00**, tiene una regulación específica porque los riesgos asociados —alteración del ciclo circadiano, falta de descanso de calidad, mayor probabilidad de accidentes— son mayores. Por ese motivo:

- No puedes realizar más de **8 horas de promedio en un periodo de 15 días**.
- Es obligatorio que el trabajador nocturno pase **reconocimientos médicos periódicos**.
- Suele existir un **plus de nocturnidad** para compensar la especial penosidad.

Comprender estos límites no es solo una cuestión teórica: es imprescindible para evitar abusos, reconocer incumplimientos y saber cuándo los derechos laborales se están vulnerando. La jornada y el descanso son componentes esenciales de tu salud, tu conciliación y tu derecho a desconectar.

Esquema visual

1

Duración Máxima

40 h/semana (promedio anual)

9 h/día máximo

2

Descansos

12 h entre jornadas

1,5 días descanso semanal

30 días naturales de vacaciones

Descanso intrajornada \geq 15 min si jornada > 6 h

3

Trabajo Nocturno

Horario: 22:00 - 6:00

Límite 8 h/15 días

Reconocimientos médicos

Plus de nocturnidad según convenio

ⓘ Explicación del esquema:

- La **jornada laboral** se descompone en tres bloques clave: duración, descansos y trabajo nocturno.
- La duración recoge los límites semanales y diarios.
- Los descansos integran el descanso entre jornadas, el semanal, las vacaciones y la pausa intrajornada.
- El trabajo nocturno se representa como un conjunto de obligaciones y límites que buscan proteger especialmente la salud del trabajador.



Caso de estudio

Sentencia del Tribunal Supremo (2017)

Para entender cómo se aplica la normativa en la práctica, es útil revisar casos reales. Uno especialmente relevante es la **Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2017**, sobre el cómputo del descanso intrajornada como tiempo de trabajo efectivo.

Contexto

Un trabajador reclamó que su descanso intrajornada de 15 minutos debía considerarse tiempo de trabajo efectivo. La empresa entendía que no formaba parte de la jornada y, por tanto, no debía retribuirlo ni computarlo.

Estrategia del trabajador

El trabajador basó su reclamación en lo establecido por su **convenio colectivo**, que especificaba que ese descanso debía considerarse tiempo de trabajo efectivo. Alegó que, al estar recogido en convenio, la empresa tenía la obligación de respetarlo.

Decisión del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo dio la razón al trabajador y declaró que el descanso intrajornada **sí debía computarse como tiempo efectivo**, tal y como indicaba el convenio.

Resultado e impacto

Este caso ilustra dos ideas fundamentales:

1. **La ley establece mínimos, pero el convenio puede mejorarlo**, y cuando lo hace, es de obligado cumplimiento.
2. **El descanso intrajornada es un derecho que puede ser tiempo de trabajo dependiendo del convenio**, y esto tiene impacto directo en salario, jornada y horas extraordinarias.

Es un ejemplo perfecto de cómo el conocimiento del convenio colectivo puede cambiar por completo tu situación laboral.

Herramientas y consejos

1

1. Consulta siempre el convenio colectivo

La mayor parte de las particularidades sobre jornada, descansos, pausas, distribución del tiempo o pluses de nocturnidad están reguladas en cada convenio. El Estatuto fija mínimos; el convenio puede ampliarlos. Tenerlo claro te evitará confusiones y posibles abusos.

2

2. El descanso no es un privilegio: es un derecho

Muchos conflictos laborales nacen de la idea equivocada de que el descanso intrajornada o los fines de semana son concesiones de la empresa. No es así. Son derechos vinculados directamente a la salud y la prevención de riesgos laborales.

3

3. Atención especial al trabajo nocturno

Si trabajas habitualmente en horario nocturno:

- Pide tu **reconocimiento médico periódico**.
- Revisa tu nómina para verificar si recibes el **plus de nocturnidad**.
- Confirma que no superas el límite de **8 horas diarias de promedio en 15 días**.

4

4. Herramientas útiles

- **Calendarios laborales oficiales** → facilitan calcular descansos y vacaciones.
- **Aplicaciones de registro horario** (ej, Sesame, Factorial, Kenjo) → te ayudan a controlar tu jornada.
- **Simuladores de convenios sectoriales** (de sindicatos y patronales) → permiten comparar mejoras frente al ET.

Mitos y realidades

X Mito: "El empresario puede fijar la jornada sin límites."

FALSO. La jornada laboral está regulada estrictamente por ley y por convenio colectivo. La empresa no puede imponer horarios que superen los límites legales o que vulneren los descansos mínimos.

X Mito: "El trabajo nocturno solo se paga más si la empresa quiere."

FALSO. Cuando el convenio establece un plus de nocturnidad, la empresa está obligada a pagarla. Además, incluso si no lo establece, el trabajo nocturno está sometido a límites y protecciones específicas.



□ Resumen final

- **Jornada máxima:** 40 h semanales en promedio anual y 9 h al día.
- **Descansos:** 12 h entre jornadas, 1,5 días semanales y 30 días de vacaciones.
- **Descanso intrajornada:** mínimo 15 min si la jornada excede 6 h.
- **Trabajo nocturno:** de 22:00 a 6:00, máximo 8 h de promedio y con vigilancia médica.
- El convenio puede **mejorar los mínimos** y debe revisarse siempre.



Sesión 14: Horas extraordinarias, conciliación y permisos

La regulación del tiempo de trabajo no se limita únicamente a la jornada ordinaria: también incluye situaciones especiales que afectan directamente a tu equilibrio entre vida personal y profesional. Las horas extraordinarias, la conciliación y los permisos retribuidos son herramientas jurídicas diseñadas para protegerte en los momentos en los que tu vida exige flexibilidad, descanso o atención a responsabilidades familiares. Por eso, aunque cada empresa pueda organizar sus turnos y necesidades de producción, existe un marco legal que garantiza límites mínimos que deben respetarse.

Horas extraordinarias (art. 35 ET)

Las **horas extraordinarias** son aquellas que realizas por encima de tu jornada máxima legal o pactada. Su regulación es estricta porque un uso abusivo de ellas puede generar fatiga, estrés y un deterioro significativo de la salud.

Los puntos clave son:

- **Límite máximo anual de 80 horas**, salvo casos de fuerza mayor.
- **Compensación obligatoria**, ya sea a través de descanso equivalente o retribución económica.
- **Voluntariedad**, salvo pacto previo o circunstancias excepcionales.

Además, el convenio colectivo o el contrato pueden establecer condiciones más favorables, como pluses más altos o la obligatoriedad de compensarlas con descanso. En la práctica, muchos sectores optan por el descanso por ser una opción más saludable y proteger la desconexión del trabajador.

Horas complementarias en contratos a tiempo parcial

No deben confundirse con las extraordinarias. Las **horas complementarias** son horas adicionales que una persona con contrato a tiempo parcial puede realizar **si están pactadas** previamente y siempre dentro de los límites legales. La ley exige que estas horas sean preavisadas y que nunca conviertan el contrato en uno de jornada completa.

Conciliación de la vida personal y laboral

La conciliación ha evolucionado de un derecho accesorio a un eje fundamental de las políticas laborales modernas. El Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia reciente han reforzado estos derechos, especialmente para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.

Los derechos principales incluyen:

- **Reducción de jornada** para el cuidado de hijos menores de 12 años o familiares dependientes. La reducción implica igualmente una reducción proporcional del salario.
- **Adaptación de jornada (art. 34.8 ET)**, que permite solicitar cambios de horario, turnos o distribución para conciliar sin necesidad de reducir salario. Se trata de uno de los derechos más relevantes de los últimos años, pues la empresa solo puede negarlo con causas organizativas justificadas.
- **Excedencias por cuidado de hijos**, que pueden durar hasta 3 años y dan derecho a reserva del puesto de trabajo durante un período inicial.

Estos derechos reflejan la necesidad de equilibrar el desarrollo profesional con las obligaciones familiares, ofreciendo soluciones ajustadas a las realidades actuales.

Permisos retribuidos (art. 37 ET)

Los permisos retribuidos permiten ausentarte del trabajo manteniendo tu salario. Están pensados para situaciones de especial importancia o necesidad:

Matrimonio	15 días naturales
Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiares	2 o 4 días. según desplazamiento
Mudanza	1 día
Deber público inexcusable	como ser miembro de mesa electoral
Nacimiento de hijo	actualmente integrado en los permisos de corresponsabilidad y paternidad/maternidad

Cada permiso tiene su propio régimen y condiciones, y es habitual que los convenios amplíen derechos, mejoren duraciones o concreten situaciones.

En conjunto, las horas extraordinarias, la conciliación y los permisos no son elementos aislados: forman un ecosistema de protección laboral que garantiza tu bienestar y tu capacidad de organizar tu vida sin sacrificar tus derechos.

Esquema visual

A continuación tienes un diagrama completo de estos derechos para ayudarte a visualizar cómo se organizan:



Horas Extraordinarias

- Límite: 80 h/año
- Voluntarias salvo pacto o fuerza mayor
- Compensación: descanso o plus

Conciliación

- Reducción de jornada (cuidado de hijos o familiares)
- Adaptación de jornada (Art. 34.8 ET)
- Excedencias por cuidado de hijos

Permisos Retribuidos

- Matrimonio: 15 días
- Fallecimiento/accidente familiar: 2-4 días
- Mudanza: 1 día
- Deber público inexcusable

ⓘ Explicación del esquema:

- Las **horas extraordinarias** se regulan como una excepción a la jornada normal, con límites estrictos.
- La **conciliación** agrupa medidas que favorecen la responsabilidad familiar, especialmente adaptaciones de jornada y reducciones.
- Los **permisos retribuidos** permiten ausencias justificadas sin pérdida salarial.



Caso de estudio

Tribunal Supremo (2019) – Derecho a la Adaptación de Jornada

En 2019, una trabajadora solicitó adaptar su jornada para poder atender a sus hijos menores. Su petición consistía en modificar su turno para poder llevarlos y recogerlos del colegio. La empresa rechazó la solicitud basándose en motivos organizativos.

Conflictos

La trabajadora recurrió judicialmente apoyándose en el **artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores**, que reconoce el derecho a adaptar la jornada por motivos de conciliación "sin reducción de salario".

El punto clave era determinar si la empresa puede denegar esta solicitud sin justificar adecuadamente los motivos organizativos o de producción.

Decisión del Tribunal Supremo

El **TS dio la razón a la trabajadora**,

afirmando que:

- El derecho a conciliar forma parte del **contenido esencial de la protección de la familia**.
- La empresa solo puede denegar la solicitud si presenta una **justificación sólida, concreta y proporcional**.
- No son válidas las negativas genéricas ("por motivos organizativos").
- En caso de conflicto, debe aplicarse una interpretación favorable al derecho del trabajador.

Impacto

La sentencia supuso un punto de inflexión:

- Reforzó el valor del artículo 34.8 ET.
- Elevó la conciliación a un derecho fundamental.
- Impulsó la negociación individual entre empresa y trabajador.

Hoy, esta sentencia se considera referencia obligada en cualquier procedimiento relacionado con adaptación de jornada.



Herramientas y consejos

1 Recuerda que las horas extra son voluntarias salvo excepciones
Si tu empresa te pide realizarlas, tienes derecho a aceptarlas o rechazarlas, salvo pacto previo o fuerza mayor. Pregunta siempre cómo se compensarán y exige que quede por escrito.

2 La conciliación es un derecho, no un favor empresarial
Muchos trabajadores creen que pedir adaptación o reducción puede ser mal visto. Sin embargo, la ley protege estas solicitudes y exige a la empresa que justifique cualquier denegación.

3 Los permisos retribuidos no descuentan salario
Cuando te corresponde un permiso (por matrimonio, fallecimiento, mudanza...), tu sueldo permanece intacto. No debes recuperar horas ni sufrir descuentos.

4 Herramientas recomendadas

- **Normativa actualizada:** BOE y web del Ministerio de Trabajo.
- **Simuladores y guías sindicales:** CCOO, UGT para permisos y reducciones.
- **Apps de solicitud y gestión de permisos:** Personio, Factorial, Sage HR.
- **Modelos oficiales** de solicitud de adaptación de jornada (disponibles en plataformas sindicales y jurídicas).

Mitos y realidades

X Mito: "La empresa siempre puede obligar a hacer horas extra."

FALSO. Las horas extra son voluntarias salvo pacto previo o situaciones de fuerza mayor. Un trabajador no puede ser sancionado por negarse a realizarlas si no están pactadas contractualmente.

X Mito: "Conciliar es un privilegio y depende de la buena voluntad del jefe."

FALSO. La conciliación es un **derecho legal**, reforzado por la jurisprudencia. La empresa debe justificar cualquier negativa con argumentos objetivos y documentados.

❑ Resumen final

- **Horas extra:** voluntarias, máximo 80/año, compensación con descanso o plus.
- **Conciliación:** reducción de jornada, adaptación (art. 34.8 ET) y excedencias.
- **Permisos retribuidos:** matrimonio (15 días), fallecimiento (2-4), mudanza (1), deber público.
- La empresa debe justificar cualquier negativa a adaptaciones de jornada.
- Los permisos no descuentan salario.





Sesión 15: El salario y la nómina

El salario es uno de los elementos más sensibles de la relación laboral, tanto desde el punto de vista jurídico como emocional. Aunque solemos identificar "salario" con la cifra final que recibes a final de mes, en realidad el concepto es mucho más amplio y está regulado cuidadosamente por el Estatuto de los Trabajadores (art. 26). Comprender cada parte de la nómina te permite saber qué cobras, por qué lo cobras, qué derechos tienes y cómo se calculan las deducciones y percepciones.

El **salario** es la retribución que recibes a cambio de tu trabajo. Incluye tanto el pago por el tiempo real de trabajo como los períodos de descanso que la ley considera tiempo efectivo (jornadas reducidas por lactancia, vacaciones, permisos retribuidos). Esta idea es clave porque significa que no solo se paga por "horas trabajadas", sino también por los tiempos protegidos legalmente.

Un aspecto fundamental es que el salario **no puede ser inferior al Salario Mínimo**

Interprofesional (SMI), una cantidad que el Gobierno actualiza anualmente mediante decreto. El SMI actúa como red de seguridad: ningún trabajador, independientemente del sector, debe cobrar por debajo del mínimo legal, salvo casos muy específicos de contratos formativos con regulación propia.

Además, el salario **debe abonarse en dinero**, ya sea mediante transferencia bancaria o en metálico, pero nunca en bienes o servicios, y siempre constando en un recibo oficial: **la nómina**. Este documento no es opcional; la empresa tiene obligación de entregártelo en cada pago, y tú tienes derecho a conservarlo como prueba.



Dentro del salario distinguimos **tres grandes bloques**:

Salario base

Es la cuantía fijada en el convenio o contrato para el puesto. Puede ser por mes, por día o por unidad de obra. Actúa como el núcleo salarial sobre el que se añaden otros complementos. Su cuantía depende del grupo profesional, las funciones y la clasificación del convenio.

Complementos salariales

Reconocen características del puesto o del trabajador. Los más habituales son:

- **Antigüedad** (trienios, quinquenios).
- **Nocturnidad**, por trabajar en horario de riesgo para la salud.
- **Peligrosidad o penosidad**, por tareas especialmente exigentes.
- **Productividad o incentivos**, vinculados al rendimiento.
- **Transporte o distancia**, cuando el convenio los considere parte salarial.

Los complementos salariales pueden ser fijos o variables y forman parte del salario bruto.

Pagas extraordinarias

El Estatuto obliga a **dos pagas extra al año**, normalmente en junio y diciembre, salvo que se acuerde prorratearlas. Estas pagas reconocen un refuerzo salarial periódico y suelen derivar de prácticas históricas muy arraigadas en España.

No todo lo que aparece en la nómina es salario. Existen **percepciones no salariales**, que no retribuyen el trabajo sino que compensan gastos o situaciones concretas:

- **Dietas** de comida o transporte.
- **Indemnizaciones por despido**.
- **Suplidos** (gastos que anticipas por la empresa).
- **Prestaciones de la Seguridad Social** (baja médica, maternidad...).

Estos conceptos no cotizan como salario y tienen un tratamiento fiscal distinto.

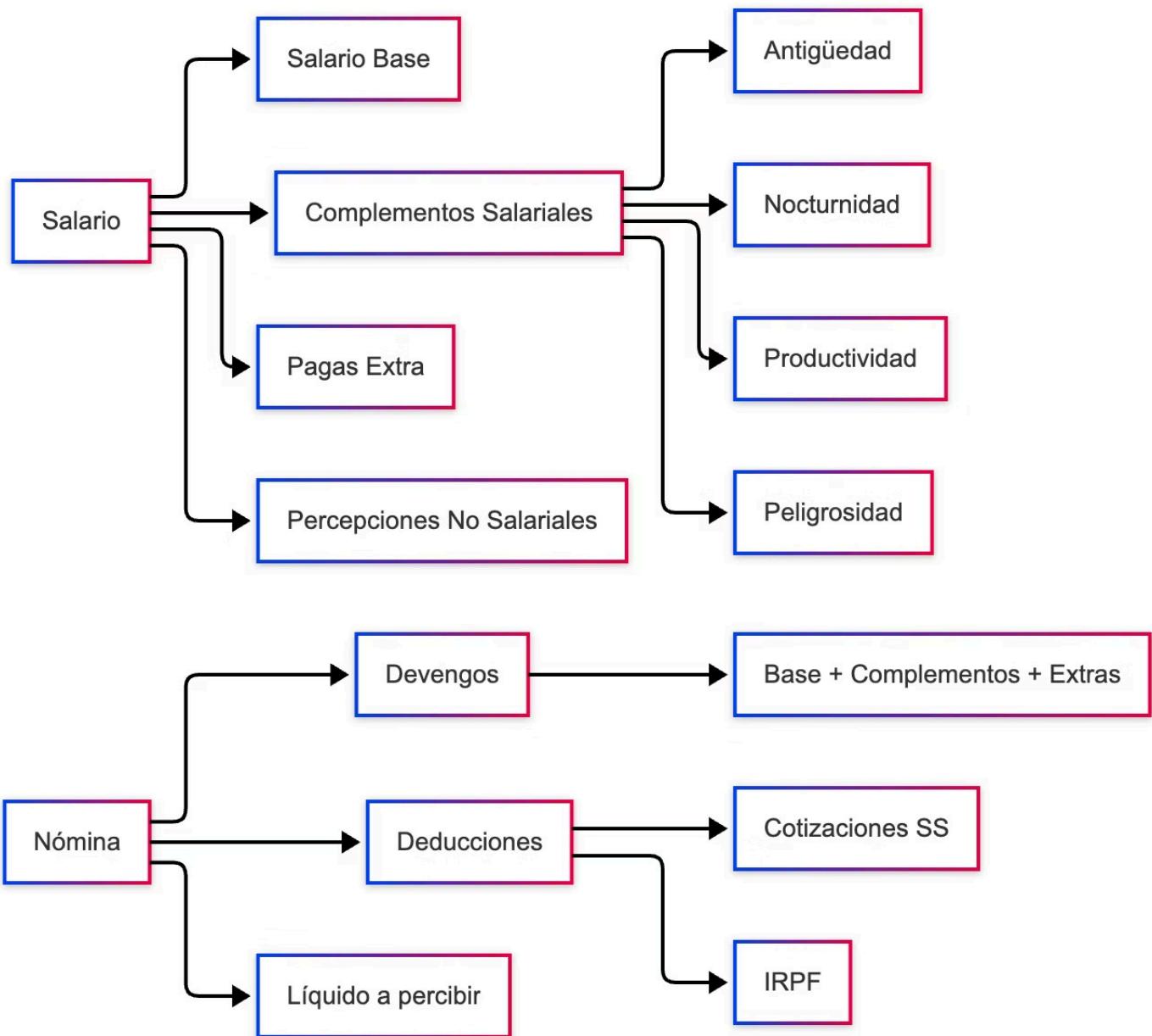
Finalmente, la nómina incluye dos grandes bloques:

- **Devengos**: todo lo que sumas (salario base, complementos, extras y pagos no salariales).
- **Deducciones**: cotizaciones a la Seguridad Social, IRPF, anticipos y otras cantidades.

El resultado final es el **líquido a percibir**, es decir, lo que realmente llega a tu cuenta bancaria. Por eso, el salario bruto y el neto nunca coinciden: las cotizaciones y el IRPF son obligatorios y garantizan tu protección social.

Conocer tu nómina te protege y te da poder de negociación.

Esquema visual



ⓘ Explicación del esquema:

- El salario se divide en base, complementos, pagas extra y percepciones no salariales.
- La nómina refleja devengos y deducciones, cuyo resultado es el líquido final.
- Los complementos varían según convenio y características del puesto.

Caso de estudio

Plus de Peligrosidad en Limpieza Industrial

Un grupo de trabajadoras de limpieza industrial realizaba su servicio dentro de una fábrica química. Aunque su empresa de limpieza no les reconocía el plus de peligrosidad, el **convenio colectivo del sector** sí lo contemplaba cuando el trabajo implicaba exposición a sustancias químicas.

Conflictos

Las trabajadoras reclamaron que se les abonara este complemento, ya que su actividad se desarrollaba en un entorno con riesgo químico evidente. La empresa argumentaba que no estaban directamente contratadas por la industria química, sino por una empresa externa de limpieza, y que el plus no aplicaba.

Decisión del Tribunal Supremo

El **TS reconoció el derecho de las trabajadoras** a percibir el complemento de peligrosidad. Los argumentos fundamentales fueron:

- El convenio colectivo donde se especifica el plus es **de obligado cumplimiento**.
- Lo relevante no es quién contrata, sino **dónde y cómo se realiza el trabajo**.
- La exposición a sustancias químicas justificaba plenamente el suplemento salarial.

Resultado

Las trabajadoras comenzaron a recibir el plus y cobraron los atrasos correspondientes. Este caso demuestra dos principios clave:

1. **Los complementos obligatorios deben abonarse siempre que se cumplan las condiciones**, independientemente de la modalidad de empresa o subcontrata.
2. El convenio colectivo es la norma central en materia salarial.



Herramientas y consejos

1. Comprueba siempre tu nómina cada mes

Es habitual que existan errores: complementos no incluidos, deducciones mal aplicadas o pagas extra mal calculadas. Revisa especialmente:

- salario base
- antigüedad
- pluses variables
- deducciones de Seguridad Social

2. Consulta las actualizaciones del SMI

El SMI cambia casi todos los años. Puedes revisar la cifra en el **BOE** o en herramientas sindicales. Ninguna empresa puede pagarte por debajo de ese mínimo legal.

3. Usa calculadoras de salario neto

Herramientas como las de **CCOO, UGT, Infojobs o Factorial** permiten simular tu nómina y comprobar si el IRPF aplicado es el correcto.

4. Controla las pagas extraordinarias

Si están prorrateadas, deben aparecer reflejadas mes a mes en tu nómina. Si no lo están, deben abonarse en verano y en Navidad.

5. Entiende tu cotización

Parte de tu salario va destinado a:

- contingencias comunes
- desempleo
- formación profesional
- horas extraordinarias (con tipos diferentes)

Estas cotizaciones influyen en tus prestaciones futuras.

Mitos y realidades

X Mito: "Los pluses son opcionales para la empresa."

FALSO. Si el plus está recogido en el convenio o contrato, la empresa debe pagarlo siempre que se cumplan las condiciones. No depende de decisión empresarial.

X Mito: "El salario neto es lo que realmente cobro, así que el bruto no sirve para nada."

FALSO. El salario bruto es la cifra clave para calcular prestaciones, indemnizaciones, pagas extra y cotizaciones. Es el dato más importante para comparar salarios.

□ Resumen final

- **Salario:** retribución del trabajo; incluye salario base + complementos + pagas extra.
- **Nómina:** devengos – deducciones = líquido a percibir.
- **Percepciones no salariales:** dietas, suplidos, indemnizaciones.
- **SMI:** salario mínimo obligatorio.
- **Complementos:** dependen del convenio y pueden ser obligatorios.

