

TEMA 28. PRESTACION BASICA DEL TRABAJADOR: TIEMPO DE LA PRESTACION. JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS. CLASES DE JORNADAS Y HORARIOS. DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERMISOS.

1. INTRODUCCIÓN

2. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

3. Concepto y principios básicos
4. Normas mínimas sobre la jornada ordinaria
5. Modalidades de jornada
 6. Jornada continuada
 7. Jornada partida
 8. Jornada intensiva
 9. Jornada nocturna
- a. Horario de trabajo
 - b. Horario rígido
 - c. Horario flexible
 - d. Sistema mixto
 - e. Trabajo a turnos

- a. Ritmo de trabajo

3. JORNADAS ESPECIALES

- a. Ampliación de jornada
- b. Limitaciones de jornada
- c. Reducciones de la jornada atendiendo a circunstancias personales del trabajador

4. VALORACION DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

5. INTERRUPCIONES DE LA PRESTACION DE TRABAJO

- a. El descanso semanal
- b. Las fiestas laborales
- c. Las vacaciones anuales
- d. Permisos retribuidos

6. CONCLUSIONES

7. BIBLIOGRAFIA

1. INTRODUCCIÓN.

Los estudios han demostrado los efectos perjudiciales del cansancio de origen profesional sobre la salud, especialmente en las actividades que implican posturas estáticas o constringentes, movimientos repetitivos o tareas pesadas o complejas, existiendo una correlación entre las largas horas de trabajo y ciertos indicadores de salud, sobre todo en los casos en que las largas horas (trabajo nocturno: alteración de los ritmos circadianos) están combinadas con el trabajo en equipo.

En nuestro ordenamiento jurídico, la regulación de la jornada está orientada en cuatro direcciones:

1. Se establece un régimen general y uniforme según el cual la jornada de trabajo tendrá una duración determinada y, desde luego, máxima, que sirve, además, como módulo adecuado para la estipulación del salario por unidad de tiempo.
2. Se formulan unos regímenes peculiares en los que la clase de trabajo o sus circunstancias aconsejan una jornada diferente, mayor o menor, según los casos.
3. En uno y otro caso, se valoran las horas que sobrepasan a las máximas de la jornada laboral, en concepto de extraordinarias.
4. Se determinan las posibles interrupciones de la prestación laboral sin perder por ello derecho a percibir la correspondiente retribución.

La Ley 16/1976, de Relaciones Laborales, de 8 de abril de 1976, la reduce a 44 horas semanales, mientras que el ET en su redacción de 1980, las reducía a 43 para la jornada partida y a 42 para la continuada. En la actualidad, el tiempo de trabajo se regula en el ET, aprobado por RD Legislativo 2/2015, concretamente en sus artículos 34 y siguientes.

2. LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.

A) CONCEPTO Y PRINCIPIOS BÁSICOS.

Por jornada ordinaria de trabajo hay que entender el tiempo que diariamente (o en cómputos superiores) el trabajador ha de estar, según las características de su trabajo y sector, sometido al empresario para la ejecución de su prestación, así como aquellos otros tiempos asimilados o equivalentes a trabajo efectivo en normas generales o particulares o en el propio contrato individual.

La regulación del tiempo de la prestación de trabajo tiene como base, precisamente, la fijación de unos límites máximos que garantizan el derecho del trabajador a su descanso y a su salud. Por ello la jornada así establecida se califica como jornada máxima legal.

La limitación de la jornada de trabajo viene fundada en nuestra propia Constitución, cuando en su **artículo 40.2** encomienda a los poderes públicos el **garantizar el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral**. La proyección legal de tal mandato se encuentra contenido en el **artículo 34 del ET**.

Toda regulación supone un conjunto de normas mínimas e indisponibles, y, por ello, superables por negociación colectiva o contrato individual. El régimen legal y reglamentario sobre la jornada máxima tiene por objeto el establecer el número máximo de horas que se puede trabajar en una unidad concreta de tiempo, sin que sea posible su superación, salvo por la realización de las llamadas horas extraordinarias -también limitadas legalmente-. Siendo posible, por el contrario, que en el convenio colectivo o en el propio contrato individual de trabajo se fijen duraciones inferiores de la jornada legal y, por lo tanto, un régimen más favorable para los trabajadores.

B) NORMAS MÍNIMAS SOBRE LA JORNADA ORDINARIA.

1º La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contrato de trabajo, teniendo en cuenta que su duración máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual.

Se atribuye a las partes la posibilidad de fijar la duración de la jornada, siempre que en cómputo anual la jornada pactada no rebase los límites que resultan de multiplicar por las cuarenta horas semanales por las semanas hábiles al año, es decir, una vez deducidas las vacaciones anuales y las fiestas laborales.

En este caso, el límite semanal juega como cómputo para el cálculo del límite máximo anual y no como tope semanal infranqueable. De hecho cuarenta horas semanales pueden ser superadas en jornada fijada en cómputo anual. Lo que no puede superarse es la cifra total de horas hábiles de trabajo al año para cuya fijación se ha partido de las cuarenta horas semanales.

Así, el artículo 34.2 del Estatuto establece que mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos.

La posibilidad que brinda la jornada anual respecto a la distribución del tiempo de trabajo fue contemplada por sucesivos acuerdos marco en nuestro país, y en la actualidad es práctica habitual en los convenios colectivos.

De esta forma y con los parámetros señalados, tomando como unidad de cómputo el año y como base de cálculo las cuarenta horas semanales, las partes pueden distribuir la jornada de forma desigual entre las semanas o los meses del año, con la única obligación de respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos.

2º En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas diarias de trabajo efectivo y, en cualquier caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

Salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

3º 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.

La jurisprudencia ha ido matizando el alcance del precepto considerando que los tiempos dedicados por el trabajador a su desplazamiento en la ida y la vuelta del trabajo e, incluso, los que transcurren dentro del centro de trabajo hasta llegar a su puesto o los del cambio de ropa u otros similares no computan como tiempo de trabajo. En cambio, sí hay que computar como tiempo de trabajo efectivo la simple presencia del trabajador en el centro de trabajo, cumpliendo éste con la simple puesta a disposición del empresario. En este sentido, con trabajo efectivo los tiempos dedicados a las operaciones previas a la realización de un trabajo, como calentamiento de motores, encendido de hornos, etc.

Cosa diferente es la posibilidad de que por convenio colectivo -práctica habitual en determinados sectores de actividad como la agricultura- se pacten como tiempo de trabajo efectivo el comprendido en el desplazamiento al lugar del trabajo, o en todo caso su compensación económica como tiempo trabajado.

4º Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

La importancia del **calendario laboral** como instrumento ordenador de los tiempos de trabajo y descanso en la empresa es esencial cuando, como normalmente ocurre, son las propias partes las que determinan el tiempo de duración de la jornada y su distribución. De esta forma son materia comprendida en el calendario laboral los días y horas de trabajo al año y al día -si la jornada se fija en cómputo anual-, el disfrute del descanso semanal o los períodos de descanso sustitutorio, las fiestas laborales y su carácter de recuperables o no, la fecha y fracciones de las vacaciones anuales, el horario de trabajo o los horarios si el trabajo es por turnos y el sistema de rotación de los mismos, así como las variaciones que se pueden producir en los horarios en atención a circunstancias varias como el período de fiestas locales, los meses de verano o las fiestas de Navidad.

El calendario lo realiza el empresario de común acuerdo con los representantes de los trabajadores en la empresa y se suele elaborar por cada centro de trabajo o por cada empresa, recogiendo lo establecido en el convenio colectivo correspondiente, si bien en los convenios colectivos de empresa o de centro, puede ser parte integrante del mismo.

C) MODALIDADES DE JORNADA.

a) Jornada continuada.

El Estatuto establece que siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un descanso no inferior a quince minutos. Sin embargo, mientras el Estatuto considera este descanso de quince minutos como mínimo de derecho necesario, su consideración como trabajo efectivo se deja al acuerdo individual o colectivo.

De esta forma, las partes pueden mejorar la norma, bien porque se considere este tiempo como de trabajo efectivo, bien porque se pacte su compensación económica, bien porque, en definitiva, aumenten el período de descanso. Por el contrario, la ausencia de pacto supondrá que la jornada se prolongue por quince minutos más, en correspondencia con el período de descanso disfrutado.

b) Jornada partida.

Será aquella en la que medie un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

c) Jornada intensiva.

En la realidad laboral española se asentó desde principios del presente siglo la costumbre consistente en que en determinadas actividades y oficios y épocas del año, normalmente verano, se llevara a cabo un tipo de jornada de duración inferior a la habitual. En principio los sectores beneficiados fueron los de oficinas, despachos y similares, pasando lentamente al sector industrial.

Las notas caracterizadoras son las siguientes:

- es una jornada inferior a la ordinaria
- se realiza continuamente
- se practica sólo en una de las estaciones del año, por los rigores del verano español
- nació y se desarrolló principalmente en trabajos administrativos
- de la costumbre pasó a las reglamentaciones y convenios
- últimamente ha perdido gran parte de su interés para los trabajadores, más proclives a otros tipos de mejoras más sustanciosas.

d) Jornada nocturna.

Se considera trabajo nocturno el realizado **entre las diez de la noche y las seis de la mañana** y el trabajador nocturno aquel que realice normalmente en período nocturno una parte **no inferior a tres horas** de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que pueda realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

El trabajo nocturno tendrá una **retribución específica** que se determinará en la negociación colectivo, 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 descansos.

La **protección de la salud y la seguridad en el trabajo nocturno** se concreta en una serie de disposiciones:

1. En primer lugar, **se limita la jornada nocturna**, pero se hace de forma confusa en un intento de conciliar el margen de disponibilidad empresarial en la distribución del tiempo de trabajo y el derecho del trabajador a la protección de su salud y su integridad en el mismo. Por ello el Estatuto establece que la jornada de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un período de quince días, lo que significa que el límite de las ocho horas de trabajo se puede superar si así interesa a la empresa, siempre que, otros días, dentro del período señalado de los quince días, se trabaje en relación con el tiempo proporcionalmente excedido.
2. En segundo lugar, **se prohíbe a los trabajadores nocturnos la realización de horas extraordinarias**. Prohibición en principio absoluta que decaería, como es lógico entender, en caso de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin que tal período compute a efectos de horas extraordinarias como prevé el Estatuto y sin perjuicio de que al incremento normal de la retribución de estas horas como extraordinarias se sume el incremento por nocturnidad.
3. En tercer lugar, **se establece la obligación empresarial de garantizar una evaluación médica a todo trabajador que vaya a ocupar un trabajo nocturno** y evaluaciones periódicas en intervalos regulares. En caso de que se detectaran problemas de salud del trabajador como consecuencia de su trabajo nocturno, el empresario deberá cambiarlo de puesto de trabajo en turno diurno y, se entiende, que en un puesto de categoría semejante.
4. Y finalmente, **se faculta al Gobierno para que establezca limitaciones y garantías adicionales** a las previstas en aquellas actividades o para aquellas categorías de trabajadores a fin de prever los riesgos que el trabajo nocturno puede suponer para su salud y su seguridad.
5. Debe tenerse en cuenta que **se prohíbe a los menores de dieciocho años la realización de trabajos nocturnos** como medida protectora de la salud del menor.

D) HORARIO DE TRABAJO.

El horario de trabajo significa la fijación del tiempo diario en el que se debe realizar la prestación de trabajo. El horario puede ser diferente en cada empresa e, incluso, puede variar dentro de la misma según los grupos o las categorías en las que se integren los trabajadores, dependiendo del tipo de actividad a que se dedique la empresa, siendo el supuesto más importante de variación el exigido por los turnos, si los hay.

En principio, la facultad de fijación del horario corresponde al empresario de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, que podrán acordar o bien un sistema de horario rígido o flexible, o un sistema mixto, o bien el trabajo a turnos.

1. Horario rígido.

Es aquel en que están fijadas las horas de entrada, permanencia y salida del puesto de trabajo. Es el sistema más generalizado y equivale a decir que los trabajadores deben permanecer en sus lugares de trabajo desde la hora fijada como inicio hasta la prevista para la terminación, incidiendo aquí de modo especial las normas sobre puntualidad.

2. Horario flexible.

Es aquel en el que existe hora de entrada y salida opcional del trabajo, así como tiempo de permanencia en el mismo, dentro de unos límites mínimos. Es decir, los propios trabajadores pueden fijar el comienzo y el fin de su jornada, siempre que se sometan a unas horas de coincidencia con el resto de sus compañeros de trabajo. La regulación actual del horario no prevé el sistema de fijación del horario flexible, si bien es lógico entender que podrá establecerse por convenio colectivo, por pacto con los representantes de los trabajadores a propuestas del empresario, así como mediante pacto individual con el trabajador.

Pese a ciertos inconvenientes organizativos de este sistema, tiene una serie de ventajas, tanto para el trabajador, al que permite disfrutar y administrar mejor su tiempo, como para la empresa, ya que reduce el absentismo laboral por motivos personales. Con todo, no es posible o fácil su implantación en todos los sectores laborales, siendo más fácil en el sector de servicios y, dentro de dicho sector, en categorías profesionales concretas, especialmente en aquellas en que el trabajo puede desarrollarse individualmente, sin que el horario de uno repercuta sobre el de otro trabajador.

3. Sistema mixto.

Combina a trabajadores que cumplen uno u otro tipo de horario.

4. Trabajo a turnos.

El **artículo 36 del ET** considera el trabajo a turnos como la forma de organizar el trabajo en equipo según el 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.

El trabajo a turnos se caracteriza, pues, por:

- su carácter permanente: cuando los trabajadores están adscritos a uno u otro turno, la actividad es continuada
- y su ejercicio en rotación: para que exista esta modalidad es necesario que los trabajadores roten de un horario a otro según cierto ritmo, continuo o discontinuo.

En las empresas con procesos continuos durante las 24 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.

Para aquellos casos en que la actividad de la empresa se desarrolle todos los días de la semana, incluidos los domingos y días festivos, el ET prevé dos formas de organizar los turnos de trabajo:

- mediante equipos de trabajadores que desarrollen su actividad en semanas completas, seguidas por períodos de descanso correspondientes,
- contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Debe tenerse en cuenta la preferencia para elegir turno de trabajo de los trabajadores que cursan con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

E) RITMO DE TRABAJO.

El empresario es el que, en el ejercicio de su poder de dirección, organiza el trabajo en la empresa, estableciendo el sistema de trabajo que, de acuerdo con la actividad de que se trate, puede exigir que se ajuste a un ritmo continuado y repetido.

Para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, evitando las consecuencias que produce el trabajo monótono y repetitivo, el ET establece obligaciones específicas del empresario en esta materia:

- deberá adecuar el trabajo a la persona que vaya a realizarlo
- deberá introducir, según la actividad de que se trate, períodos de descanso durante la jornada que rompan el ritmo mecánico que el trabajo en estas circunstancias produce.

3. JORNADAS ESPECIALES.

Según el artículo 34 del Estatuto, el Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos. O, dicho de otra forma, que podrá fijar jornadas especiales (de una duración máxima más amplia o más reducida) y descansos diferentes, tanto en su duración como en su ubicación temporal, para aquellos sectores y trabajos que, por sus peculiaridades así lo requieran.

Haciendo uso de tal delegación, el **RD 1561/1995**, de 21 de septiembre, regula las jornadas especiales de trabajo, entendiéndose por tales aquellas que difieren en uno u otro aspecto de la normativa laboral común en materia de jornada. Esta regulación constituye una tradición en nuestro derecho, derivada de la necesidad de adaptar las

normas generales a las características y necesidades específicas de determinados sectores y trabajos, con dos finalidades:

- a) o bien permitir una ampliación o una utilización más flexible de dichas normas en función de las exigencias organizativas de tales actividades o de las peculiaridades del tipo de trabajo o del lugar en que esta se presta,
- b) o 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 éstos.

Este RD sigue las prescripciones contenidas en la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Su objeto es, pues, la regulación de ampliaciones y limitaciones de la jornada.

A) AMPLIACIONES DE JORNADA.

Se establecen jornadas ordinarias de trabajo más amplias en el transporte por carretera y ferroviario, la navegación aérea, el trabajo en el mar, ciertos trabajos en el campo o para el trabajo de porteros, vigilantes y guardas.

Lo que se debe a varias razones:

- Porque en algunas actividades la presencia en el puesto de trabajo no supone una actividad laboral intensa (por ejemplo: guardas nocturnos, tiempos de espera entre dos trayectos de autobús). Se distingue así entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, que es aquél durante el cual el trabajador se halla a disposición de la empresa, pero no presta un trabajo efectivo.
- Porque hay causas que fuerzan a intensificar el trabajo en determinados momentos del año (recogida de productos del campo)
- O por la dificultad de organizar el horario de forma diversa (trayectos de trenes de largo recorrido).

A su vez, en estas actividades las horas extraordinarias suelen tener un trato especial. Normalmente, algunas de las que exceden de la jornada ordinaria no se computan como tales, o pueden hacerse en mayor número.

Además cabe la posibilidad de computar el descanso mínimo de doce horas entre jornadas por períodos de hasta cuatro semanas, si bien respetando en todo caso, salvo indicación específica en otro sentido, un descanso de diez horas.

Las disposiciones específicas para cada uno de los supuestos de ampliación de jornada son las siguientes:

a) Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios

- La jornada de los empleados de fincas urbanas con plena dedicación estará comprendida entre las horas establecidas para la apertura y cierre de los portales. Dichos trabajadores podrán disfrutar cada día de trabajo y dentro de las horas de

servicio de uno o varios períodos de descanso, en la forma que se determine por convenio colectivo, de forma que el tiempo de trabajo efectivo no exceda de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

- En el caso de los segundos, su jornada puede ser de 12 horas diarias.
- Deberán disfrutar de un mínimo de 10 horas consecutivas de descanso entre jornadas, compensándose la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general por períodos de hasta cuatro semanas. Del mismo modo podrá acumularse por períodos de hasta 4 semanas el medio día de descanso semanal o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

b) Trabajo en el campo

La distribución y modalidades de cómputo de la jornada de trabajo serán las establecidas en los convenios colectivos o, en su defecto, las determinadas por la costumbre, salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades y la organización del trabajo de explotación.

En los trabajos agrícolas estacionales, en los de ganadería y guardería rural, podrá ampliarse la jornada, hasta un máximo de 20 horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de 12 horas de trabajo efectivo. El descanso entre jornadas será como mínimo de 10 horas consecutivas, compensándose la diferencia hasta las 12 establecidas con carácter general por períodos de hasta cuatro semanas. Del mismo modo podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

c) Comercio y hostelería

Se podrá acordar la acumulación del medio día de descanso semanal por períodos de hasta cuatro semanas o su separación del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

d) Transportes, trabajo en el mar

Para el cómputo de la jornada se distinguirá entre:

- Tiempo de trabajo efectivo: el trabajador se encuentra a disposición del empresario y realiza su actividad. Este tiempo no podrá superar 12 horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.
- Tiempo de presencia: el trabajador se encuentra a disposición del empresario, pero sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta, u otras similares. Estos tiempos no podrán exceder en ningún caso de 20 horas semanales de promedio en un mes y se respetarán los períodos de descanso entre jornadas de 10 horas y semanal, que podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas.

e) Transporte ferroviario

El límite de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo se podrá superar excepcionalmente, en los trenes de largo recorrido por razones de fuerza mayor o necesidades de la

explotación que incidan en la seguridad y regularidad de la circulación del tráfico ferroviario, por el tiempo imprescindible para rendir viaje en el lugar de destino.

El descanso entre jornadas fuera de la residencia de los conductores y demás personas que presten sus servicios a bordo de los trenes durante el trayecto de los mismos podrá reducirse a 8 y 6 horas, respectivamente.

f) Transportes por carretera

Ningún trabajador podrá conducir de manera ininterrumpida más de cuatro horas y media sin hacer una pausa. La duración mínima de la pausa será de 45 minutos, pudiendo fraccionarse en interrupciones de al menos de 15 minutos cada una, a lo largo de cada período de conducción. El tiempo total de conducción no podrá exceder de 9 horas diarias, pudiendo llegar, excepcionalmente a 10 horas un máximo de 2 días a la semana, ni de 90 horas en cada período de dos semanas consecutivas.

Se deberá garantizar un mínimo de 11 horas consecutivas de descanso por cada período de 24 horas, pudiéndose reducir a 9 horas un máximo de 3 días por semana siempre que se compense dicha reducción antes del final de la semana siguiente.

El descanso semanal será como mínimo de 45 horas consecutivas a la semana, incluidas las correspondientes al descanso entre jornadas. Dicho descanso se podrá reducir hasta un mínimo de 36 horas consecutivas cuando se tome en el lugar en que se encuentre normalmente el vehículo o el conductor o hasta 24 horas consecutivas cuando se tome en lugar distinto.

g) Trabajo a turnos

El medio día de descanso semanal se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas. El descanso entre jornadas se podrá reducir excepcionalmente hasta 7 horas, compensándose la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general.

h) Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás

Su jornada, siempre que el servicio no pueda realizarse turnándose con otros trabajadores, podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para ello, en la forma y mediante la compensación que se establezca por acuerdo o pacto.

i) Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía

Los descansos entre jornadas y semanal se podrán computar por períodos que no excedan de 8 semanas, debiendo respetarse en todo caso un descanso entre jornadas de 10 horas.

j) Trabajos en actividades con jornadas fraccionadas

Se consideran actividades con jornadas fraccionadas aquellas del sector servicios que, no excediendo en su duración total de la de la jornada ordinaria pactada, deban, por su propia naturaleza, extenderse de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a 12 horas al día, de manera que no resulte posible el disfrute por el trabajador que las realiza de un descanso ininterrumpida de 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Podrá establecerse un descanso mínimo entre jornadas de hasta 9 horas, siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada, en concepto de descanso alternativo

compensatorio, de un período de descanso ininterrumpido de duración no inferior a 5 horas.

B) LIMITACIONES DE JORNADA

También se establecen jornadas máximas más reducidas con la finalidad de proteger la salud del trabajador. Esta reducción suele ir acompañada de la limitación o prohibición de las horas extraordinarias. Son los casos de trabajos que exijan un alto esfuerzo físico (faenas del campo), o que deban realizarse en un medio ambiente penoso, insalubre o muy agresivo para la salud (trabajo en agua, en las minas, expuestos a altas temperaturas, en cámaras frigoríficas) o en el que se utilicen sustancias tóxicas o peligrosas.

Las disposiciones específicas para cada uno de los supuestos de limitación de la jornada son las siguientes:

a) Trabajos expuestos a riesgos ambientales

Se establecen limitaciones en los tiempos de exposición al riesgo, en los trabajos que impliquen grave riesgo para la salud del trabajador. Se podrá acortar la jornada por acuerdo colectivo y, en caso de desacuerdo entre las partes, la Administración laboral podrá fijar la limitación o reducción de jornada (*videm*, por ejemplo, tema 58 y 61: TLV).

b) Trabajo en el campo

Cuando este se realice en condiciones de extraordinario esfuerzo físico o penosidad la jornada diaria se reduce a 6 horas y 20 minutos diarias y 38 horas semanales. En las faenas en fango o agua y en las de cava abierta, la jornada no podrá exceder de 6 horas diarias y 36 horas semanales de trabajo efectivo.

c) Trabajo en el interior de las minas

En los trabajos en el interior de las minas la duración de la jornada será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo semanal. Los trabajadores que presten servicios en puestos de trabajo subterráneos, así como aquellos trabajadores de exterior cuya actividad sólo pueda producirse simultáneamente a la de los primeros, tendrán derecho a un descanso semanal de dos días y su jornada diaria será de 6 horas.

En las labores de interior en que el personal haya de realizar el trabajo completamente mojado, se reduce la jornada a 5 horas diarias.

d) Trabajo en cámaras frigoríficas

- Cámaras de 0 a -5 grados: jornada normal con un descanso de recuperación de 10 minutos cada 3 horas de trabajo ininterrumpidas.
- Cámaras de -5 a -18 grados: la permanencia máxima en su interior será de 6 horas, con descansos de recuperación de 15 minutos cada hora de trabajo ininterrumpida.
- Cámaras de -18 grados o más: la permanencia máxima en su interior será de 6 horas, con un descanso de recuperación de 15 minutos cada 45 minutos de trabajo ininterrumpido.

La diferencia entre la jornada normal y las 6 horas de permanencia máxima en el interior de las cámaras podrá completarse con trabajo realizado en el exterior de las mismas.

e) Otros supuestos de reducción de jornada

Se registrarán por su normativa específica los siguientes trabajos:

- Subterráneos
- En cajones de aire comprimido

AMPLIACIONES DE JORNADA	REDUCCIONES DE JORNADA
Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios Trabajo en el campo Comercio y hostelería Transportes aéreos y trabajo en el mar Transporte ferroviario Transporte por carretera Trabajo a turnos Trabajos de puesta a punto y cierre de los demás Trabajos en actividades con jornadas fraccionadas Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía	Trabajos expuestos a riesgos ambientales Trabajos en el campo Trabajos en el interior de las minas Trabajos en cámaras frigoríficas Trabajos subterráneos Trabajos en cajones de aire comprimido

c) JORNADAS ESPECIALES ATENDIENDO A LAS CIRCUNSTANCIAS PERSONALES DEL TRABAJADOR.

a) Disminución de la jornada por lactancia de un hijo menor de nueve meses

Se tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al principio o al final de la misma, o **acumularlo** en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario (Ley Orgánica 3/2007 de igualdad). Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen, conservando el salario (artículo 37.4 ET).

b) Nacimiento de hijos prematuros

En los casos de nacimientos 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria., debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpore a su jornada ordinaria (artículo 37.7 ET).

c) Disminución de la jornada por razón de guarda legal

Las personas que estén a cargo de un menor de 12 años o de una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye 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 (artículo 37.6 ET).

d) Trabajadora víctima de violencia doméstica

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan 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 su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora (artículo 37.8 ET).

4. VALORACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

La institución de las horas extraordinarias convenía a intereses empresariales, como forma de prolongar la jornada de trabajo efectivo más allá de las limitaciones legales, pero también a los intereses de los trabajadores, como vía de incrementar la retribución. Y en general, las horas extraordinarias constituían una fórmula de solución

del trabajo en determinados períodos no previstos y no cubiertos en la planificación anual de la jornada.

El incremento del paro forzoso y una política sindical de solidaridad, potenció un cambio en la orientación legal de las horas extras: su reducción a ochenta al año, junto con el incremento económico que suponían, ejercían un efecto disuasorio.

En el nuevo Estatuto de los Trabajadores, se establece que tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Si el calendario ha distribuido desigualmente las horas ordinarias de trabajo entre las semanas o los días del año, son extraordinarias las que excedan de las que como ordinarias fije el propio calendario.

La regulación de las horas extraordinarias comprende las siguientes reglas:

1. La iniciativa corresponde al empresario y su prestación es voluntaria para el trabajador, salvo que se trate de prevenir o reparar siniestros o que se haya establecido su realización por pacto individual o colectivo, dentro de los límites legalmente establecidos.
2. El salario para la hora extraordinaria será el fijado en convenio colectivo o contrato individual, pero en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. Se ha suprimido la exigencia, establecida en el ET de 1980, de que el incremento fuera del 75 por 100 sobre la hora ordinaria.

Pero, en vez de pagarlas, se puede optar por compensarlas por tiempo equivalente de descanso retribuido. Esta compensación, en defecto de pacto, debe ocurrir dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Las horas así compensadas no computan para el límite de ochenta anuales.

3. El empresario debe registrar día a día las horas extras realizadas y totalizarlas en el período cubierto por el recibo de salarios en el que deben constar.
4. Las horas extraordinarias no podrán exceder de ochenta al año, con dos excepciones:
 - las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.
 - las compensadas mediante descanso.

Para los trabajadores que por la modalidad o duración del contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

1. El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

5. INTERRUPCIONES DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO.

Tras regular la jornada de trabajo, el artículo 37 del ET establece el derecho de los trabajadores a disfrutar de una serie de interrupciones de la prestación de trabajo que, no obstante, no suponen una pérdida correlativa de salario. Se trata de

- el descanso semanal
- las fiestas laborales
- las vacaciones anuales
- los permisos retribuidos.

A) DESCANSO SEMANAL.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo. En el caso de menores de 18 años, el descanso semanal será de dos días ininterrumpidos.

El descanso semanal no se configura como una institución religiosa. El que coincida generalmente con el domingo obedece a razones de tradición no religiosa. Por ello no cabe alegar atentado a la libertad religiosa para pretender otro día de disfrute, por mera voluntad de una de las partes, para hacerlo coincidir con el día prescrito por sus convicciones religiosas. Aún más, la empresa no viene obligada a adoptar su organización y horario a los derechos individuales de pensamiento y libertad religiosa de sus obreros.

Debe tenerse en cuenta, como ya hemos visto, que, excepcionalmente, el descanso entre jornadas puede alterar su régimen cuando se trate de actividades especiales con regímenes también especiales de trabajo:

1. El RD 1561/95 establece que las reducciones del descanso semanal deberán ser compensadas mediante descansos alternativos de duración no inferior a la reducción experimentada, que en ningún caso podrán ser sustituidos por compensación económica, salvo en el caso de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato.
2. En los convenios colectivos se podrá autorizar, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, acumular la totalidad o parte de los descansos compensatorios, debidos a las reducciones anteriores para el medio día de descanso semanal, para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales.

B) LAS FIESTAS LABORALES.

Las fiestas laborales tienen lugar en determinados días al año, coincidiendo con celebraciones de tipo religioso o cívico.

El ET, en su artículo 37.2, dice que las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año, de las cuales 2 serán

locales. Sin embargo, nada impide que por convenio colectivo se establezcan determinados días como no laborables en un sector o en una empresa.

Las fiestas laborables pueden ser nacionales, de Comunidad Autónoma (12 entre ambas) o locales (2 que fija cada ayuntamiento).

En todo caso serán fiestas de ámbito nacional:

- el 1 de enero, Año Nuevo
- el 12 de octubre: fiesta nacional de España
- el 1 de mayo, fiesta del trabajo
- el 25 de diciembre: Navidad

El Gobierno puede establecer otras fiestas nacionales que puede trasladar a lunes si coinciden en domingo o si tienen lugar a mitad de la semana para evitar el fenómeno de los “puentes”.

- Viernes Santo,
- el 15 de agosto: Asunción de la Virgen,
- 6 de diciembre: día de la Constitución,
- 8 de diciembre: Inmaculada Concepción.

Por su parte, las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de 14 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. Incluso podrán establecer un día de fiesta adicional, pero recuperable, es decir, que las horas no trabajadas deberán serlo en otros días.

Las dos fiestas locales se determinan por la autoridad laboral a propuesta del pleno del Ayuntamiento correspondiente.

Anualmente se publica una relación de las fiestas laborales en las que se incluyen tanto las nacionales como las autonómicas. Para el año 2016, por ejemplo, se contiene en la **Resolución de 19 de octubre de 2015** de la Dirección General de Trabajo por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2016, así como en el **Decreto 177/2015 del Consell**, por el que determina el calendario laboral de aplicación en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana para el año 2015 y la resolución de 4 de diciembre de 2015, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por que se aprueba el calendario de fiestas locales, retribuidas y no recuperables en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

C) LAS VACACIONES ANUALES.

Las vacaciones anuales son un derecho del trabajador que se encuentra reconocido en la Constitución (art. 40.2) y en normas y convenios internacionales como los de la OIT (Convenio nº 132). Podemos definir las como aquel derecho del trabajador, derivado de la prestación de su trabajo durante un número determinado de jornadas consecutivas al año, sin dejar por ello de percibir la remuneración correspondiente a tales jornadas.

De acuerdo con el artículo 38 del ET, el período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual, sin que, en ningún caso, la duración sea inferior a 30 días naturales.

No obstante este mínimo, la duración de las vacaciones es proporcional al número de días trabajados a lo largo del año anterior al momento en que se inicia su disfrute. Esto quiere decir que el trabajador que lleve menos de un año en la empresa sólo tendrá derecho a una parte de las vacaciones.

El empresario no puede reducir el período de vacaciones:

- por razones disciplinarias: este tipo de sanción está legalmente prohibida.
- porque durante el año no se haya trabajado algunos días debido a que el trabajador se encontraba en incapacidad temporal o huelga legal.

Y, al contrario, los días de vacaciones no se ampliarán:

- porque el trabajador se encuentre en incapacidad temporal durante ellas.
- ni tampoco porque coincida con el período de descanso por maternidad.

Según ordena el ET, las vacaciones deben disfrutarse efectivamente, de tal manera que el trabajador no puede renunciar a ellas y aceptar del empresario una compensación económica por los días de vacaciones trabajados.

En cuanto a su retribución, aún siendo un período de descanso, deben ser retribuidas con una remuneración igual a la normal o media que el trabajador viniera recibiendo a lo largo de los meses anteriores. Habitualmente los criterios de remuneración de las vacaciones vienen fijados en el convenio colectivo.

A veces se plantean conflictos en torno a la fijación del momento del año en que tendrán lugar las vacaciones, ya que no necesariamente han de ser en época estival.

La determinación del período de vacaciones se hará por acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo dispuesto en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de vacaciones. Generalmente, la fijación de las vacaciones se ajustará a los siguientes criterios:

1. El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.
2. El disfrute de las vacaciones podrán ser en turnos organizados sucesivamente, pero también podrá acordarse la suspensión total de las actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación o similares. En estos casos los trabajadores deberán disfrutar las vacaciones en ese mes, incluso los que tendrían derecho a un período inferior que, no obstante, sólo obtendrán el salario de los días que les correspondan.
3. En el caso de que exista un régimen de vacaciones a turnos, los convenios colectivos suelen establecer ciertas preferencias como la antigüedad, la

categoría profesional o el hecho de tener hijos en edad escolar, pero también la pura y simple rotación.

4. El calendario de vacaciones se fijará en lugar visible en la empresa y, en cualquier caso, todo trabajador deberá conocer la fecha del disfrute de sus vacaciones al menos con dos meses de antelación.
5. El período de vacaciones puede ser único y continuado o fraccionarse en dos o más partes de igual o diversa duración. Esto último sólo será posible si así se ha acordado en convenio colectivo o por contrato de trabajo.
6. En caso de desacuerdo entre las partes, la Jurisdicción de lo social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

D) PERMISOS RETRIBUIDOS.

Aunque no es una cuestión de jornada, ya que el tiempo de trabajo contratado no varía, existen algunas circunstancias que dan al trabajador el derecho a excusarse de realizar su trabajo, manteniendo, no obstante, su remuneración. Estas circunstancias son de tipo personal, están recogidas en el artículo 37 del ET, que establece su duración mínima y pueden, desde luego ser ampliadas, en causas y tiempo, por convenio colectivo.

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. Por matrimonio, 15 días naturales.
2. Por nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto (*videm* convenio colectivo), el plazo será de 4 días.
3. Por traslado del domicilio habitual, 1 día.
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 período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración de la ausencia y a su compensación económica (Ej.: jurados, miembro de mesa electora, interventor, apoderado,...).
Cuando el cumplimiento de este deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de **excedencia forzosa** (artículo 46 ET).
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización (ejemplo, mesa electoral), se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
7. Para acudir a exámenes y seguir cursos de formación profesional (artículo 23 ET).

MOTIVO	DURACIÓN (DÍAS)
matrimonio	15 días
nacimiento hijo	2 días (4 con desplazamiento)
traslado	1 día
deber público personal	tiempo indispensable
funciones sindicales	tiempo indispensable
preparación al parto	tiempo indispensable
exámenes	tiempo indispensable

Para beneficiarse de los permisos el trabajador debe **avisar** al empresario y, además, con una antelación razonable siempre que pueda. Igualmente debe **justificar**, de forma convincente pero por cualquier medio el motivo de la ausencia. Normalmente se hará con documentos, pero puede que, a veces, al empresario le baste la simple comunicación verbal.

En convenio colectivo se pueden **ampliar o pactar nuevas causas** de permisos retribuidos o no retribuidos. Del mismo modo, el trabajador individual también podrá solicitar permisos, retribuidos o no, por cualquier circunstancia, ajustándose en lo dispuesto en cuanto a su concesión y duración a lo establecido en el convenio colectivo o en las normas de régimen interno de la empresa.

6. CONCLUSIONES

En el presente tema se ha desarrollado lo que se considera como básico en las relaciones laborales: la jornada de trabajo.

Se describe la evolución de la misma, las denominadas jornadas especiales, en función de los diferentes trabajos desarrollados.

Relacionado con la jornada de los trabajadores se tratan aspectos como las horas extraordinarias, horas de trabajo realizadas fuera del horario normal, las vacaciones, los permisos así como las fiestas remuneradas que tienen derecho los trabajadores.

7. BIBLIOGRAFÍA