**TEMA 3. EL TIEMPO DE TRABAJO.**

# LA JORNADA DE TRABAJO: CONCEPTO Y TIPOS.

La **jornada** de trabajo es el número de horas al día, a la semana, o al año, en las que el trabajador presta los servicios para los que ha sido contratado. Su duración será la pactada en el contrato de trabajo, que respetará lo dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable. Aplicándose supletoriamente las normas recogidas en los artículos 34, 35 y 36 del ET.

El **horario** es la forma de distribuir el tiempo de trabajo y descanso durante la jornada. Es rígido, si la hora de entrada y salida del trabajo es fija, o bien flexible, si hay un margen de libertad de entrada y salida, dentro de unos límites y con un período fijo de permanencia.

**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 art. 34 del ET, donde se establece que la jornada ordinaria máxima será de **40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo** anual (eso quiere decir que si sumamos todas las horas que el trabajador hace a lo largo del año y lo dividimos entre las semanas laborables (descontando vacaciones y descansos) como máximo tiene que salir 40 horas a la semana). En consecuencia, los Convenios podrán pactar jornadas de igual duración o inferiores, pero nunca superiores para jornadas completas.

**¿Qué es el “trabajo efectivo”?** A estos efectos, 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. Queda excluido de la definición legal de trabajo efectivo entre otros:

* Los tiempos de acceso y salida del trabajo.
* Los tiempos de aseo y cambio de ropa.
* Los tiempos empleados en el transporte al centro de trabajo.
* El tiempo necesario para fichar.

Otra cosa distinta es el tiempo de presencia, espera o disponibilidad. Este es el tiempo en el que el trabajador no realiza su prestación laboral pero se encuentra a disposición del empresario, en expectativa de ser requerido para realizarla en cualquier momento. Los períodos de disponibilidad pueden pactarse en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo, pudiendo establecerse como voluntarios u obligatorios. En ningún caso forman parte de la jornada de trabajo, puesto que no se desarrolla ninguna actividad productiva. Si el llamamiento se produce habrá una prestación de trabajo que **recibirá el tratamiento de horas extraordinarias**.

**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 comparable.

**Jornada regular:** cuando se trabajan las mismas horas todos los días de la semana y todas las semanas del año. Puede ser pactada tanto en convenio colectivo como en contrato de trabajo individual. No afecta a la regularidad de la jornada cuando algunas semanas del año se trabaja más y otras se trabaja menos como consecuencia por ejemplo de la existencia en la empresa de horarios distintos en verano y en invierno. En caso de jornada regular **no se podrán hacer más de 9 horas** de trabajo efectivo al día.

**Jornada irregular:** es aquella jornada pactada en **convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y sus trabajadores** (nunca por contrato de trabajo o pacto individual con el trabajador) que permite trabajar más de 40 horas a la semana en determinados períodos, a cambio de que en otros se trabaje menos, de modo que el promedio anual se mantenga dentro de los límites legales**. En defecto de pacto la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.**

# La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

La distribución irregular de la jornada conlleva que unas épocas del año se trabajarán más horas, compensándose el exceso con un menor trabajo en otras épocas. Como regla general ese fenómeno no incide en la percepción del salario. Es decir, una distribución irregular de la jornada, como regla general, no impide que el salario siga percibiéndose de forma regular. No obstante, en algún convenio colectivo se prevé que “cuando se proceda a una distribución variable de la jornada, se pactará la distribución variable correspondiente al salario global”. En este caso, es fácil que puedan surgir problemas a la hora de liquidar las obligaciones salariales en los casos en que el contrato de trabajo se extinga antes de que finalice el año. Hay convenios que establecen, para los casos en que en la fecha de extinción del contrato el trabajador acumula un exceso de horas ordinarias trabajadas, que éstas sean compensadas económicamente como extraordinarias, sin que ello signifique que tengan esta naturaleza.

**Jornada continuada**: aquélla en que las horas diarias de trabajo se cumplen de forma ininterrumpida. Ejemplo de 9 a 16h.

**Jornada partida:** es la que se divide en dos fracciones separadas por un período 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. Ejemplo: de 9 a 14h y de 15 a 17h.

**Jornada diurna:** es la que transcurre entre las 6 y las 22 horas.

**Jornada nocturna:** es la que tiene lugar entre las 22 y las 6h. También se considera trabajo nocturno el de aquellos trabajadores que realizan al menos 3 horas de su jornada dentro de este horario o bien un tercio de su jornada anual en este horario. Estos trabajadores tendrán derecho a un salario base mayor o bien a un complemento retributivo específico denominado “plus de nocturnidad” que trata de compensar el mayor desgaste y trastorno que ocasiona en el cuerpo humano el trabajo en esta franja horaria.

Límites del trabajo nocturno:

 La jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días.

 No podrán realizar horas extraordinarias.

 Los menores de 18 años no podrán trabajar en este horario.

**Trabajo a turnos**: es toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Peculiaridades del sistema de trabajo a turnos:

 En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

 Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana (correturnos).

**Jornadas especiales:** son aquéllas que se dan en determinados sectores de actividad o trabajos que por sus peculiaridades especiales no pueden cumplir con la normativa común. Bien para permitir una ampliación o una utilización más flexible de dichas normas comunes en función de las exigencias organizativas de tales actividades o de las peculiaridades del tipo de trabajo o del lugar en que se presta, bien para establecer limitaciones adicionales tendentes a reforzar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en aquellos casos en que la prolongación en el tiempo por encima de ciertos límites de unas determinadas condiciones de prestación del trabajo pudiera entrañar un riesgo para aquéllos. El RD 1561/95 sobre jornadas especiales de trabajo se encarga de su regulación. Algunos de los sectores sujetos a esta norma son la hostelería, el comercio, el transporte, el trabajo en el campo, el trabajo nocturno, el trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación, en el interior de minas…

# Adaptaciones de la jornada.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y que vamos a ver en el punto 2 del tema.

# Registro de la jornada.

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pueda haber.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros de la jornada laboral de los trabajadores durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

# PERMISOS REMUNERADOS. (art. 37 ET).

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

* 1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
  2. 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 la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
  3. Un día por traslado del domicilio habitual.
  4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

* 1. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
  2. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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.
  3. Para la realización de exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

# REDUCCIONES DE JORNADA.

* 1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo 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 la empresa respetando, en su caso lo que diga el convenio colectivo.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

* 1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
  2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
  3. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
  4. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos anteriormente, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada para el cuidado de menores de 12 años, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

* 1. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

# PERIODOS DE DESCANSO.

* **DURANTE LA JORNADA (art.34 ET).**

**Mayores de edad:** cuando la jornada exceda de 6 horas se establecerá durante la misma un descanso no inferior a 15 minutos. Esto siempre se puede mejorar por convenio colectivo. El momento del disfrute del descanso corresponde fijarlo al empresario. Durante este tiempo el trabajador puede hacer lo que estime conveniente siempre que sea compatible con su duración; sin que esté obligado a mantenerse a disposición del empresario ni en el centro de trabajo, salvo pacto contrario.

**Menores de edad:** cuando la jornada exceda de 4 horas y media la duración mínima de la pausa será de 30 minutos.

El descanso durante la jornada sólo se considera tiempo de trabajo efectivo cuando así lo recoge el convenio colectivo o el contrato de trabajo. Si no hay ninguna norma que diga algo en este sentido se entenderá que este tiempo no forma parte de la jornada ni, por tanto, está remunerado, y esto implicará una prolongación de la jornada proporcional a la duración del descanso. Por ejemplo si un trabajador entra a trabajar a las 8 de la mañana y tiene una pausa de 11.00 a 11.30 para desayunar, saldrá de trabajar a las 16.30 si su jornada es de 8 horas diarias.

# ENTRE JORNADAS.

De una jornada a la siguiente tiene que haber como mínimo 12 horas de descanso. El descanso entre jornadas ha de respetarse incluso cuando se supera la jornada diaria habitual a través del mecanismo de Horas Extraordinarias. En tales casos puede ser necesario alterar el horario de trabajo, haciéndolo comenzar más tarde al día siguiente a la realización de tales horas.

# SEMANAL.

**Menores de edad:** éste será como mínimo de dos días ininterrumpidos sin posibilidad de acumulación.

**Mayores de edad:** este será como mínimo de un día y medio continuo, acumulable por periodos de hasta catorce días. 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. Todos los trabajadores disfrutarán de un fin de semana de descanso continuado al mes.

# ANUAL: VACACIONES (art. 38 ET).

Las vacaciones, a diferencia del descanso diario, del descanso semanal y del descanso por festivos, se reconocen y computan en términos anuales, y constituyen el periodo de descanso ininterrumpido más prolongado de que goza el trabajador.

Su finalidad es múltiple: recuperación de la fatiga física y anímica causada por el trabajo, garantía de un tiempo de ocio y de convivencia social y familiar a favor del trabajador, adecuada gestión de los recursos humanos en la empresa, etc.

El art. 38 del ET regula las vacaciones, pero deja un amplio margen a la negociación colectiva, respecto al tiempo, a su retribución, al momento de disfrutarlas…

El período de vacaciones anuales retribuidas será el pactado en convenio colectivo o en pacto individual, la determinación de este período no admite imposición unilateral por ninguna de las partes. En caso de desacuerdo, las partes han de acudir a la jurisdicción social a través del procedimiento de vacaciones.

Cabe que el empresario en el ejercicio de su poder de dirección fije unilateralmente la fecha de las vacaciones cuando no existan acuerdos o pactos al respecto y se decida atendiendo al buen funcionamiento de la empresa, por ejemplo la empresa cierra durante el mes de agosto porque así lo requiere su proceso productivo y todos los trabajadores han de disfrutar de sus vacaciones en ese mes.

La empresa debe cumplimentar determinadas exigencias formales, que le imponen elaborar un

«calendario de vacaciones», que puede formar parte del calendario laboral anual que debe exponerse en cada centro de trabajo, y posibilitar que **el trabajador conozca las fechas que le correspondan con al menos dos meses de antelación.**

La duración de este descanso, en ningún caso, puede ser inferior a **treinta días naturales**. El empresario puede mejorar el tiempo de vacaciones mediante condición más beneficiosa individual o colectiva.

El tiempo de vacaciones, como norma general, se computa en «días naturales», es decir, computan los días festivos y los correspondientes a descanso semanal que concurran en dicho período. Pero cabe la posibilidad de que se disponga otra cosa por convenio colectivo o pacto individual, y que estos puedan fijar las vacaciones por días laborales.

En el cómputo del tiempo de trabajo previo que genera derecho a vacaciones se han de incluir:

* Los periodos de baja por enfermedad, accidente, embarazo, maternidad o paternidad.
* Los períodos de huelga legal y cierre legal de la empresa.
* Las ausencias por permiso retribuido o por circunstancias especialmente protegidas.
* Los supuestos que se determinen legal o convencionalmente.

No computan como tiempo de trabajo y, en consecuencia, minoran proporcionalmente el período de vacaciones:

* Los períodos de suspensión del contrato de trabajo como consecuencia de expedientes de regulación de empleo.
* Los periodos de excedencia.
* La suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
* Los períodos de huelga ilegal.
* Los permisos no retribuidos.

El derecho al disfrute de vacaciones está sujeto a caducidad y por ello las vacaciones no disfrutadas en el transcurso del periodo anual de referencia se pierden. Las vacaciones han de disfrutarse siempre, prevaleciendo siempre el disfrute respecto de la compensación económica. Pero si el trabajador al finalizar su contrato de trabajo no ha disfrutado de las que le corresponden, al no haber terminado el año de referencia, se le compensará económicamente por el tiempo de vacaciones devengado y no disfrutado.

En caso de que el trabajador hubiera disfrutado de más días de vacaciones de los que le corresponden, se procederá a descontar aquellos días de vacaciones disfrutados en exceso.

# Vacaciones – Baja por IT, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia):

 Si las vacaciones coinciden con una baja por maternidad, paternidad (incluida la incapacidad derivada de embarazo, parto y lactancia natural) se mantiene el derecho a disfrutarlas en fecha posterior una vez finalizada la suspensión del contrato de trabajo o la situación de incapacidad, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

 Si la baja en el trabajo se debe a incapacidad temporal no relacionada con maternidad, embarazo, parto o lactancia natural, las vacaciones podrán disfrutarse en un momento posterior siempre que no hubiera transcurrido un periodo de dieciocho meses desde el final del año en que se hubiesen originado.

 Por indicación de la jurisprudencia europea, estas reglas de posposición del disfrute de vacaciones son aplicables tanto en el supuesto de que esos acontecimientos aparezcan **antes** de iniciarse el periodo de vacaciones como en el supuesto de que aparezcan **durante dicho periodo**, en cuyo caso podrá posponerse, con esos límites, la parte que quede pendiente de disfrute.

# Retribución de las vacaciones:

Como regla general «la retribución de las vacaciones ha de ser la misma que se cobra en activo, con inclusión de los complementos salariales percibidos» Los complementos de carácter irregular forman parte del salario de vacaciones y se calculan mediante promedio Son complementos irregulares los calculados por cantidad o calidad del trabajo como las comisiones

Quedan fuera de la retribución de las vacaciones los conceptos no salariales como las dietas u otros complementos asimilados.

# HORAS EXTRAORDINARIAS.

Son HE “aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Tendremos que tener en cuenta que no se contabilizan igual las HE si la jornada es regular o irregular.

# Tipos de horas extraordinarias:

* + **De fuerza mayor**: aquéllas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Su realización es obligatoria. No se tienen en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de HE autorizadas. En principio es el empresario al que corresponde decidir cuándo se produce una situación de fuerza mayor sin perjuicio de su control posterior.
  + **Comunes**: todas las que superen la jornada ordinaria y no puedan ser calificadas como de fuerza mayor. Su realización es voluntaria, salvo que hayan sido pactadas en convenio colectivo o en contrato de trabajo, en cuyo caso son de obligado cumplimiento.

# Retribución o compensación de las HE:

Mediante el convenio colectivo o, en su defecto, contrato de trabajo se optará entre abonar las HE en la cuantía que se fije que nunca será inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto se entenderá que las HE realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

**Topes en la realización de HE:**

El número de HE no podrá ser superior a 80 al año en caso de que sean remuneradas con dinero. Puede ser que por convenio colectivo se establezcan límites intermedios en períodos más reducidos, es decir que el convenio colectivo establezca que no se pueden hacer más de X HE por día, semana o mes.

Para los trabajadores «que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una **jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa**, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas». Así, por ejemplo, si sólo se trabajan seis meses en el año, el límite de horas extraordinarias será de cuarenta.

Esta previsión se aplica a los **contratos de trabajo temporales** que se extingan antes de finalizar el año.

No se tienen en cuenta a la hora del cómputo de HE las siguientes horas:

* + - Las debidas a fuerza mayor.
    - Las que hayan sido compensadas con descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

# Límites a la realización de HE:

La realización de horas extras queda prohibida en los siguientes supuestos:

* 1. A los **menores de dieciocho años,** cualquier tipo de hora extra.
  2. A los trabajadores **nocturnos,** aunque las HE de fuerza mayor no están prohibidas para este tipo de trabajadores.
  3. En los supuestos de disfrute de los permisos de **maternidad y paternidad a tiempo parcial.**
  4. Trabajo de los **discapacitados** en centros especiales de empleo.

# CALENDARIO LABORAL Y FESTIVIDADES.

El calendario laboral es un documento elaborado anualmente por la empresa en el que se refleja el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y el resto de días inhábiles.

La empresa elabora el calendario laboral tras consultar a los representantes de los trabajadores que elaborarán un informe al respecto. El calendario debe respetar los días festivos fijados por el Gobierno, las comunidades autónomas y las corporaciones locales. El calendario debe exponerse en un sitio visible en cada centro de trabajo.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas 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.

BIBLIOGRAFÍA.

Base de datos Westlaw.

Manuales de FOL de las editoriales Paraninfo, Editex, McGrawHill y Algaida. Estatuto de los Trabajadores.

Memento social Francis Lefevre.