

TEMA 28. EL TIEMPO DE TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN	102
2. EL TIEMPO DE LA PRESTACIÓN	102
3. JORNADA Y HORAS EXTRAORDINARIAS	103
Jornada y horas ordinarias	103
Horas extraordinarias	104
Horas complementarias	105
4. CLASES DE JORNADAS Y HORARIOS	106
Horario	107
Jornada ordinaria y especial	107
5. DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERMISOS	110
Descanso Semanal	110
Fiestas Laborales	111
Permisos Retribuidos	111
6. LAS VACACIONES ANUALES	113
7. CONCLUSIONES	114
8. BIBLIOGRAFÍA	1
9. ANEXOS	2
Reducciones de jornada	2
Ampliaciones de jornada	2
Trabajos en condiciones específicas	3

1. INTRODUCCIÓN

En este tema analizamos el tiempo de la prestación, para ello lo estructuramos el tema de esta forma:

En la primera parte nos referimos en líneas generales al tiempo de la prestación. Posteriormente en el apartado de jornada y horas extraordinarias, aprovecharemos para diferenciar la jornada ordinaria de la extraordinaria, y aprovecharemos para introducir la distribución irregular de la jornada y las horas complementarias.

En el tercer apartado respecto a las clases de jornadas y horarios, diferenciaremos unas y otros, pero nos referiremos especialmente a las jornadas especiales.

Finalmente, en los dos últimos apartados desarrollaremos los permisos, festivos, descansos y especialmente las vacaciones.

2. EL TIEMPO DE LA PRESTACIÓN

El tiempo de trabajo precisa tanto la duración del tiempo de trabajo como los descansos. La regulación del tiempo de trabajo se hace por una parte en el ET artículos 34 y siguientes., pretendiendo adecuar nuestro ordenamiento a la Directiva 2003/88/CE, y por otra parte con el RD 1561/95 que regula las jornadas especiales de trabajo.

Para la Directiva el tiempo de trabajo es todo período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones; en cambio es descanso todo período que no sea tiempo de trabajo.

Si bien en materia de jornada existe una libertad de pactos, hay una serie de principios que actúan como mínimos, así la Constitución encomienda a los poderes públicos garantizar el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados para tal fin (artículo 40 C.E.). De esta manera podemos encontrar en la regulación legal límites de derecho necesario absoluto, como la prohibición de trabajo nocturno u horas extras a los menores de 18 años, el número de horas extras que no sean de fuerza mayor que pueden ser realizadas sin ser compensadas con descanso alternativo; también podemos señalar límites de derecho necesario relativo, que pueden ser negociados siempre que mejoren la regulación legal, como la jornada anual, el descanso diario o semanal, los descansos dentro de jornada; finalmente también hay límites de derecho dispositivo, permitiendo una regulación libre a las partes, previa negociación, como la fijación de días no laborables, la distribución irregular de la jornada que exceda del límite legal, la duración de la jornada diaria de trabajo y otras.

Como podemos apreciar las reglas sobre limitación de la jornada laboral son uno de los elementos que están en el origen del Derecho del Trabajo. Estas reglas se configuran como un elemento de protección de las personas trabajadoras y se aglutinan en torno al establecimiento legal de una jornada máxima de trabajo y su indisponibilidad para las partes del contrato de trabajo, al ser normas de derecho necesario. El abuso en el incumplimiento de las jornadas de trabajo ha hecho que, desde el 12 de mayo de 2019, en modificación del artículo 34 del ET, las empresas deben garantizar que los trabajadores registren su jornada diaria de trabajo, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora; dejando el método a la negociación colectiva, pero de no ser así deberá decidirlo la empresa; debiendo conservar los registros durante cuatro años. Hasta este momento sólo los trabajadores a tiempo parcial tenían la obligación de registrar su jornada diaria.

3. JORNADA Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Jornada y horas ordinarias

Como ya hemos comentado aprovechamos este apartado para referirnos a la jornada como número de horas que diaria, semanal, mensual o en cómputo anual debe el trabajador prestar. La normativa se recoge en el artículo 40.2 C.E. y en los artículos 34 a 36 del ET. En principio la duración de la jornada será la pactada en convenios o contratos, dentro de los márgenes que permite la ley, a estos efectos podemos indicar los siguientes aspectos que deben considerarse en la regulación convencional:

1. La duración máxima de la jornada ordinaria es de 40 horas/semana de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
2. El número de horas ordinarias no puede ser superior a 9 horas diarias salvo convenio o, en su defecto, por pacto entre el empresario y los representantes de los trabajadores se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso mínimo entre jornadas (si se trata de menores de 18 años son 8 horas diarias máximas).
3. El descanso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente debe ser al menos de doce horas y el descanso semanal será de un mínimo de 36 horas.
4. Se podrá distribuir irregularmente a lo largo del año respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal (éste es de un día y medio). Los convenios colectivos deben recoger los porcentajes máximos y mínimos que pueden distribuirse de forma irregular, y salvo pacto en contrario será de un 10% de la jornada anual.

5. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, debe establecerse un periodo de descanso cuya duración no sea inferior a 15 minutos, este tiempo se considerará de trabajo efectivo cuando se establezca por convenio o contrato de trabajo. Para los trabajadores menores de 18 años, este periodo debe tener una duración mínima de 30 minutos y debe establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de 4 horas y media.

De esta forma con estas limitaciones o garantías se puede organizar el horario de trabajo. Junto a esta jornada ordinaria hay que citar las posibilidades de ampliación de la misma a través de la realización de horas complementarias y horas extraordinarias, ambas son una forma de ampliación de la jornada ordinaria.

También hay que tener en cuenta que la persona trabajadora tiene derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Este derecho se puede manifestar si hay hijos menores de doce años, en cualquier caso, o por el cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta 2º grado que por edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por sí mismas. Las circunstancias y alcance se regulará por negociación colectiva y en su ausencia se deberá entablar una negociación rápida entre la empresa y la persona trabajadora durante un periodo máximo de quince días, para su no concesión la empresa deberá motivar las razones objetivas que sustentan su decisión o bien ofrecer otra propuesta alternativa.

Horas extraordinarias

Se considera extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, establecida por la negociación colectiva o por el contrato de trabajo, y, en todo caso sobre la duración máxima legal.

La norma permite que se pacte la distribución del tiempo de trabajo a través de convenio colectivo. Ello provoca las siguientes consecuencias:

- No se consideran extraordinarias las horas de trabajo que rebasen la jornada máxima semanal (40 horas) pero no superen la jornada ordinaria anual- o de ciclos inferiores- en la distribución semanal que se hubiese pactado.
- Se retribuyen siempre como extraordinarias las horas que excedan de la jornada anual o de ciclos inferiores en su distribución semanal, así como de nueve horas diarias, salvo que se establezca en convenio colectivo otra distribución.

La compensación de las horas extraordinarias deberá realizarse prioritariamente mediante descanso alternativo en los cuatro meses siguientes a su realización, aunque se admite que se pueda pactar su compensación económica, con un valor mínimo igual al de la hora ordinaria.

Con carácter general las horas extraordinarias retribuidas y no compensadas con descanso equivalente en los cuatro meses siguientes a su realización no pueden ser más de 80 al año, si el contrato fuera inferior al año natural, dicho límite se reducirá proporcionalmente a la duración del contrato en el año, en este límite no se computan las horas extras de fuerza mayor.

Podemos distinguir entre horas extraordinarias estructurales y no estructurales.

- Estructurales: tienen por objetivo ofrecer un servicio a la empresa en momentos puntuales de necesidad. Suelen ser tareas estructurales, relacionadas con la actividad de la propia empresa. Por ejemplo, hacer frente a un aumento de los pedidos o a la baja inesperada de un compañero. Estas horas son voluntarias en su realización, salvo que en el convenio o en el contrato firmado figure la obligación de realizar determinadas horas extra.
- No estructurales o de Fuerza mayor: se realizan para subsanar errores, averías o accidentes que ponen en riesgo a la empresa o sus trabajadores. Estas devienen obligatorias para todo trabajador.

La normativa vigente prohíbe la realización de horas extraordinarias estructurales a los menores de 18 años, trabajadores nocturnos, contratos formativos y contratos de trabajo a tiempo parcial; sin embargo si que se puede obligar a los anteriores a la realización de las horas extras de fuerza mayor.

Horas complementarias

Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, salvo que sean de fuerza mayor, sin embargo, empresa y trabajador tienen la posibilidad de pactar la realización de horas complementarias que se adicionarán a las horas ordinarias estipuladas en el contrato a tiempo parcial, aunque su realización está prohibida en contratos formativos en alternancia. Solo cuando exista ese pacto escrito el empresario podrá exigir la realización de horas por encima de las horas contractuales, en todo caso para su realización deberá avisarle con tres días de antelación como mínimo, salvo regulación convencional. El pacto es autónomo del contrato y sólo se puede llevar a cabo en aquellos contratos con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas, ni será inferior al 30 por 100 citado. Las horas complementarias deben respetar los límites en materia de jornada y descansos. Estas horas se abonarán al trabajador al mismo valor que las horas ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

Como hemos dicho estas horas pactadas son obligatorias para el trabajador, pero puede renunciar al pacto, una vez transcurrido un año, y si alega una de las siguientes causas, bien guarda legal de familiares, incompatibilidad horaria por formación o incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Junto a este pacto de horas que deviene obligatorio, también hay la posibilidad en los contratos indefinidos de diez o más horas semanales de promedio anual, de que el empresario, sin mediar pacto, le puede ofrecer la realización de horas complementarias, de aceptación voluntaria, sin que puedan superar el 15% de las horas ordinarias del contrato, ampliable hasta el 30% por Convenio. Tanto las obligatorias como las voluntarias se computan separadamente y la suma de las horas ordinarias y complementarias (pactadas y voluntarias) no pueden exceder del límite legal que define al contrato, es decir, no deben igualar a las horas de un trabajador a tiempo completo comparable.

4. CLASES DE JORNADAS Y HORARIOS

Si la jornada expresa el número de horas prestadas en un determinado tiempo, el horario hace referencia a la distribución de las mismas en dicho periodo, especialmente en lo que se refiere a las entradas y salidas.

En principio el horario lo determina el empresario que lo fija en el calendario laboral, sin que pueda superar el límite máximo diario fijado por la ley en 9 horas diarias de trabajo efectivo, a no ser que por regulación efectiva no se haya establecido otra distribución de la jornada. Además, el cambio de horario supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuyos efectos los veremos en temas posteriores.

El calendario laboral es el documento que contiene el horario de trabajo y la distribución anual de los días laborables, festivos, descansos y otros días inhábiles de la plantilla de los trabajadores, según la jornada máxima legal o pactada. La empresa lo debe elaborar anualmente y exponerlo en un lugar bien visible del centro de trabajo. Los representantes del personal deben ser consultados por el empresario antes de elaborar el calendario y deben emitir informe a este respecto.

Horario

Podemos distinguir dos tipos de horarios, en cuanto a la distribución del tiempo de trabajo:

- **Horario Rígido:** supone que los trabajadores deben permanecer en su lugar de trabajo desde la hora fijada como inicio hasta la prevista para su terminación. En este sistema influyen especialmente las normas sobre puntualidad. El ejemplo típico de sistema rígido es el sistema de trabajo en cadenas de montaje, por la incidencia del trabajo de unos sobre el de otros. También dentro del horario rígido podemos distinguir a su vez:
 - Horario continuado: supone que el horario se desarrolla en una sola franja horaria.
 - Horario partido: se desarrolla en dos o más franjas horarias a lo largo del día.
 - Horario mixto: en determinadas actividades, se pacta en convenio, diferentes horarios, estableciendo por ejemplo un horario de invierno, en horario partido, y un horario de verano en secuencia única. Suponiendo que lo que se produzca es un aumento o disminución del horario diario o semanal, podemos hablar también de jornada de verano y jornada de invierno, si el cómputo de horas en uno y otro difiere
- **Horario Flexible:** en este sistema cada trabajador puede iniciar y terminar la jornada dentro de determinados márgenes de coincidencia con el resto de personal, y cuando así se lo haya comunicado a la empresa. Es una forma que está evolucionando muy rápidamente en el seno de las empresas como medidas de conciliación laboral y familiar, existen distintas modalidades, pudiendo señalar:
 - Fijo variable: La empresa ofrece varios horarios al trabajador, y éste debe elegir uno según su conveniencia.
 - Horario flotante: El empleado debe elegir un horario de trabajo respetando las horas que marcan la jornada laboral, y el margen ofrecido por la empresa, se puede decir que se concede una franja horaria de entrada y otra franja horaria de salida
 - Horario libre: En esta última variante, las empresas no contabilizan las horas trabajadas por los empleados, sino los objetivos que deben cumplir. En este caso, el trabajador puede modificar y moldear su horario según su conveniencia.

Jornada ordinaria y especial

Dentro de las modalidades de jornada el artículo 34 del Estatuto se refiere a dos modalidades, una que sería la jornada ordinaria, a la que ya nos hemos referido, y otra las jornadas especiales, desarrolladas a través del Real Decreto 1561/1995 de jornadas especiales. En el

Estatuto se hace referencia dentro de las modalidades de jornada a los procesos continuos, los ritmos de trabajo, trabajo nocturno y a turnos; estos dos últimos se regulan también dentro de las jornadas especiales.

- Empresas con procesos productivos continuos: en aquellas empresas donde el trabajo se desarrolle durante las 24 horas, en la organización de los turnos deberá tenerse en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador debe estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Cuando por la naturaleza de su actividad se realice el trabajo en régimen de turnos incluidos los domingos y festivos puede efectuarlo: por equipos que desarrollen su trabajo por semanas completas, o bien mediante la contratación de personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.
- Ritmos de trabajo: el empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo debe tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Estas exigencias deben ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo.
- Trabajo nocturno: se hace preciso diferenciar entre el trabajo nocturno y el trabajador nocturno, ya que por ejemplo el trabajo nocturno está prohibido para los trabajadores menores de 18 años o los contratos formativos en alternancia, y por otra parte el trabajador nocturno es objeto de una especial protección. Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana; pero para ser considerado trabajador nocturno es preciso reunir una de estas condiciones, bien que se realice normalmente una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria en periodo nocturno, o bien que realice una parte no inferior a un tercio de su jornada anual. La duración de la jornada de trabajo máxima de estos trabajadores no puede exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de referencia de 15 días, sin embargo, en determinados supuestos se modifica dicho periodo de referencia:
 - En las actividades de ampliación de jornada del Real Decreto, el periodo de referencia se sustituye por cuatro meses.
 - En el supuesto de horas extras de fuerza mayor o las debidas a irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa, el periodo de referencia se amplía a cuatro semanas. Ahora bien, esta licencia no significa la posibilidad de efectuar horas extras a los trabajadores nocturnos, sino que con independencia de su abono o no, lo que se permite es ampliar el periodo de referencia.

- Los trabajadores sometidos a riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes serán de ocho horas en el curso de un periodo de veinticuatro horas durante el cual realicen un trabajo nocturno, salvo que deba ser inferior por limitaciones de jornadas. Los riesgos especiales serán definidos a través de la negociación colectiva bien en convenio o en su defecto mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores. Sólo podrá superarse en el caso de prevención o reparación de siniestros o daños extraordinarios y urgentes, o bien en el supuesto de turnos por irregularidades en los relevos por causas no imputables a la empresa.
- **Trabajo a turnos:** Se considera trabajo a turnos, toda forma de organización de trabajo en equipo según el cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, lo que implica para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. En estas empresas y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se puede acumular por periodos de hasta 4 semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas de 12 horas, se puede reducir el mismo, en el día que así ocurra, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes. En los contratos formativos en alternancia no se deberían realizar actividades laborales a turnos, salvo excepcionalmente y derivado de que las actividades formativas no puedan desarrollarse en otros periodos no coincidentes con las actividades laborales.

Las jornadas especiales son aquellas que difieren en uno u otro aspecto de la normativa común contenida en los artículos 34 a 36 del ET. Para su regulación y teniendo en cuenta las prescripciones de las Directivas europeas relativas a la ordenación del tiempo de trabajo y la remisión del artículo 34.7 del Estatuto, se dictó el Real Decreto 1561/95 que persigue adaptar la jornada de diversos sectores o determinadas formas de trabajo, a sus peculiaridades propias, de forma que a través de un régimen de descansos alternativos, las peculiaridades que la norma contempla no redunden en una ampliación de la jornada o en una reducción de los tiempos de descanso. Si bien en dicha adecuación la norma da un valor principal a lo que se decida en negociación colectiva.

En los sectores regulados no siempre se puede aplicar a todos los trabajadores, ya que la norma no se aplicaría a los menores de 18 años (salvo en lo referido a limitaciones de jornada) y a las relaciones de carácter especial.

Las reducciones de los descansos entre jornadas (12 horas) y semanal (día y medio) se compensan mediante descansos alternativos de duración no inferior a la reducción experimentada y a disfrutar

dentro de los periodos de referencia que en cada caso se señalan; vía negociación se permite acumular dichas reducciones a las vacaciones anuales, sin embargo, no se puede compensar económicamente, salvo finalización de la relación laboral.

Las ampliaciones de la jornada se refieren a los sectores del Campo, Comercio, Hostelería, Transporte y Trabajos en el Mar, así como para los empleados de Fincas Urbanas, Guardas y vigilantes no ferroviarios. Especialmente precisa es la regulación del transporte por carretera de carácter interurbano, así como en los trabajos en el mar. En algunas de estas actividades se distingue el tiempo de presencia y a disposición del tiempo de trabajo efectivo. El tiempo de presencia supone estar a disposición del empresario (espera, comidas en ruta, guardia...) se retribuyen dichas horas, como mínimo, al valor de la hora ordinaria y no computan dichas horas ni como ordinarias ni extraordinarias, salvo que se supere determinado límite. El tiempo a disposición, supone estar localizado a disposición de las necesidades del servicio, este tiempo tiene una retribución específica (como plus) y en el supuesto de realizarse trabajo efectivo o de presencia se debe abonar al mismo valor que la hora ordinaria.

En cuanto a las limitaciones de jornada se refiere a los trabajos expuestos a riesgos ambientales, determinados trabajos en el campo, el trabajo en el interior de las minas, los trabajos de construcción y obras públicas y los trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación. En unos casos se refieren a una limitación absoluta; por ejemplo los mineros que tienen una jornada semanal de 35 horas, y que supone una limitación absoluta ya que si fueran destinados ocasionalmente a otras labores, conservarían dicha jornada; en otros sin embargo es una limitación en la actividad concreta, por ejemplo, en las cámaras frigoríficas y de congelación que se limita la permanencia en las mismas, el tiempo hasta la jornada ordinaria se puede completar con otras labores en el exterior de las mismas.

5. DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERMISOS

Descanso Semanal

Los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal, acumulable, de día y medio ininterrumpido, como mínimo que, como regla general, debe comprender la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La acumulación puede hacerse por periodos de hasta 14 días. La duración del descanso semanal de los menores de 18 años debe ser, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

El descanso semanal debe ser retribuido de acuerdo con el salario correspondiente a la jornada legal de cada actividad. Razón por la cual debe tenerse en cuenta que se incluya la retribución del descanso al determinar los salarios.

Los pactos mediante convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, sobre distribución irregular de la jornada, deben respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario, y semanal previstos en la ley.

Fiestas Laborales

Las fiestas laborables son de derecho necesario, obligatorias y retribuidas como los descansos semanales. Se fijan anualmente y tienen el carácter de no recuperables, no pueden exceder de 14 al año, de ellas 2 tienen carácter local. Deben respetarse como fiestas de ámbito nacional: Natividad del Señor, Año nuevo, 1º de Mayo y 12 de octubre.

Las restantes el Gobierno puede trasladarlas al lunes 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 en domingo.

Las comunidades autónomas dentro del límite de los 14 festivos anuales tienen las siguientes competencias:

- Pueden señalar las fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen al lunes.
- Trasladar al lunes las fiestas que consideren conveniente
- No obstante, si alguna CC.AA. no puede establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales, puede añadir al año que así ocurra, añadir una fiesta más (15) con carácter de recuperable, al máximo de 14.

Los municipios pueden proponer a la autoridad laboral competente dos fiestas locales con el carácter de retribuidas y no recuperables.

Permisos Retribuidos

Se consideran así las autorizaciones para faltar al trabajo, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en la normativa aplicable, con derecho a remuneración. El empresario debe ser avisado previamente y debe justificarse el motivo, con anterioridad o posterioridad a la ausencia. Los motivos que se fijan en el Estatuto, ampliables por la normativa sectorial son:

- En el supuesto de matrimonio o registro de pareja de hecho, quince días naturales.
- Para los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, sesiones informativas obligatorias sobre el procedimiento de adopción o acogimiento y para someterse a las sesiones necesarias (psicológicas y sociales) previas a la idoneidad; en todos estos casos se tiene derecho al tiempo indispensable retribuido y siempre que coincida en jornada de trabajo.
- Se tiene derecho a cinco días hábiles en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin intervención que precise de reposo domiciliario de cónyuge, pareja

de hecho, familiar hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad u otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que precise el cuidado efectivo de aquella.

- En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de familiar hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad, se tiene derecho a 2 días hábiles, o bien cuatro si es necesario efectuar un desplazamiento.
- En el supuesto de lactancia de hijo menor de nueve meses se tiene derecho a una hora diaria, que se podrá dividir en dos fracciones quien ejerza este derecho podrá por su voluntad sustituirlo por reducir la jornada en media hora o acumularlo por jornadas completas. Este derecho corresponde a ambos progenitores, si hicieran uso en las mismas condiciones y régimen ambos podrán extenderlo hasta los doce meses con reducción proporcional de salarios desde los nueve meses.
- En el supuesto de nacimiento de hijo que deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, una hora de ausencia al trabajo de ambos progenitores.
- Para el traslado del domicilio habitual un día.
- En caso de cumplimiento de deber inexcusable y personal (como asistencia a juicio y derecho de sufragio), se dispondrá del tiempo indispensable, y en caso de miembros de mesas electorales se dispondrá del día de la votación y una reducción de cinco horas de la jornada siguiente.
- Permiso por fuerza mayor: cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, se tiene derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
- Permiso parenteral: es un derecho individual para padres o madres trabajadoras, o acogedores por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla ocho años. Su duración máxima es de 8 semanas, y se puede disfrutar a tiempo completo o parcial. Se comunicará a la empresa la fecha de inicio y finalización con diez días de antelación. Pendiente de desarrollar si será retribuido a cargo de la empresa o mediante prestación de Seguridad Social, en estos momentos no es retribuido.
- Realización de funciones sindicales o de representación: los representantes tienen un crédito horario entre 15 a 40 horas, ampliables por convenio; ahora bien, fuera de esas horas estarían el tiempo necesario para la negociación colectiva o bien en el caso de los delegados de prevención el tiempo para asistir a reuniones o formación.
- Despido objetivo: si se concede el periodo de preaviso de quince días, se tiene derecho a seis horas semanales para búsqueda de otro empleo.
- En el supuesto de exámenes o pruebas oficiales se tiene derecho al tiempo necesario.

6. LAS VACACIONES ANUALES

El derecho a las mismas está reconocido constitucionalmente en el artículo 40.2 de la C.E., así mismo el Estatuto de los Trabajadores reconoce a los trabajadores por cuenta ajena, el derecho a unas vacaciones anuales a cargo del empresario. El régimen que a continuación estudiamos es el del Estatuto de los Trabajadores, que puede ser mejorado por convenio, contrato o costumbre del sector de actividad.

El derecho de los trabajadores a las vacaciones anuales es un derecho irrenunciable, indisponible y no es sustituible por compensación económica, salvo que el contrato de trabajo se extinga antes de la fecha fijada para el periodo vacacional sin que se hubieran disfrutado las vacaciones correspondientes, en este caso deberán ser compensadas económicamente.

El calendario de vacaciones que se fija en cada empresa debe ser publicado para conocimiento del personal al menos con dos meses de antelación al comienzo de las mismas. Si existiesen discrepancias sobre la fecha del disfrute existe un procedimiento especial y sumario, y contra estas sentencias no cabe recurso alguno.

La duración del periodo vacacional será como mínimo de 30 días naturales si se ha prestado servicios durante todo el año y en caso de periodos inferiores se reducirán las vacaciones proporcionalmente. No existiría el derecho al tiempo completo de vacaciones mientras no se haya trabajado doce meses de servicios efectivos. Además, los Tribunales, aunque no exista unanimidad, se han pronunciado por la necesidad de que las vacaciones se disfruten dentro del año que correspondan, por tanto, el derecho caducará el 31 de diciembre de cada año, prohibiéndose la acumulación para años sucesivos, este plazo de caducidad se aplica también al derecho a la compensación económica, aunque la ley exceptúa de la regla general las siguientes situaciones:

- Incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o el período de suspensión de maternidad, en cuyo caso se disfrutarán una vez terminado dicho período, aunque no coincida con el año natural.
- Incapacidad temporal por otra causa, si no se pudieran disfrutar en el año natural, total o parcialmente, el trabajador una vez en alta podrá disfrutarlas siempre que no hubiera transcurrido dieciocho meses desde la finalización del año en que debió disfrutarlas.

Resulta interesante finalmente referirse a la cuantía económica de las vacaciones, es decir, que conceptos salariales deben ser incluidos en la retribución de las vacaciones, ya que el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores nada específica. Esta laguna legal ha sido cubierta por los tribunales de justicia que reiteran su remisión a lo pactado en Convenio colectivo o acudiendo al Convenio 132 de la OIT sobre vacaciones anuales pagadas. El art. 1º de dicho

Convenio se refiere a los "Convenios Colectivos" como el primer instrumento para "dar efecto" a las disposiciones de dicho pacto, y en el art. 7.1 de la Norma Internacional se atribuye a la "autoridad competente" o al "organismo apropiado" de cada país -entre los que se incluyen indudablemente las comisiones negociadoras de los convenios colectivos- la determinación de la forma de cálculo para la retribución del período vacacional, estableciéndose que en todo caso tal retribución será por lo menos la "remuneración normal o media", la cual no comprende los conceptos salariales establecidos para compensar las actividades que no tengan carácter salarial o bien que retribuyan actividades fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Según los tribunales sería válido que los convenios establecieran la eliminación de la retribución de vacaciones de conceptos económicos que aparentemente figuran como elementos de la jornada normal, siempre y cuando se respeten en cómputo anual los mínimos indisponibles de derecho necesario. Más en concreto podemos afirmar lo siguiente:

- Los pluses fuera de la jornada ordinaria, en principio, no se incluirán, así la retribución de las horas extras, o los pluses de disponibilidad y guardia, o la retribución de las horas de presencia.
- Los pluses que se excluyan por Convenio Colectivo, es válido dicho acuerdo, siempre que garanticen la retribución normal de convenio.
- Las primas e incentivos a la producción deben abonarse en el promedio abonado desde el anterior período vacacional.
- El descuento de salario por la realización de huelga legal no puede repercutir en la retribución correspondiente a las vacaciones.

7. CONCLUSIONES

La regulación garantista de la normativa legal que hemos estudiado ha tenido que ir adaptándose desde un momento histórico en que el empleo era más estable y con una organización del trabajo mucho más normalizada con una jornada fija, siendo el trabajo móvil, el trabajo por turnos y el trabajo nocturno más excepcionales de lo que son ahora. Por ello en estos primeros años del siglo XXI han surgido nuevas formas de relaciones laborales, con un aumento del trabajo a tiempo parcial y temporal.

Los trabajadores buscan cada vez más su autonomía, una vida laboral más flexible y el bienestar en el lugar de trabajo. Los nuevos modelos empresariales de las cadenas de valor mundiales con una producción «justo a tiempo» exigen una mayor flexibilidad y, en ocasiones, suponen una intensificación del trabajo. Como resultado, el entorno laboral cambiante y las fórmulas de trabajo flexibles se consideran los principales motores del cambio en el mundo laboral. La digitalización conduce a una mayor fragmentación del trabajo, tanto en lo relativo a

la ubicación como al tiempo. Al mismo tiempo, la tecnología digital está abriendo paso a nuevas posibilidades para controlar el tiempo de trabajo. De forma paralela, las empresas usan nuevas distribuciones del tiempo de trabajo, a menudo desarrolladas a través de convenios colectivos, para dar respuesta a sus necesidades específicas. Nuevas formas de empleo, como el trabajo móvil basado en las TIC y el trabajo por carteras, ofrecen ventajas significativas para que los empleados organicen su tiempo de trabajo de forma flexible, aunque, al mismo tiempo también implican peligros como un aumento del tiempo de trabajo y posibles repercusiones en la salud y la seguridad de los trabajadores en cuestión. De ahí que la regulación de jornadas y horarios flexibles están convirtiéndose en un nuevo paradigma, con la introducción del teletrabajo o los trabajos móviles.

8. BIBLIOGRAFÍA

- España. Real Decreto Legislativo 2/2015 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. BOE. 24 octubre 2015
- España. Convenio 132 de Vacaciones Anuales Pagadas. BOE. 5 julio 1974
- España. Real Decreto 1561/1995 de Jornadas especiales de trabajo. BOE. 26 septiembre 1995.
- Unión Europea. Directiva 2003/88/CE de Ordenación del Tiempo de Trabajo. DOUE. 18 de noviembre 2003

9. ANEXOS

Reducciones de jornada

Trabajos en el campo:

- Faenas de gran esfuerzo físico o penosas.... su jornada máxima será de 6 horas y 20 minutos y 38 horas semanales de trabajo efectivo
- Faenas con los pies en agua, fango o cava abierta: la jornada de trabajo efectivo no excederá de 6 horas y 36 horas semanales

Trabajo interior de minas:

- Jornada máxima general de 35 horas semanales efectivas.
- Si son de especial penosidad (temperatura, humedad o posición física del trabajador) la jornada máxima se reduce a 6 horas diarias. Y si se permanece completamente mojado durante la jornada, el tiempo máximo será de 5 horas diarias.
- Los trabajadores que realizan trabajos subterráneos tienen derecho a dos días de descanso semanal ininterrumpidos.

Trabajos construcción y obras públicas:

- Los trabajos prestados en las condiciones de las minas tienen las mismas limitaciones.

Trabajos Cámaras frigoríficas y de congelación:

- Jornada en cámaras entre 0 y cinco grados bajo cero, tienen un descanso de recuperación de 10 minutos cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.
- Cámaras entre 5 y 18 grados bajo cero: la permanencia máxima será de 6 horas, debiéndose conceder un descanso de recuperación de 15 minutos por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de la cámara.
- Cámaras a 18 o más grados bajo cero, la permanencia máxima será de 6 horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de 15 minutos por cada 45 minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de la cámara.

Ampliaciones de jornada

EMPLEADOS FINCAS URBANAS:

- El tiempo de trabajo efectivo no puede exceder de 9 horas/día
- Tiempo mínimo de descanso entre jornadas de 12 horas, si bien cabe su cómputo en periodos de hasta 4 semanas, siempre que se respete 10 horas entre jornada y jornada
- Posibilidad de acumular el medio día de descanso semanal por periodos de hasta cuatro semanas.

GUARDAS Y VIGILANTES NO FERROVIARIOS

- Si tienen a su cuidado una zona limitada, y siempre que no se les exija una vigilancia constante y si tienen un sitio adecuado para descansar, su jornada diaria puede extenderse hasta las 12 horas diarias
- El descanso entre jornadas y semanal se les aplica lo mismo que a los vigilantes de fincas urbanas.

<p>TRABAJOS EN EL CAMPO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de ampliarse en 12 horas día y 60 horas semanales, en los trabajos agrícolas estacionales, en los de ganadería y guardería rural. Las horas de exceso sobre la jornada ordinaria se compensarán o abonarán como horas extras. • Descanso mínimo diario de 10 horas compensándose la diferencia hasta las 12 horas por periodos de hasta 4 semanas. • Posibilidad de acumular el medio día de descanso semanal por periodos de hasta 4 semanas. 	<p>COMERCIO Y HOSTELERÍA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de que se establezca por convenio la acumulación del medio día de descanso semanal por periodos de hasta 4 semanas, o la separación de su disfrute con respecto al festivo para su disfrute en otro día de la semana. • Tiempo mínimo de descanso entre jornadas de 12 horas, si bien cabe su cómputo en periodos de hasta 4 semanas, siempre que se respete 10 horas entre jornada y jornada
<p>TRANSPORTE Y TRABAJOS EN EL MAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La duración máxima de la jornada es la establecida en el ET, no pudiendo realizar una jornada diaria superior a 12 horas incluidas las horas extras, el descanso mínimo entre jornadas será de 10 horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas. • El descanso semanal de día y medio se puede computar en periodos de hasta 4 semanas. • Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en el periodo de un mes. 	<p>TRANSPORTE POR CARRETERA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ningún trabajador puede conducir más de 4 horas y media ininterrumpidas, para ello debe descansar 45 minutos, pudiendo fraccionarlo por periodos de 15 minutos mínimo. • Tiempo total de conducción no puede exceder de 9 horas día, pudiendo llegar excepcionalmente a 10 horas un máximo de 2 días a la semana, pero tampoco se podrá superar las 90 horas en cada periodo de dos semanas consecutivas. • Descanso entre jornadas mínimo 11 horas consecutivas en cada periodo de 24 horas, si bien 3 días por semana se puede reducir a 9 horas siempre que se compense la reducción antes del final de la semana siguiente. • Descanso semanal deberá garantizarse con un mínimo de 45 horas consecutivas a la semana, incluidas las correspondientes al descanso entre jornadas
<p>TRABAJOS EN EL MAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La jornada máxima diaria será de 12 horas, las horas en exceso de la jornada ordinaria se compensarán como horas extras o mediante descanso. • El descanso ente jornadas será mínimo de 8 horas en la marina mercante y de 6 horas en la pesca 	<p>TRANSPORTE FERROVIARIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El tiempo de descanso entre jornadas fuera de la residencia podrá reducirse a 8 horas para los conductores y 6 para los demás trabajadores, aunque luego deberá compensarse.

Trabajos en condiciones específicas

TRABAJOS PUESTA EN MARCHA Y CIERRE:

- Su jornada se podrá ampliar compensándose, pero observando los descansos entre jornadas y semanal. Dicha ampliación no se tendrá en cuenta para la duración máxima de la jornada ni para el número máximo de horas extraordinarias

TRABAJOS EN CONDICIONES ESPECIALES DE AISLAMIENTO O DE ALEJAMIENTO DE LA RESIDENCIA DEL TRABAJADOR:

- Se pueden computar los descansos entre jornadas y semanal por periodos que no excedan de 8 semanas.
- Se deberá respetar en todo caso un descanso entre jornadas de diez horas, salvo necesidad de garantizar el servicio o la producción

TRABAJO EN ACTIVIDADES CON JORNADA FRACCIONADA:

- Se consideran como tales las actividades del sector servicios que por su naturaleza deban exceder la actividad de forma discontinua a lo largo de un periodo de tiempo superior a 12 horas al día, de forma que el trabajador no pueda disfrutar entre jornada y jornada de un descanso de 12 horas.
- Por convenio o acuerdo colectivo se puede fijar un descanso mínimo entre jornadas de hasta nueve horas siempre que se pueda disfrutar durante la jornada de un periodo de descanso ininterrumpido de duración no inferior a 5 horas