

# Unidad 3

## La jornada laboral y su retribución



### En esta unidad aprenderemos a:

- Valorar las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
  - Distinguir los distintos tipos de jornada laboral y los diferentes periodos de descanso.
  - Distinguir los componentes del salario.
  - Definir el Salario Mínimo Interprofesional y el IPREM.

### Y estudiaremos:

- El concepto de jornada laboral y su distribución diaria y semanal.
- Los tiempos de descanso retribuidos.
- Las medidas establecidas para conciliar la vida laboral y familiar.
- El concepto de salario y los componentes que lo integran.
- Los mecanismos de protección del salario.

## 1. La jornada laboral

La **jornada laboral** es el tiempo diario, semanal o anual que un trabajador dedica a la ejecución de su actividad laboral.

### Duración máxima de la jornada laboral

$$\frac{N.^\circ \text{ horas año}}{N.^\circ \text{ semanas laborales}} = \leq 40$$

**Tabla 3.1.** Duración máxima de la jornada laboral.

### Importante



Se considera trabajo efectivo el tiempo dedicado a:

- Las tareas propias del trabajo.
- Reconocimientos médicos.
- Formación para adaptación a modificaciones técnicas.
- Formación en prevención de riesgos laborales.
- Aseo personal.
- Pausa por bocadillo si así se recoge en el convenio colectivo o en acuerdo.

La **duración máxima** de la jornada laboral ordinaria es de **40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual**. Es decir, el promedio es el resultado de dividir el número de horas de trabajo al año entre el número de semanas laborales (Tabla 3.1).

La empresa podrá distribuir de manera irregular, a lo largo del año, el 10% de la jornada, a falta de pacto en convenio o acuerdo. Dicha distribución deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal y el trabajador deberá conocer, con un preaviso mínimo de 5 días, el día y la hora de la prestación de trabajo.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Según establece el TRLET, **el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias**, salvo que se establezca una distribución irregular de la jornada (Tabla 3.2).

Los menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, en las que se incluye, en su caso, el tiempo dedicado a la formación.

Jornada diaria	9 horas, máximo.
	8 horas los menores de 18 años, incluyendo el tiempo dedicado a la formación.
Jornada semanal	40 horas, máximo (promedio anual).

El tiempo de trabajo se computa de forma que al comienzo de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. No se considera tiempo efectivo de trabajo el dedicado a desplazamientos, cambio de ropa, etc.

**Tabla 3.2.** Duración de la jornada laboral.

### Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral

Establece la posibilidad de que mediante la negociación colectiva o mediante acuerdos con el empresario, los trabajadores puedan adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a dicha conciliación.

Entre las medidas que las empresas deben adoptar destacan las jornadas flexibles respecto al horario de entrada y salida, la eliminación o reducción de las horas extraordinarias, las jornadas parciales, jornadas continuadas, etc.

Establece otras medidas que pueden ser recogidas por la negociación colectiva o por un acuerdo entre empresario y trabajador, como por ejemplo la posibilidad de acumulación del periodo de lactancia, el incremento de los permisos retribuidos o el aumento de la guarda legal.

**Fig. 3.1.** Legislación relativa a la jornada laboral.

### Actividades



1. Los trabajadores de una empresa de cerámica desarrollan su prestación laboral durante ocho horas al día. El empresario les ha convocado a una reunión y les ha dicho que a partir del próximo mes su jornada de trabajo será irre-

gular en función del volumen de producción que tenga la empresa. ¿En qué condiciones una empresa puede pactar una jornada irregular? Si ha sido establecida por el empresario, ¿los trabajadores pueden negarse a realizarla?

## 1.1. Ampliación o reducción de la jornada laboral

Existe la posibilidad de ampliar o reducir la jornada laboral y los descansos para determinadas actividades, como la ampliación de jornada en el comercio y la hostelería, los guardas vigilantes, etc.

Se puede reducir la jornada por circunstancias personales en los siguientes casos:

- **Por guarda legal** de un menor de ocho años o de personas con minusvalías físicas, psíquicas o sensoriales que no desempeñen ninguna actividad retribuida. Podrá ser una reducción de un mínimo de 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada diaria, y supone la disminución proporcional del salario.
- **Por lactancia.** Las trabajadoras que tengan un hijo menor de nueve meses tienen derecho a una ausencia del trabajo de una hora diaria, durante la jornada, que pueden dividir en dos fracciones, o bien a una reducción de la misma de media hora. La elección corresponde a la trabajadora. Este periodo se puede acumular en jornadas completas en función del convenio o el acuerdo con el empresario. Esta **reducción** puede ser disfrutada indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.
- **Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.** La jornada de trabajo podrá reducirse entre un 10% y un 70% por estas causas. Durante el periodo de reducción no podrán realizarse horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor.
- **Por nacimiento de hijos prematuros** o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
- **Por cuidado de hijo hospitalizado con cáncer o enfermedades graves.** Los progenitores tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La concreción de estos derechos vendrá establecida en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En caso de no existir acuerdo, la concreción de estos derechos corresponderá al trabajador.

## 1.2. Periodos de descanso

La ley establece los siguientes periodos de descanso (Tabla 3.3):

- **Descanso diario entre jornadas.** Se deberá respetar un periodo mínimo de descanso diario de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.
- **Descanso semanal.** Los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes, y el domingo completo. Puede acumularse en periodos de catorce días, de forma que se trabaje once días consecutivos y se descansen tres días seguidos. La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.
- **Descanso en la jornada continuada.** Cuando la jornada continuada excede de seis horas, debe establecerse un periodo de descanso durante ella no inferior a quince minutos. Para los menores de 18 años, este descanso será de 30 minutos, si la jornada supera las cuatro horas y media. Las pausas de la jornada continuada no se considerarán tiempo de trabajo, excepto cuando así lo establezca el contrato de trabajo o el convenio colectivo.

Periodos de descanso

Entre jornadas	Doce horas diarias.
Semanal	Un día y medio. Menores de 18 años: dos días ininterrumpidos.
En la jornada continuada	Quince minutos (jornadas de más de seis horas seguidas). Menores de 18 años: 30 minutos (jornadas de más de cuatro horas y media).
Anual	30 días naturales.

Tabla 3.3. Periodos de descanso.

### ¿Sabías que...?

El ET, en su artículo 36, dice: «los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan **problemas de salud** ligados al hecho de su trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos».



Características de la jornada nocturna	
Horario nocturno	De diez de la noche a seis de la mañana.
Trabajador nocturno	El que realiza: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tres horas diarias en horario nocturno.</li> <li>• 1/3 de la jornada anual en horario nocturno.</li> </ul>
Periodo máximo	Ocho horas diarias de promedio en quince días.
Retribución	Según convenio, salvo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que el salario se establezca atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.</li> <li>• Que se compense por descansos.</li> </ul>

**Tabla 3.4.** Características de la jornada nocturna.

#### Actividades

2. María Gómez es una trabajadora de un hospital que está realizando un Ciclo Formativo de Grado Superior de Laboratorio de Análisis Clínicos. María está adscrita al turno de tarde, pero este año la única posibilidad que tiene de realizar el segundo curso del ciclo es matricularse por la tarde en el único instituto de su ciudad donde se imparten estas enseñanzas. ¿Podrá María elegir turno de trabajo para poder seguir estudiando?

### 1.3. Jornada nocturna

Tiene el carácter de jornada nocturna la realizada **entre las diez de la noche y las seis de la mañana** (Tabla 3.4).

Se considera **trabajador nocturno** a aquel que trabaje al menos tres horas diarias en horario de noche, así como el que se prevea que va a trabajar en este tipo de jornada un tercio del año.

- **Duración de la jornada nocturna:** no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Los trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias.
- **Retribución:** se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se haya acordado la compensación de este trabajo por descanso.

### 1.4. Trabajo a turnos

Es la forma de organización del trabajo en equipo por la cual **distintas personas ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo** conforme a un cierto ritmo, continuo o discontinuo, de forma que el trabajador debe prestar sus servicios en horas diferentes, en un periodo determinado de días o semanas.

En empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día se tendrá en cuenta la rotación de turnos, de manera que **ningún trabajador esté en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.**

Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo.

### 1.5. Horas extraordinarias

Se considera extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice **sobrepasando la duración máxima** de la jornada ordinaria de trabajo.

- **Número máximo de horas extraordinarias:** se pueden realizar 80 al año, exceptuando las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- **Voluntariedad:** las horas extraordinarias son voluntarias, salvo que su realización se haya pactado en el convenio colectivo o en el contrato individual. Las horas extraordinarias de fuerza mayor tienen el carácter de obligatorias.
- **Horas extras y menores:** su realización está prohibida a los menores de 18 años y durante la jornada nocturna, excepto en los casos en que las circunstancias del puesto de trabajo lo hagan necesario y se cuente con autorización.
- **Retribución:** se fija por convenio colectivo o mediante acuerdo entre las partes que podrán decidir entre pagarlas o compensarlas con tiempo de descanso. La retribución no podrá ser inferior al valor de la horas ordinarias, y si se compensan habrá que hacerlo dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En ausencia de pacto, las horas extraordinarias se compensarán por descanso.
- **Control de las horas extraordinarias:** el empresario deberá llevar un control escrito de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores. Además, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias que se realicen.

Clases de horas extraordinarias		Límite máximo anual autorizado
<b>Voluntarias</b>	Se realizarán de forma voluntaria.	80 horas. Si se compensan por tiempo de descanso, en los 4 meses siguientes a su realización, no computan para determinar el máximo.
<b>Obligatorias</b>	Por haber sido pactadas en el convenio colectivo o contrato.	80 horas.
	Para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes debidos a causas no imputables al empresario, como incendios, inundaciones, etc.	Las de fuerza mayor no computan.

Tabla 3.5. Clases de horas extraordinarias.

## Caso práctico 1



Un empleado de un hotel ha realizado en el mes de julio 20 horas extraordinarias. Al recibir la nómina observa que le han abonado 10 horas y las restantes se las compensarán por tiempo de descanso en el mes de diciembre.

El convenio colectivo establece que las horas extraordinarias serán retribuidas con un incremento del 75 % sobre la hora ordinaria, que se retribuye a 20 € la hora. Responde a las siguientes preguntas:

- ¿El trabajador tendrá derecho a que le abonen la totalidad de las horas realizadas?
- Calcula la cantidad que percibirá si le abonasen la totalidad de las horas realizadas.
- ¿Cuándo podrán compensarse las horas por descanso?
- Suponiendo que puedan compensarse por tiempo de descanso, ¿qué plazo existe para efectuar dicha compensación?

## Solución

- Sí, porque el convenio colectivo establece su pago en efectivo.
- La cantidad que debe percibir será la siguiente:  
Incremento:  $20 \cdot 0,75 = 15\text{€}$ .  
Importe de la hora extraordinaria:  $20 + 15 = 35\text{€}$ .  
Importe de la hora extraordinaria por 20 horas extraordinarias:  $35 \cdot 20 = 700\text{€}$ .
- En ausencia de pacto o cuando así lo establezca el convenio colectivo.
- 4 meses.

## Actividades



- En un taller de chapa y pintura de la ciudad de Castellón se ha producido una inundación como consecuencia de una gota fría en el mes de octubre. El empresario, para reparar el siniestro, obliga a los trabajadores a realizar diez horas extraordinarias durante una semana. En el mes de noviembre el empresario necesita que los trabajadores realicen otras diez horas extraordinarias por causas productivas, reguladas en el convenio colectivo. Los trabajadores se niegan a realizarlas y le dicen al empresario que ya han realizado el límite permitido.

- ¿El empresario puede obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias para reparar los daños causados por la inundación?
- ¿Se pueden negar los trabajadores a realizar las horas extraordinarias de noviembre?
- Indica el límite legal máximo de horas extraordinarias que se pueden realizar.
- ¿Las horas extraordinarias realizadas como consecuencia del siniestro se computan dentro del límite legal?

- Una trabajadora de una empresa agropecuaria ha tenido que realizar horas extraordinarias durante algunas semanas dado el aumento de pedidos.

La trabajadora ha realizado un total de 63 horas extraordinarias, de las cuales 14 le han sido compensadas por descanso, porque así se pactó en el contrato de trabajo, y el resto se las han retribuido económicamente.

Según el convenio colectivo, las horas extraordinarias deben ser retribuidas con un incremento del 50 % sobre la hora ordinaria, que tiene una retribución de 15 €.

Responde a las siguientes preguntas:

- ¿Cuántas horas extraordinarias deberá abonarle?
- ¿Qué importe cobrará por las horas extraordinarias?
- ¿Existe alguna limitación de tiempo para compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso?
- ¿Si la trabajadora fuese menor de edad, habría tenido la posibilidad de realizar horas extraordinarias?

## 1.6. Permisos retribuidos

El TRLET establece que el trabajador, **previo aviso y justificación posterior**, podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución por los motivos y el tiempo que figuran en la Tabla 3.6.

### ¿Sabías que...?

#### Permiso de formación

Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a 20 horas de permiso al año por formación vinculada a la actividad de la empresa y acumulable hasta cinco años.

### Actividades

5. Un cámara de televisión que vive en Madrid ha tenido las siguientes circunstancias durante el año:

- Fue padre el día 14 de febrero.
- Su hermano fue operado de corazón en Granada el día 3 de mayo.
- El día 8 de septiembre se cambió de domicilio.

Se pregunta:

- ¿Cuántos días de permiso retribuido tendrá en cada situación?
- ¿Cuál es la fecha de comienzo y finalización de cada permiso?

Además de los casos expuestos en la citada tabla, también tienen derecho a reducción de jornada, pero en este caso con **reducción proporcional de salario**, las personas que tengan a su cuidado algún menor de ocho años o algún disminuido psíquico o físico que no trabaje.

En caso de **nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de un familiar**, el trabajador tiene derecho a un **permiso de dos días**, o bien de cuatro días si se precisa desplazamiento. Sin embargo, han surgido dudas a la hora de determinar cuándo se entiende necesario realizar un **desplazamiento**. La jurisprudencia ha establecido que tal necesidad no está condicionada por la distancia ni por las dificultades de transporte, bastando con que esta concurra. En la práctica, en muchos casos, el término desplazamiento se aplica a aquellos supuestos en los que se exige el traslado a otra provincia.

Permisos retribuidos	
Circunstancia	Tiempo de permiso
<b>Matrimonio.</b>	Quince días.
<b>Nacimiento de un hijo.</b>	Dos días en la misma localidad. Cuatro días si se precisa desplazamiento.
<b>Enfermedad grave</b> de un familiar o <b>fallecimiento</b> de un familiar (hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad).	
<b>Intervención quirúrgica</b> sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de un familiar (hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad).	Dos días en la misma localidad. Cuatro días si se precisa desplazamiento.
<b>Traslado de domicilio habitual.</b>	Un día natural.
<b>Funciones sindicales.</b>	El tiempo establecido por la ley o en el convenio colectivo.
<b>Cumplimiento de un deber de carácter público o personal</b> (votar, asistir a un juicio, exámenes...).	El tiempo indispensable.
<b>Lactancia de un hijo.</b> Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre cuando ambos trabajen.	Una hora diaria, que se puede dividir en dos periodos, dentro de la jornada laboral. Voluntariamente se puede reducir la jornada en media hora al inicio o al final de la jornada. La duración del permiso se incrementa en casos de parto múltiple.

Tabla 3.6. Circunstancias y permisos retribuidos de los trabajadores.

### Caso práctico 2



Una trabajadora de una tienda de electrodomésticos quiere disfrutar de su permiso de lactancia al final de su jornada laboral, que finaliza a las 20.00 horas. El empresario se niega a conceder el disfrute de este permiso al final de la jornada argumentando que a partir de las 19.00 horas empieza el periodo de mayor afluencia de clientes, y le sugiere que utilice el permiso su marido por la mañana.

a) ¿Podrá la trabajadora elegir el periodo de disfrute del permiso?

b) Indica si el padre podrá hacer uso de este permiso.

c) ¿Puede negarle el empresario el permiso a la trabajadora?

#### Solución

a) Sí, previo aviso y justificación.

b) Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre cuando ambos trabajen.

c) No, puesto que es un derecho establecido por ley.

## 1.7. Las vacaciones

**Los trabajadores tienen derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas**, no sustituible por compensación económica. El derecho a las vacaciones es irrenunciable e indisponible, y el empresario está obligado a conceder vacaciones retribuidas.

Duración mínima

30 días naturales por cada año de trabajo o la parte proporcional si se trabaja menos de un año. Se computan como días de vacaciones los domingos y festivos que estén dentro del periodo de disfrute.

Periodo de disfrute

Deben disfrutarse dentro del año natural y no son acumulables.

Calendario de vacaciones

Se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, y de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos. En caso de desacuerdo será la jurisdicción competente la que fije la fecha, y su decisión será irrecurrible. Los trabajadores tienen derecho a conocer su periodo de disfrute de las vacaciones con, al menos, dos meses de antelación.

Fig. 3.2. Características de los periodos vacacionales.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, la lactancia, maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan las vacaciones. Para el supuesto de que las vacaciones coincidan con una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional o accidente no laboral o enfermedad común, el trabajador podrá hacerlo cuando finalice la incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

### Retribución de las vacaciones

Las vacaciones son retribuidas y no pueden sustituirse por compensación económica, aunque existen dos excepciones a esta regla:

- Cuando el trabajador cesa en la empresa sin haber disfrutado de vacaciones, en cuyo caso, en la liquidación que le practique el empresario, percibirá una compensación económica por la parte proporcional de año que ha trabajado.
- Cuando los trabajadores que han sido contratados por periodos inferiores a un año y no han podido disfrutar las vacaciones.

## 1.8. El calendario laboral y las fiestas laborales

Todas las empresas deben confeccionar **un calendario laboral de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables**, que estará de acuerdo con la regulación que anualmente realiza el Ministerio de Empleo y con lo establecido por las comunidades autónomas y los ayuntamientos.

Las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperables no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales y hasta tres pueden ser fijadas por las comunidades autónomas (Tabla 3.7).

Fiestas laborales		
Fiestas de carácter cívico	Fiestas fijadas en el Estatuto de los Trabajadores	Fiestas en cumplimiento del acuerdo con la Santa Sede
12 de octubre (Fiesta Nacional de España). 6 de diciembre (día de la Constitución española).	1 de enero (Año Nuevo). 1 de mayo (Fiesta del Trabajo). 25 de diciembre (Natividad).	6 de enero (Epifanía del Señor). 19 de marzo (San José) o 25 de julio (Santiago). 15 de agosto (Asunción de la Virgen). 1 de noviembre (Todos los Santos). 8 de diciembre (Inmaculada Concepción). Jueves Santo. Viernes Santo.

Tabla 3.7. Fiestas laborales.

### Actividades

6. Un trabajador comienza a disfrutar su mes de vacaciones el día 1 de julio. El día 12 del mismo mes sufre una fractura de fémur. El trabajador está de baja hasta el día 15 de noviembre. Al incorporarse al trabajo solicita al departamento de recursos humanos el disfrute de los 17 días de vacaciones que considera le pertenecen. Indica si el departamento de recursos humanos debe conceder las vacaciones que el trabajador solicita.

## Caso práctico 3



¿Cuántos días de vacaciones corresponden a un trabajador contratado de forma indefinida que comenzó a trabajar en la empresa el día 3 de septiembre?

**Solución**

Los días de vacaciones que le corresponden son proporcionales a los días que va a trabajar durante el año: del 3 de septiembre al 31 de diciembre son 121 días.

Si por 365 días corresponden 30 días de vacaciones, por 121 días (del 3 de septiembre al 31 de diciembre) corresponderán «x» días de vacaciones. Por tanto:

$$x = 121 \cdot \frac{30}{365} = 9,95 \text{ días de vacaciones.}$$

## 2. El salario

### ¿Sabías que...?



El salario base es el **salario mínimo que corresponde a un trabajador que presta sus servicios en una empresa**, y es fijado por un convenio colectivo concreto para una determinada categoría o grupo profesional.

El salario base puede incluso ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), siempre y cuando las percepciones que en conjunto reciba el trabajador (salario base más plusos salariales, antigüedad, peligrosidad, etc.) no sean inferiores al SMI.

El artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores dice:

«Se considerará **salario** la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyen el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración o los periodos de descanso computables como trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 % de las percepciones salariales del trabajador».

**La estructura salarial comprende el salario base del grupo o salario de contratación como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra** y, en su caso, los complementos salariales.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma remuneración, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación por razón de sexo (artículo 28 del TRLET).

El artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores permite la práctica conocida como **absorción y compensación del salario**. Esta práctica consiste en compensar las subidas salariales fijadas en convenio con otras cantidades que, de forma voluntaria, paga el empresario al trabajador en nómina. Para que este caso se dé es necesario que el trabajador reciba, en conjunto y anualmente, unas cantidades mayores que las obligadas por el convenio colectivo. Algunos convenios colectivos mejoran las condiciones salariales de los trabajadores prohibiendo esta práctica.

Salario según el medio de pago	
<b>Retribución dineraria</b>	En metálico, cheque, transferencia, etc.
<b>Retribución en especie</b>	Entrega de determinados bienes al trabajador; por ejemplo, vivienda, vehículo, seguro médico, suministro de electricidad, etc.
Salario según el método de pago	
<b>Salario por unidad de tiempo</b>	Se retribuye solo el tiempo trabajado, sin tener en cuenta el rendimiento del trabajador.
<b>Salario por unidad de obra</b>	Se retribuye el trabajo efectivamente realizado, por pieza, m <sup>2</sup> , etc.
<b>Salario mixto</b>	Incluye una cantidad fija por tiempo de trabajo y una cantidad variable en función del trabajo realizado; por ejemplo, salario más comisiones.

**Tabla 3.8.** Fórmulas de retribución salarial.



**Caso práctico 4**

Un trabajador percibe 16 800 € al año por su trabajo, de los cuales 14 000 € corresponden al salario base y 2 800 € a retribución voluntaria por parte del empresario. El nuevo convenio colectivo establece el salario base en 15 000 € anuales, y no prohíbe la compensación y absorción del salario.

¿Qué importe percibirá el trabajador el próximo año si el empresario aplica la compensación y absorción?

**Solución**

Al aplicar la compensación y absorción, el trabajador cobrará 15 000 € como salario base y 1 800 € de retribución voluntaria, al haber compensado el empresario la subida salarial de 1 000 € con la retribución que le pagaba voluntariamente. Por lo tanto, seguirá cobrando los 16 800 € anuales.

**2.1. El Salario Mínimo Interprofesional**

El **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** es la cantidad mínima que puede percibir un trabajador por una jornada de 40 horas semanales; no obstante, puede ser mejorado por los convenios colectivos y los contratos de trabajo. Cuando se trabaje menos de 40 horas semanales el salario será proporcional al tiempo trabajado.

El Gobierno fija anualmente el SMI, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

El salario mínimo se puede incrementar con el importe de los **complementos salariales**, como, por ejemplo, antigüedad, pagas extraordinarias y de beneficios, complementos de puesto de trabajo, nocturnidad, peligrosidad, toxicidad, etc.

El **salario mínimo es inembargable**, lo que significa que para hacer frente a las deudas contraídas por los trabajadores solo se podrán embargar las cantidades que superen el importe del SMI. A las cantidades que están por encima del SMI se les aplican unos porcentajes que aumentan en la medida en que los salarios son mayores (según la proporción establecida en el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil). El único caso en el que se puede embargar el SMI es por no haber cumplido el deber de pago de las pensiones alimenticias del cónyuge o los hijos.

**2.2. Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)**

IPREM es el **indicador o referencia de nivel de rentas** para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, o para calcular la cuantía de algunas prestaciones, ayudas y subvenciones públicas, como la protección por desempleo, las becas de estudio o de comedor, el acceso a una vivienda protegida, etc.

Este indicador es de uso obligatorio en las normas del Estado y potestativo para las comunidades autónomas, Ceuta y Melilla, y entidades de la administración local.

**Actividades**

7. Un trabajador ha contraído deudas por importe de 3 000 €. Suponiendo que el Salario Mínimo Interprofesional sea de 700 € mensuales y que el salario del trabajador sea de 500 € mensuales, ¿qué cantidad se podrá embargar mensualmente al trabajador?

### 2.3. El Fondo de garantía salarial (Fogasa)

El Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) es un **organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo**, cuya finalidad es garantizar parcialmente a los trabajadores los salarios y las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral pendientes de cobro.

#### Importante



El Fogasa resarcirá al empresario en una cantidad equivalente a 8 días de salario por año, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año de la indemnización que corresponda al trabajador en las empresas de menos de 25 trabajadores cuando los contratos indefinidos se extingan por causas objetivas.

En los contratos de carácter indefinido, celebrados a partir del 18 de junio de 2010, **el Fogasa se hará cargo de parte de la indemnización por despido colectivo o por causas objetivas** que se corresponderán con ocho días de salario por año de servicio, sin aplicar límite alguno.

En los casos de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario, el Fogasa garantizará las siguientes cantidades:

- **Salarios:** abonará la cantidad máxima que resulte de multiplicar el triple del SMI diario, incluida la parte proporcional de las pagas extra, por el número de días pendientes de cobrar con un máximo de 150 días.
- **Indemnizaciones:** por despido o extinción del contrato reconocidas en sentencia judicial o resolución administrativa con un límite de una anualidad, sin que para el cálculo del salario se pueda sobrepasar el triple del SMI y con un límite de días máximo de pago que varía en función de la causa de extinción. Véase la Tabla 3.9

Salarios			
Cuantía límite legal		Días límite legales	
Triple del Salario Mínimo Interprofesional		150 días	
Indemnizaciones			
Procedencia de la indemnización	Límite de días máximos de pago	Límite de salario diario, Base de cálculo	Tope máximo
Despido disciplinario	30 días	Triple del SMI con prorrata de pagas	Una anualidad
Extinción por voluntad del trabajador. Art. 50 del TRLET	30 días	Triple del SMI con prorrata de pagas	Una anualidad
Extinción por despido colectivo. Art. 51 del TRLET	20 días	Triple del SMI con prorrata de pagas	Una anualidad
Extinción por causas objetivas. Art. 52 del TRLET	20 días	Triple del SMI con prorrata de pagas	Una anualidad
Extinción por finalización del tiempo convenido	8 días	Triple del SMI con prorrata de pagas	Una anualidad

Tabla 3.9. Prestaciones del Fogasa.

#### Caso práctico 5



Una propietaria de unas zapaterías está atravesando una situación económica muy difícil y debe a uno de sus trabajadores el salario de los últimos cuatro meses. El trabajador reclama sus salarios judicialmente y el Juzgado declara la insolvencia de la empresa. El trabajador percibía un salario mensual de 1800 € brutos mensuales con prorrateo de pagas.

- Señala a quién debe reclamar su salario el trabajador ante la insolvencia empresarial.
- ¿Qué importe le pagarán al trabajador, sabiendo que el SMI es de 700 € mensuales, incluida la parte proporcional de las pagas extra?

#### Solución

La deuda contraída por la empresaria es:

$$\text{Trabajador} = 1800 \text{ €} \cdot 4 \text{ meses} = 7200 \text{ €}$$

El tope máximo que abona el Fogasa es del triple del SMI diario:

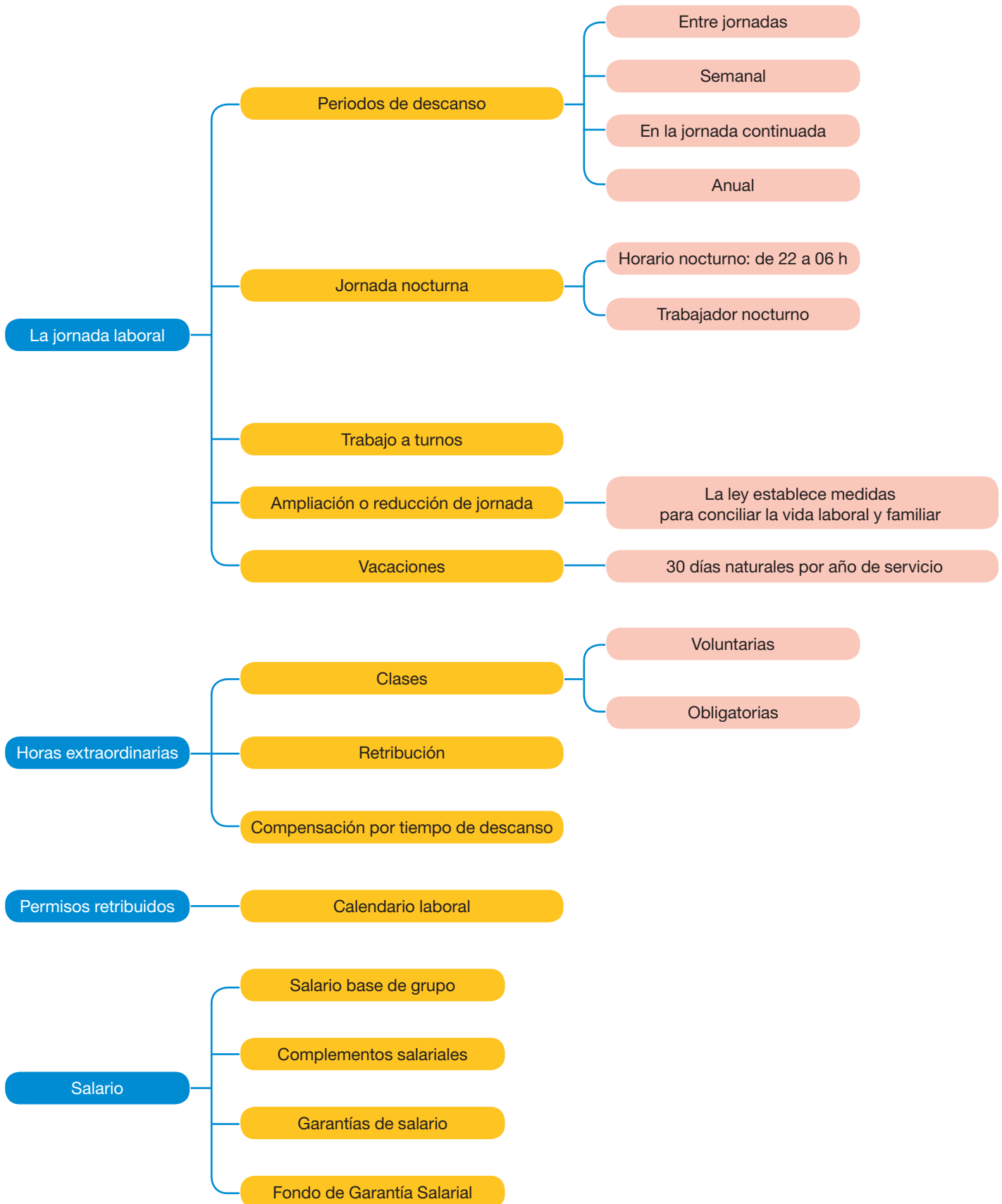
$$\frac{700 \text{ €}}{30} \cdot 3 \text{ meses} = 69,99 \text{ € día}$$

Como el Fogasa abona hasta un máximo de 150 días, le abonará los 120 días que corresponden a los cuatro meses que le deben:

$$\text{Trabajadora: salario diario} = \frac{1800 \text{ €}}{30} = 60 \text{ €}$$

Como el triple del SMI con pagas (69,99 €) es superior a la cantidad que cobra la trabajadora al día (60 €) y no supera el límite de 150 días cobrará = 60 € · 120 días = 7200 €

## Síntesis



## Test de repaso



**1. ¿Qué número de horas deben mediar entre el final de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente?**

- a) Ocho horas.
- b) Doce horas.
- c) No hay límite.
- d) Diez horas.

**2. El descanso semanal de los menores de 18 años es de:**

- a) 2 días ininterrumpidos.
- b) 1 día y medio.
- c) 2 días y medio.
- d) No existe diferencia con los mayores de 18 años.

**3. ¿Qué horario comprende la jornada nocturna?**

- a) Entre las 22:00 horas y las 6:00 de la mañana.
- b) Entre las 20:00 horas y las 8:00 de la mañana.
- c) Desde el anochecer hasta el amanecer.
- d) Desde las 22:00 horas hasta las 7:00 de la mañana.

**4. Se considera trabajador nocturno a aquel que trabaje al menos:**

- a) 3 horas en horario de noche.
- b) 1/3 de la jornada anual en horario nocturno.
- c) Desde las 22:00 de la noche a las 6:00 de la mañana.
- d) Todas son verdaderas.

**5. En caso de compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso, ¿existe algún límite para el disfrute de la citada compensación?**

- a) No existe límite.
- b) Seis meses.
- c) Cuatro meses.
- d) 18 semanas.

**6. ¿Cuál es la duración mínima del descanso anual?**

- a) 30 días hábiles.
- b) 30 días naturales.
- c) El mes de agosto.
- d) Un mes natural.

**7. ¿A qué número asciende el límite de fiestas laborales anuales de carácter retribuido y no recuperable?**

- a) 12 días.
- b) 14 días.
- c) No existe límite.
- d) 16 días.

**8. ¿A qué permiso retribuido tiene derecho un trabajador por el nacimiento de un hijo en la misma localidad?**

- a) Tres días.
- b) Un día.
- c) Dos días.
- d) Cuatro días.

**9. Se entiende por salario:**

- a) La totalidad de las retribuciones económicas que perciben los trabajadores, en dinero o en especie.
- b) Solo las retribuciones recibidas en metálico.
- c) Todas las retribuciones que perciben los trabajadores, incluidos los gastos que haya tenido debidos al trabajo.
- d) Solo las percepciones en especie.

**10. El Salario Mínimo Interprofesional lo establece:**

- a) La patronal y los sindicatos.
- b) El Gobierno.
- c) El Gobierno, previa consulta a los sindicatos y la patronal.
- d) El Consejo de Ministros de la Unión Europea.

**11. El Fogasa garantiza parcialmente los salarios de los trabajadores por un periodo máximo de:**

- a) Un año.
- b) 150 días.
- c) Tres meses.
- d) Seis meses.

**12. El Fogasa abona a los trabajadores los salarios adeudados:**

- a) En casos de insolvencia del empresario, suspensión de pagos o quiebra.
- b) En caso de que la empresa no pague puntualmente el salario.
- c) En caso de que la empresa tenga pérdidas.



## Comprueba tu aprendizaje

### Distinguir los distintos tipos de jornada laboral y los diferentes periodos de descanso

1. Indica cómo se llama el número de horas diarias, semanales o anuales dedicadas a una actividad laboral.
2. Busca en el convenio colectivo aplicado a tu sector cuál es la jornada ordinaria y su distribución.
3. Completa en tu cuaderno el siguiente cuadro indicando la duración de la jornada de trabajo en cada supuesto:

Jornada	Duración
Diaria	
Diaria (menores de 18 años)	
Semanal	
Descanso entre jornadas	
Descanso en jornada continuada	
Descanso en jornada continuada para menores de 18 años	
Descanso anual	

4. Un trabajador desarrolla su jornada de trabajo de las 15.00 a las 23.00 h.
  - ¿Realiza su trabajo en horario nocturno?
  - Si la respuesta es afirmativa, ¿se podría considerar un trabajador nocturno?
  - ¿Tendría derecho a percibir algún complemento por nocturnidad?
  - ¿Cuántas horas se pueden realizar como máximo en la jornada nocturna?
5. Un trabajador desarrolla su jornada laboral de 8.00 a 14.00 y de 16.30 a 18.30 h.
  - ¿Tiene derecho a algún descanso durante la jornada?
  - ¿De cuánto tiempo?
  - ¿Debe ser retribuido ese descanso?
6. Una auxiliar de clínica de un hospital presta su jornada laboral de 22.00 horas a las 6:00. La trabajadora pactó este turno voluntariamente en su contrato de trabajo.
 

La planta en la que presta sus servicios tiene un exceso de trabajo que se ha unido a la incapacidad temporal de dos compañeros. Ante esta situación, la dirección de la empresa solicita que la trabajadora haga horas extraordinarias.

¿La trabajadora tendrá la obligación de realizar las horas extraordinarias que le proponen?
7. Un trabajador de un concesionario automovilístico recibe una carta del departamento de recursos humanos de su

empresa comunicándole que, por causas productivas, su jornada de trabajo se verá reducida en un 30 %, con la consiguiente disminución de salario.

El trabajador, aunque disconforme con la decisión, obedece la orden empresarial. Al mes siguiente la empresa le obliga a realizar cuatro horas extraordinarias una semana.

- a) ¿Es posible realizar una disminución de jornada por causas productivas? Justifica la respuesta.
- b) ¿Es correcto el porcentaje aplicado por la empresa?
- c) ¿Podrá la empresa obligar al trabajador a realizar horas extraordinarias?

8. Completa en tu cuaderno el cuadro siguiente referido a las horas extraordinarias:

Horas extraordinarias	Número anuales
Voluntarias	
Voluntarias, compensadas por tiempo de descanso	
Número máximo de horas por fuerza mayor	
Número máximo para menores de 18 años	

9. Un comercial pacta la realización de horas extraordinarias cuando la empresa lo requiera, sometiéndose a la normativa legal correspondiente. Comentando el tema con su compañero, le dice que él no tiene en su contrato ninguna cláusula relativa a las horas extraordinarias.
  - a) ¿Tendrán la misma obligación respecto a la realización de las horas extraordinarias ambos trabajadores?
  - b) ¿Podrán negarse a realizar horas extraordinarias ambos trabajadores?
10. Con motivo de las rebajas una empresa recibe una gran cantidad de pedidos, por lo que pide a sus trabajadores que durante los meses de enero y febrero realicen una hora extraordinaria cada día, de lunes a viernes.
 

Dado que esta acumulación de pedidos se repite cada año, en el convenio colectivo ya se había negociado la realización de horas extraordinarias.

  - ¿Es legal la actuación de la empresa?
  - ¿Se pueden negar los trabajadores a realizar las horas extraordinarias?
11. Un trabajador ha realizado diez horas extraordinarias en el mes de enero y, según convenio, estas horas tendrán un incremento en su retribución del 50 % sobre la hora ordinaria. Sabiendo que la hora ordinaria tiene una retribución de 25 €, calcula el valor de la hora extraordinaria.

## Comprueba tu aprendizaje

**12.** Una trabajadora que se acaba de incorporar a una empresa quiere saber:

- ¿Cuántas fiestas podrá disfrutar de carácter nacional?
- ¿Cuántas fiestas son de carácter autonómico y local?

**13.** Un trabajador con contrato indefinido no ha disfrutado de vacaciones y, llegado enero del siguiente año, las reclama a la empresa. El empresario le dice que ya no puede disfrutarlas porque ha pasado el año natural.

¿Tiene derecho el trabajador a estas vacaciones?

**14.** Un empleado de una empresa tiene que ser hospitalizado a los diez días de haber comenzado sus vacaciones.

Al volver al trabajo solicita a la empresa disfrutar como vacaciones los días durante los que estuvo enfermo. ¿Tiene derecho a disfrutar de ellos?

**15.** Un trabajador que durante las tardes está cursando estudios de formación profesional solicita permiso a la empresa en la que trabaja para acudir a un examen final. La empresa le deniega el permiso, alegando que esa semana le corresponde el turno de tarde y no se le puede sustituir por otra persona.

a) ¿Tiene derecho el trabajador a ese permiso?

b) ¿Por cuánto tiempo?

**16.** A un trabajador de una empresa le han abierto un expediente disciplinario que ha terminado con la imposición de una sanción consistente en la suspensión de empleo y sueldo durante dos días. La empresa le comunica mediante carta que la sanción se debe a que el trabajador comunicó la fecha de su boda con solo siete días de antelación. ¿Cuánto tiempo antes del día de su boda debe avisar un trabajador para poder disfrutar de un permiso retribuido por esta circunstancia?

**17.** Un trabajador se dispone a cambiar de domicilio y la empresa en la que trabaja le ha denegado el permiso solicitado para realizar el traslado, alegando que lo podía hacer durante el fin de semana. ¿Qué permiso corresponde a un trabajador por cambio de domicilio?

**18.** Completa el siguiente cuadro en tu cuaderno indicando el número de días de permisos retribuidos en cada circunstancia:

Circunstancias	Días de permiso
Nacimiento de un hijo en distinta localidad	
Enfermedad grave de un primo en distinta localidad	
Realización de controles prenatales	
Intervención quirúrgica sin hospitalización de un hermano, en la misma localidad	
Miembro de un jurado en un procedimiento penal	

**19.** Un camarero ha sido contratado en un restaurante en Málaga para atender el servicio de terraza desde el 1 de junio hasta el 31 de octubre. Cuando finaliza el contrato constata que no ha disfrutado de sus vacaciones.

a) ¿Se puede sustituir el descanso anual por una retribución económica?

b) ¿Existe alguna excepción en la que se pudiera sustituir?

### Valorar las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar

**20.** A una trabajadora que se encuentra en suspensión de contrato por maternidad le coincide el periodo de baja con su periodo vacacional. Una vez reincorporada solicita a la empresa el disfrute de las vacaciones, a lo que la empresa se niega. ¿Es legal la postura de la empresa?

**21.** Una trabajadora solicita acumular el periodo de lactancia en jornadas completas, una vez finalizado el permiso de maternidad. ¿Tiene derecho a ello?

**22.** Un trabajador solicita reducir su jornada 1/3 para cuidar a su hijo de siete años. ¿Le puede negar la empresa la reducción de la jornada?

**23.** Un trabajador solicita el permiso retribuido por lactancia de hijo. ¿Le puede negar la empresa este permiso?

**24.** Para conciliar la vida personal, familiar y laboral, ¿puede elegir horario una trabajadora con un hijo a su cargo, sin necesidad de reducir su jornada?

### Distinguir los componentes del salario

**25.** ¿Se considera parte del salario la utilización de la vivienda del edificio por parte de un empleado de finca urbana? ¿Cuál es el límite establecido para el pago del salario en especie?

**26.** ¿Se pueden fijar diferentes importes en los complementos salariales para personas de diferente sexo que desarrollan el mismo trabajo? Razona la respuesta.

### Definir el Salario Mínimo Interprofesional y el IPREM

**27.** ¿Qué es el Salario Mínimo Interprofesional? ¿Quién lo establece? ¿Qué significa que el Salario Mínimo Interprofesional es inembargable?

**28.** Busca en Internet cuáles son el SMI y el IPREM vigentes este año.

**29.** La empresa SEPA, SA se declara en quiebra. Sus trabajadores llevan sin percibir el salario desde hace cuatro meses, y quieren saber:

- ¿Qué parte de su salario tienen garantizado?
- ¿Quién se lo abonará?