

TEMA 28: *Prestación básica del trabajador: tiempo de la prestación, jornada, horas extraordinarias. Clases de jornadas y horarios. Descanso semanal, fiestas y permisos. Vacaciones.*

Esquema:

- 1.- Introducción.
- 2.- La prestación básica del trabajador.
- 3.- El tiempo de la prestación laboral.
 - 3.1.- La relevancia del tiempo para la prestación laboral.
4. - La jornada.
 - 4.1. - Concepto y evolución normativa.
 - 4.2. - Régimen jurídico de la jornada máxima.
5. - Horas extraordinarias.
 - 5.1. - Concepto y clases.
 - 5.2. - Régimen jurídico.
6. - Clases de jornadas y horarios.
 - 6.1. - Clases de jornadas.
 - 6.2. - Horario de trabajo.
7. - Descanso semanal.
 - 7.1. - Fundamento
 - 7.2.- Régimen jurídico.
 - 7.2.a. Régimen jurídico general.
 - 7.2.b. Regímenes especiales.
8. - Fiestas laborales.
9. - Permisos.
 - 9.1. - Concepto y naturaleza jurídica.
 - 9.2. - Régimen jurídico.
10. - Vacaciones.
 - 10.1. - Naturaleza jurídica.
 - 10.2. - Régimen jurídico.
11. - Conclusiones.
12. - Referencias bibliográficas y documentales.

1. - INTRODUCCIÓN.

La relación jurídica laboral nacida del contrato de trabajo está constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una prestación salarial. Resulta obvio que nos hallamos ante una relación jurídica duradera, ya sea de duración determinada o indefinida, pues nace de un contrato de ejecución continuada, en el que el factor temporal tiene una especial relevancia, manifestándose en numerosos aspectos, a saber:

- El principio de "*conservación del negocio*" que explica la resistencia de la relación laboral a extinguirse, aparece reflejado a lo largo de todo el ordenamiento laboral, que inspirado en el mismo arbitra diferentes remedios legales, tales como la suspensión, la subrogación empresarial, las novaciones, los permisos retribuidos, etc.
- También incide en la tipología del contrato de trabajo, de tal manera que su duración da lugar a diversos tipos contractuales.
- La continuidad es un presupuesto lógico de numerosos deberes y derechos del trabajador: el deber de obediencia, el de no concurrencia desleal, el derecho de ocupación efectiva, los de formación y promoción profesional, etc.
- También en función del tiempo se configuran aspectos importantes del estatuto jurídico del trabajador, tales como la antigüedad, los ascensos, las indemnizaciones, etc.
- Igualmente la retribución se establece en función de módulos temporales (horas, días, semanas, o meses).
- Finalmente, las unidades de la prestación laboral y sus limitaciones también se fijan en función del tiempo, esto es, la jornada y los tiempos de descanso, de los que nos ocupamos a continuación, conforme al siguiente esquema.

2. - LA PRESTACION BASICA DEL TRABAJADOR.

El legislador al delimitar el ámbito de aplicación de la norma básica en esta rama jurídica, constituida por el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, 24.3 (en adelante TRET/ET), establece en su art. 1 que quedarán comprendidos "*los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*". En consecuencia, el objeto o materia social regulado por el Derecho Laboral está constituido por las relaciones de trabajo, caracterizadas por ser onerosas habida cuenta que generan obligaciones de contenido patrimonial para ambas partes, y sinalagmáticas al estar regida por el principio de reciprocidad, lo que conlleva una equivalencia entre las

prestaciones de los contratantes. Según esto puede afirmarse que el objeto de esta relación contractual se descompone en dos elementos: la prestación laboral correspondiente al trabajador, y la retributiva que recae sobre el empresario. Por lo que respecta a la primera, objeto de estudio en el presente tema, cabe decir, que se trata de una deuda de actividad y no de resultado, cuyas notas características son:

- a) Se trata de una actividad humana y personal, pues únicamente puede ser realizado por una persona física que desarrolla una prestación de servicios personalísima, no siendo posible una sustitución novatoria en la persona del trabajador, ya que los conocimientos, aptitudes, experiencia y la propia identidad del trabajador constituyen elementos esenciales en su contratación. De ahí que cuando el trabajador deba ser sustituido temporalmente se formaliza un nuevo contrato con el sustituto (contrato de interinidad).
- b) El trabajador presta sus servicios de forma voluntaria lo cual implica que ha prestado libremente su consentimiento.
- c) El trabajo contratado debe ser lícito y productivo, pues el Derecho del Trabajo sólo se aplica al trabajo oneroso y productivo que se realiza para procurarse medios de vida y subsistencia, con ánimo de obtener una ganancia, independientemente de la finalidad altruista o lucrativa perseguida por el empresario.
- d) La prestación laboral se realiza por cuenta ajena lo cual significa que el trabajador no asume los riesgos del trabajo y no se apropia de los frutos del mismo que serán atribuidos al empresario, quien será el beneficiario directo de la utilidad patrimonial que reporte los bienes o servicios producidos, quien se obliga a compensar al trabajador con una parte de ese beneficio económico.
- e) En el desarrollo de la prestación laboral el trabajador se halla sometido al poder disciplinario y de dirección del empresario, de forma que recae sobre él un deber de obediencia de las órdenes e instrucciones que el empresario dicte en el ejercicio regular de sus facultades directivas. El grado de la dependencia será distinto en función del tipo de trabajo, realizando la Jurisprudencia una interpretación flexible en atención a la cualificación del trabajador, el lugar o la clase de trabajo realizado.

3. - EL TIEMPO DE LA PRESTACIÓN LABORAL.

Dentro de la ordenación del tiempo de trabajo es necesario realizar una serie de precisiones conceptuales:

- La duración del tiempo de trabajo o jornada es un concepto cuantitativo referido a la cantidad de tiempo que el trabajador dedicará a la prestación de servicios, y en relación a la misma será necesario delimitar conceptualmente los tiempos de trabajo efectivo, que son aquellos en los

que está efectivamente realizando su actividad laboral, su distribución temporal, y los descansos mínimos durante la jornada y entre jornadas.

- La distribución del tiempo de trabajo u horario es, en cambio, un concepto cualitativo referido a cómo se distribuyen en el día los momentos exactos de trabajo y descanso, así como la fijación de las horas de entrada y salida.

Aunque diferentes entre sí, son conceptos muy relacionados, pues como más adelante veremos las variaciones que afecten a uno pueden repercutir en el otro. Este proceso de concreción del tiempo de trabajo en tres escalones (duración y distribución de jornada y horario) queda plasmado formalmente en el llamado calendario laboral.

Una de las primeras manifestaciones del intervencionismo estatal en materia laboral, en los países desarrollados, fue la limitación de los tiempos de trabajo, fundada tanto en razones humanitarias, como la defensa física y moral del trabajador; como económicas, al haberse probado que el incremento de la jornada laboral a partir de un determinado límite surte efectos negativos sobre la productividad. Precisamente, en España la primera ley de contenido laboral aprobada el 24.Julio.1873, con la que nace nuestro Derecho del Trabajo, reguló la jornada de los menores. Hasta 1919 no se estableció con carácter general para todos los trabajos una jornada máxima legal de ocho horas, pero no debe ignorarse el escaso cumplimiento de estas primeras normas laborales. Una prueba de la gran trascendencia que la limitación de la jornada tiene para la sociedad es su reconocimiento constitucional en el art. 40.2 a cuyo tenor *"los poderes públicos(...) garantizarán, el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral"*.

4. - LA JORNADA.

4.1. - Concepto.

Llamamos jornada al tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empresario su actividad profesional a cambio del salario que recibe de éste. El número de horas que componen esta jornada se fija de modo más o menos científico y preciso, de acuerdo con criterios de naturaleza económica y social, pues si desde un punto de vista puramente económico se plantea la necesidad de fijar una jornada mínima por debajo de la cual disminuye el beneficio empresarial, desde el punto de vista social y jurídico, se plantea el problema de limitar su duración máxima con el fin de tutelar la salud del trabajador.

Tradicionalmente, su fijación se realizaba utilizando un módulo diario y se distribuía mediante la fijación del horario, sin embargo hoy día se admiten otros módulos de cómputo más flexibles como el semanal o el anual, y en

estos casos resulta preciso realizar una distribución de la jornada en los diferentes días de la semana o en las distintas semanas del año, ya sea de forma regular si se trabaja el mismo número de horas todos los días o semanas, o irregular cuando se alternan periodos de mayor actividad con otros de menor duración.

4.2. - Régimen jurídico de la jornada máxima.

Su regulación legal se halla contenida en los arts. 34, 35 y 36 del TRET (modificado por Ley 3/2012 y por RD-Ley 16/2013, de 20 de diciembre), desarrollado por el R.D 1561/1995, de 21.9, sobre jornadas especiales, y por algunos preceptos de los R.D. reguladores de las relaciones laborales especiales. Junto a esta normativa estatal se encuentra la Directiva 2003/88/CE que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo, aplicable a todos los sectores de actividad, a excepción de los trabajadores del mar, y las disposiciones de los convenios colectivos. En esta normativa se distingue un doble régimen jurídico que pasamos a examinar por separado.

4.2.a. - Régimen jurídico común.

La jornada de trabajo será la pactada en convenio colectivo o en el contrato de trabajo, que en todo caso respetará los límites legales. Si la jornada pactada individualmente fuese inferior será compensable cuando el convenio establezca una nueva jornada inferior más beneficiosa. Los límites legales a la jornada ordinaria pactada son los siguientes:

1. La duración máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, considerándose como tal el comprendido entre el momento de llegada y el abandono del puesto de trabajo, por lo que no serán computables los tiempos de mera presencia, espera o disposición aunque si serán retribuidos (la jurisprudencia ha cifrado la jornada máxima anual en 1826 horas y 27 minutos resultado del promedio de 40 horas semanales descontando las vacaciones, los descansos semanales y los festivos)
2. La jurisprudencia ha ido puntualizando qué momentos se consideran de trabajo efectivo a efectos legales, y entre ellos se encuentra el dedicado al aseo personal recogido en la LPRL, a los reconocimientos médicos, a la formación en materia de prevención, el destinado a formar a los Delegados de Prevención y la llamada "pausa por bocadillo" que merecerá tal calificación cuando así lo establezca el convenio colectivo o el contrato de trabajo, a falta de previsión no se computará lo que conlleva una prolongación de la jornada proporcional a la duración del descanso, cuya duración mínima (art. 34.4 TRET) será como mínimo de:

- 15 minutos para los mayores de 18 años con jornadas continuadas diarias superiores a seis horas,
- 30 minutos para los menores de 18 años con jornadas diarias continuadas superiores a cuatro horas y media.

Por tratarse de una norma de Derecho necesario, no es lícito pactar una compensación económica a cambio de que se renuncie a este descanso, y salvo pacto en contrario, no está obligado a permanecer en el centro de trabajo.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente han de mediar, como mínimo, 12 horas, incluso cuando se realicen horas extraordinarias.
4. El descanso semanal será como mínimo de un día y medio, acumulable por periodos de hasta catorce días.
5. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no puede ser superior a 9 horas diarias, salvo que por convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se pacte la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, que en todo caso deberá respetar los periodos mínimos de descanso legalmente previstos, a saber: descansos diarios continuados de al menos 12 horas entre jornadas, así como las pausas durante la jornada diaria legalmente previstas.

En defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 % de la jornada de trabajo

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, sin éste no dice nada, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Si tampoco existiera pacto entre la empresa y representantes de los trabajadores, la ley establece que las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan¹.

La distribución irregular de la jornada permite adaptar la distribución de los tiempos de trabajo a las necesidades específicas del proceso productivo, de modo que en unas épocas del año se trabajarán más horas, compensándose el exceso con un menor trabajo en otras, lo que, por regla general, no incide sobre el salario que se percibe de forma regular. No obstante, algunos convenios colectivos prevén la posibilidad de que pueda pactarse una distribución variable del salario global, o bien que afecte

¹ Régimen de compensación de la jornada irregular establecido por R.D.-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

únicamente a los complementos salariales de naturaleza variable (ej. Incentivos). Es evidente, que la jornada irregular puede ocasionar problemas a la hora de liquidar las obligaciones salariales si el contrato se extingue antes de finalizar el año, pues habrá excesos o defectos en las horas trabajadas respecto de las que sean tomadas como referencia para fijar el salario, lo que obligará a tenerlo en cuenta con el fin de compensar a la parte que resulte perjudicada por ellos y evitar así un enriquecimiento injusto.

No se considera distribuida irregularmente aquella jornada que se distribuye proporcionalmente entre las distintas semanas del año, aunque dentro de la semana se distribuya irregularmente en cómputo diario.

Debe tenerse en cuenta que los límites señalados anteriormente, tanto para la jornada regular como irregular, están referidos a la prestación de servicios para un solo empresario, de modo que podrá superarse en los casos de pluriempleo, excepto los menores de 18 años quienes reciben un tratamiento legal especial al disponer el art.34.3 TRET que éstos no podrán realizar más de 8 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.

4.2.b. - Regímenes especiales.

El art. 34.7 TRET autorizó al Gobierno para fijar ampliaciones y reducciones de la jornada para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran, autorización que dio lugar a la promulgación del citado RD.1561/1995 donde se regulan las jornadas especiales en atención a que difieren en uno u otro aspecto de la normativa laboral común.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este RD las relaciones laborales especiales que se rigen por su normativa específica, así como el capitán, piloto, patrón y otros cargos marítimos, tales como los médicos y el personal de inspección de esos mismos trabajos.

Jornadas ampliadas, se establecen para los siguientes colectivos:

- Empleados de fincas urbanas con plena dedicación.
- Guardas y vigilantes no ferroviarios.
- Trabajadores del campo.
- Comercio y hostelería.
- Transportistas por carretera, del mar, ferroviarios y aéreos.
- Trabajo a turnos.
- Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás.

- Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.
- Trabajos con jornadas fraccionadas.

A. Jornadas reducidas, están previstas para:

- Trabajos expuestos a riesgos ambientales.
- Trabajos en el campo.
- Trabajos en el interior de las minas.
- Trabajos de construcción y obras públicas.
- Trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación.

Al margen de estos supuestos en los que la reducción obedece a razones de especial dureza y peligrosidad del trabajo, el ET contempla otros posibles casos de jornadas reducidas, a saber:

1. Las trabajadoras, por **lactancia** de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer voluntariamente podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo alcanzado con el empresario respetando siempre la norma convencional. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen (art. 37.4 TRET).
2. Supuestos de reducciones de jornada por cuidados de personas a cargo del trabajador, contemplados en el artículo 37.5 TRET. Son los siguientes:
 - a) Trabajador que por razones de **guarda legal** tenga a su **cuidado directo algún menor de doce² años** o una persona con **discapacidad física, psíquica o sensorial**, que no desempeñe una actividad retribuida.
 - b) Trabajador que 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.

En estos dos supuestos el trabajador tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella (art. 37.5 TRET modificado por Ley 3/2012).

² El R.D.Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, ha ampliado la edad de los menores de ocho a doce años.

- c) El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, para el **cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor** a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

En este supuesto el trabajador tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de su jornada.

La situación de necesidad se acreditará por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Los convenios colectivos, podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37 TRET examinados, corresponderá al trabajador. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada de los supuestos del artículo 37.5 TRET, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

3. En los casos de **nacimiento de hijos prematuros** o qué, 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 dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En los casos anteriormente expuestos, cuando dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta jornada reducida, corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y el trabajador sobre esta materia serán resueltas por la Jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

4. Tienen una jornada reducida por imperativo legal, **los trabajadores a tiempo parcial**, que prestan sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador comparable a tiempo completo, a estos efectos, se considerará como tal al trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable, se considerará la jornada a tiempo completa prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, la jornada ordinaria máxima legal.
5. La trabajadora **víctima de violencia de género** tendrá derecho a la reducción de la jornada 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 (art. 37.7 TRET). Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que se establezcan en los convenios o acuerdos colectivos, o conforme a lo pactado entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.
6. La jornada de trabajo podrá reducirse por **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción** con arreglo al procedimiento previsto para la suspensión de contratos por estas mismas causas en el art. 47 ET. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 % de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor (art. 47 ET modificado por Ley 3/2012).

7. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a **la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** en los términos que establezca la negociación colectiva o el acuerdo con el empresario. Para lograr este objetivo el artículo 37.8 ET establece que se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos.

5. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

5.1. - Concepto y clases.

Son extraordinarias las horas que excedan de la jornada ordinaria fijada legal o convencionalmente. No siendo computables como horas extras las siguientes:

- Las que excediendo de la jornada legal semanal no superen la jornada semanal más amplia resultante de la distribución irregular por semanas de la jornada ordinaria anual, en este caso las horas extras no se computan tomando como referencia el día sino módulos temporales más amplios (semana, mes, etc.)
- Las realizadas por fuerza mayor, entendiéndose por tales las realizadas para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, aunque se retribuyan como tales, siendo obligatoria su ejecución que no se somete a límite temporal, prolongándose tanto como exija la prevención o reparación del siniestro, (no se incluyen en este concepto las debidas a caso fortuito por tratarse de un riesgo interno relacionado con la actividad productiva).
- Tampoco merecen esta calificación las dedicadas al descanso de los trabajadores dentro del centro de trabajo, ni las horas de espera, presencia o disposición (periodos en los que el trabajador no realiza su actividad laboral pero se encuentra a disposición del empresario, en expectativa de ser requerido para realizarla en cualquier momento).

Los pactos sociales admiten dos modalidades que están siendo recogidas por los convenios colectivos bajo la denominación de horas extraordinarias habituales y estructurales, que podemos conceptuar así:

- a. **Horas extraordinarias habituales**: son aquellas no fundadas en situaciones de necesidad objetivas, a las que el empresario recurre para atender necesidades normales y previsibles del ciclo productivo, eludiendo la contratación de nuevos trabajadores. Los pactos sociales tienden a suprimirlas con el fin de fomentar la contratación de nuevos trabajadores.

- b. Las horas extraordinarias estructurales se basan en exigencias del proceso productivo. Entre las circunstancias estructurales que justifican la realización de estas horas se encuentran los pedidos imprevistos, los periodos punta de producción, las ausencias imprevistas, los cambios de turno, etc. Son admitidas por los pactos sociales siempre que tales necesidades no puedan ser atendidas con nuevas contrataciones.

En materia de Seguridad Social, únicamente se computan en la base de cotización por contingencias profesionales, y con claros fines disuasorios, se exige además una cotización adicional, si bien, las de fuerza mayor reciben un tratamiento especial pues se les aplica un tipo reducido (2%), mientras que el resto cotizan aplicándose los tipos generales (4,7%).

5.2. - Régimen jurídico.

Se encuentra regulado en el art. 35 TRET donde se establece que su realización será voluntaria, salvo que se hayan pactado en el convenio colectivo (estatutario o extraestatutario), acuerdo de empresa o en los contratos de trabajo. Los límites y obligaciones legales establecidas en relación a estos trabajos extraordinarios son en síntesis las siguientes:

- El número de horas extras no podrá ser superior a 80 al año, no existiendo límites diarios ni mensuales, salvo que vengan impuestos por la negociación colectiva, donde también podrán acordarse límites anuales más restrictivos. El TRET autoriza al Gobierno a limitar, e incluso, a suprimir temporalmente el número máximo de horas extras por razones de política de empleo. No se computan a efectos de este límite anual las compensadas con descansos en los 4 meses siguientes a su realización, ni las de fuerza mayor. La trasgresión de este límite máximo constituye una infracción administrativa grave.
Para los trabajadores cuya relación contractual les lleve a tener una jornada anual inferior a la general en la empresa (contratos temporales inferiores a un año) el número máximo de horas extras se reducirá en la misma proporción.
- El empresario por su parte está obligado a informar mensualmente del número de horas extras a los representantes del personal, a registrarlas día a día, y en cada periodo de pago entregará al trabajador un comprobante de tales horas, que se incluirá en el recibo de salarios.
- En cuanto a su compensación, será en el convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato individual donde se optará por su retribución o compensación por descansos, y a falta de pacto, prevalecerá la opción por el descanso.
 - Retribución: el valor de estas horas no podrá ser inferior al de la hora ordinaria, correspondiendo al convenio establecer el módulo empleado para fijar su cuantía. Cabe sustituir el pago de las horas

extraordinarias a través del pacto de salario global en el que se fija una retribución única sin distinción de conceptos por todos los servicios prestados, de modo que se percibe la cantidad en su totalidad independientemente de que se realice o no un trabajo extraordinario. En cualquier caso, es un concepto retributivo no compensable ni absorbible por subidas salariales posteriores.

- Descansos: el descanso compensatorio ha de ser retribuido y de duración al menos equivalente a las horas extraordinarias realizadas, pudiendo mejorarse por pacto. Igualmente deberá pactarse el periodo en el que se disfrutará del descanso y a falta de pacto se aplicará la norma legal supletoria que exige su disfrute en los 4 meses siguientes, así pues cabe pactar periodos de mayor duración, pero en este caso las horas compensadas fuera de los 4 meses siguientes a su realización si computarán a efectos del límite máximo de horas extras antes apuntado.
- El legislador prohíbe su realización a los trabajadores nocturnos, aunque se admiten excepciones en los casos antes señalados de jornadas especiales (RD 1561/1995), a los menores de 18 años, a los minusválidos en centros especiales de empleo y a los que disfruten del permiso de maternidad a tiempo parcial .

6. - CLASES DE JORNADAS Y HORARIOS.

6.1. - Clases de jornadas.

Una vez definida la jornada analizaremos las diferentes clases de jornadas admitidas de acuerdo con los siguientes criterios:

A. Atendiendo a su duración:

1. **Jornada completa**: es aquella cuya duración alcanza la máxima legal o convencionalmente establecida.
2. **Jornada parcial**: es la realizada por los trabajadores a tiempo parcial quienes prestan sus servicios durante un número de horas, al día a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador comparable a tiempo completo,

B. Atendiendo al horario establecido:

1. **Jornada diurna**: transcurre entre las 6 y las 22 horas.
2. **Jornada nocturna**: tiene lugar entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el convenio marque periodos más amplios. Su duración no podrá exceder de un promedio, computado quincenalmente, de 8 horas

diarias y sólo en ciertos casos podrán realizarse horas extraordinarias (jornadas especiales, casos de fuerza mayor e irregularidades en el relevo de turnos por causas no imputables a la empresa) que necesariamente serán compensadas con reducciones de jornada en los días siguientes hasta alcanzar el promedio de 8 horas pero en un periodo inferior a 15 días. Deberá ser notificada a la Administración laboral. Legalmente se consideran trabajadores nocturnos a:

- a) aquellos cuya jornada habitual comprende más de tres horas diarias dentro del periodo de trabajo nocturno,
- b) a los que se prevea que en tal periodo puedan realizar más de la tercera parte de su jornada laboral anual.

Estos recibirán una compensación específica dada la mayor penosidad que entraña este tipo de trabajo, la cual será fijada en el convenio colectivo, pudiendo consistir en un complemento salarial adicional de tipo funcional (*plus de nocturnidad*), no compensable ni consolidable que se abona exclusivamente por las horas trabajadas en jornada nocturna, salvo que el salario base se haya pactado teniendo en cuenta la naturaleza nocturna del trabajo. No será necesario retribuir económicamente el trabajo nocturno cuando se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos, esto es, reduciendo la jornada del trabajador.

Existen reglas de seguridad y salud específicas para esta clase de trabajadores, relativas a reconocimientos médicos, derecho a cambiar de puesto por exigencias de salud, y a disponer de servicios de protección y prevención adecuados. Se prohíbe esta jornada a los menores de 18 años.

C. Atendiendo a las interrupciones existentes durante la jornada.

1. **Jornada continuada:** se entiende aquella en que las horas diarias de trabajo se cumplen de forma ininterrumpida, salvo los periodos de descanso mínimos marcados por la ley que podrá ser mejorada por pacto colectivo o individual.

2. **Jornada partida:** es aquella modalidad en la que el tiempo diario de trabajo se divide en dos fracciones separadas por un periodo de tiempo intermedio que suele coincidir con la hora de la comida, y su duración será la que se pacte al no existir un mínimo legal, pero siempre de tal entidad que existan dos periodos de trabajo claramente diferenciados. En todo caso, este lapso de tiempo será compatible con el descanso durante la jornada legal o convencionalmente establecido.

El cambio de jornada continuada a partida o viceversa supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que sólo puede llevarse a efecto siguiendo los cauces procedimentales del art. 41 TRET.

3. Jornada intensiva: es una fórmula de distribución del tiempo de trabajo diario utilizada por la negociación colectiva, que habitualmente se emplea en los meses de verano consistente en la realización de una jornada inferior a la habitual pero de forma continuada.

6.2. - Horario de trabajo.

El horario es la determinación de los momentos precisos en que cada día ha de comenzar y terminar la actividad laboral diaria. Su determinación inicial puede realizarse a través del convenio colectivo, el contrato, o bien unilateralmente por la empresa, pero cualquier modificación posterior es considerada de carácter sustancial por lo que únicamente puede realizarse unilateralmente a través del procedimiento previsto en el art. 41 TRET. Se admiten diversas modalidades, a saber:

A. Horario rígido: cuando el empresario determina con toda exactitud la hora de entrada y salida de los empleados, aun tratándose de módulos temporales invariables cabe la posibilidad de que pueda variar según el calendario, e incluso de unos trabajadores a otros.

B. Horario flexible: cuando los trabajadores dentro de los límites preestablecidos, eligen el momento de entrada y salida del trabajo, respetando la duración de la jornada. En estos casos resulta necesaria la compensación del tiempo trabajado, que puede realizarse en el mismo día (horario flotante) o en periodos semanales, mensuales o anuales, cuanto mayor sea el periodo de tiempo de compensación mayor será la flexibilidad de la que disfrutará el trabajador, quien respetará en todo caso los límites legales o convencionales sobre jornada y descanso diario.

Tras las últimas reformas normativas se contemplan diversos supuestos de adaptación de los tiempos de trabajo, así cabe mencionar:

- El art. 37.7. TRET (introducido por la LO 1/2004), concede a la trabajadora víctima de violencia de género el derecho 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, siendo imprescindible que dispongan de la orden de protección o, excepcionalmente, de un informe del Ministerio Fiscal que acredite la existencias de indicios.
- El apartado 8 del art. 34 TRET incorporado por la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a cuyo tenor *“el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de*

trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla”.

C. Trabajo a turnos se trata de una forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, continuo o discontinuo, variando la hora de inicio y fin de la prestación laboral según periodos de tiempo, generalmente semanales.

Su régimen jurídico se recoge en los convenios colectivos que en todo caso deberán respetar lo dispuesto en el art. 36 TRET y RD 1561/1995 donde se establece lo siguiente:

- En las empresas con procesos productivos continuados de 24 horas, los trabajadores tienen derecho a rotar en los diferentes turnos, sin quedar afectados necesariamente al nocturno.
- Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer en turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria que podrá ser revocada posteriormente o suprimida por convenio colectivo.
- Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrán preferencia para la elección de turno.
- Si los turnos comprenden los domingos y festivos, puede el empresario cubrir esos periodos con nuevos trabajadores contratados a tiempo parcial (*corretornos*), o bien mantener a los trabajadores prestando servicios por semanas completas, acumulando el descanso por periodos de hasta 14 días. También se admite su reducción a un solo día debiendo disfrutarse el medio día restante en otro día de la semana o acumulándolo por periodos de hasta 4 semanas.
- Cuando el descanso diario mínimo de 12 horas no pueda disfrutarse por cambio de turno, se permite su reducción hasta un máximo de 7 horas debiendo compensarse la diferencia en los días inmediatamente siguientes.
- La mayor penosidad que implican estos cambios rotatorios suele ser compensada con un complemento salarial específico denominado “plus de turnicidad o de turno” no consolidable ni absorbible.
- Su establecimiento inicial es competencia del empresario aunque sus facultades pueden ser limitadas por la negociación colectiva, pero su posterior modificación habrá de ajustarse al procedimiento establecido por el art. 41 TRET para las modificaciones sustanciales.

D. Trabajos sin horarios se admiten excepcionalmente en aquellos casos en los que resulta difícil determinar el momento de inicio y terminación de la jornada (ej. visitantes médicos, trabajos a domicilio, teletrabajo, etc.)

Respecto al control del tiempo de trabajo, la normativa legal no dice nada al respecto estableciendo como límite legal a las facultades empresariales que se guarde la debida consideración a la dignidad humana y se tenga en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en su caso. Por ello salvo pacto en convenio colectivo, el empresario puede adoptar las medidas que estime oportunas. Es práctica frecuente cumplimentar partes de trabajo o fichar en un reloj electrónico.

7. - DESCANSO SEMANAL.

7.1. – Fundamento.

La necesidad de que los trabajadores dispongan de un tiempo de ocio, constituye una necesidad psicofísica necesaria que ha de ser atendida por razones sociales y económicas. La propia CE 1978 (art. 40.2) dispone al respecto que corresponde a los poderes públicos garantizar el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y facilitar la adecuada utilización del ocio. Su régimen jurídico se halla recogido en el art. 37 TRET que regula el régimen general, y en el RD 1561/1998 que regula los especiales.

7.2. - Régimen Jurídico.

7.2. a.- Régimen jurídico general.

A tenor del art.37.1 TRET el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo semanal cuya duración será la siguiente:

- a) Para los mayores de 18 años, de día y medio ininterrumpido acumulable por periodos de hasta catorce días. Como regla general, el día de descanso coincidirá con el domingo y el medio día adicional con la tarde del sábado o con la mañana del lunes, no obstante, siempre que se respete el descanso de día y medio puede establecerse otro régimen de descanso, ya sea por norma o pacto colectivo o individual.
- b) Para los menores de 18 años éste descanso será de al menos dos días ininterrumpidos, no siendo posible su acumulación.

Los pactos colectivos sobre distribución irregular de la jornada deben respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, sin que puedan compensarse ni ser absorbidos por reducciones posteriores de la jornada.

El descanso semanal es irrenunciable y retribuido, siendo la retribución la correspondiente a un día y medio de trabajo, y si no se hubiera trabajado toda la semana, será la proporcional a los salarios devengados, se

excluyen de esta retribución los complementos de cantidad y calidad de trabajo. Por consiguiente, las faltas de asistencia injustificadas no privan a los trabajadores del derecho al descanso pero sí motiva la pérdida del salario del día no trabajado y de la parte proporcional del salario correspondiente al descanso. Igualmente, la extinción o suspensión de la relación laboral da derecho al trabajador a percibir la parte proporcional, según los días trabajados en esa semana, correspondiente a los días de descanso siguientes a que tuviera derecho.

Cuando por razones técnicas u organizativas no pudiera disfrutarse en el tiempo legalmente previsto del descanso semanal ni pudiera obtenerse descanso compensatorio, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica, que suele ser establecida por la negociación colectiva, pero a falta de previsión las horas trabajadas se abonarán como horas extraordinarias. Esta misma compensación será abonada cuando el contrato se extinga sin haber disfrutado del descanso semanal.

7.2.b. - Regímenes especiales.

El RD 1561/1995 sobre jornadas especiales contiene prolijas reglas especiales relativas al descanso semanal, cuya reducción ordena compensar con descansos alternativos acumulables por periodos más amplios, para los colectivos antes mencionados con jornadas ampliadas, especialmente los trabajadores de la hostelería, del campo, y del comercio. También existen reglas especiales para trabajadores con contratos especiales como es el caso de los empleados del hogar, entre otros.

8. - FIESTAS LABORALES.

Además del descanso semanal obligatorio existen unas fiestas laborales distribuidas a lo largo del año que constituyen días adicionales de descanso remunerado y no recuperables a los que se les aplica todo lo dispuesto para el descanso semanal en cuanto a régimen retributivo, descansos alternativos y demás condiciones de disfrute.

Estas fiestas pueden llegar a un máximo de 14 al año, dos de las cuales serán de carácter local, y hasta tres pueden ser sustituidas por las Comunidades Autónomas (CC.AA.) por otras que por tradición le sean propias, así como también podrán sustituir por fiestas tradicionales aquellas nacionales que, por coincidir con domingo, se desplazan al lunes inmediatamente posterior. Si algún año alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no darse la circunstancia anterior, podrá añadir una fiesta más al máximo de 14, que será recuperable. En cualquier caso deben respetarse las siguientes de ámbito nacional:

- 25 Diciembre, la Natividad del Señor.
- 1 Enero , Año nuevo.
- 1 Mayo, Fiesta del trabajo.
- 12 Octubre, Fiesta Nacional de España.

Con el fin de evitar los populares "puentes" tan negativos para la productividad empresarial, el ET (art.37.2) establece que el Gobierno podrá trasladar a lunes las fiestas nacionales que tengan lugar entre semana, a excepción de las anteriores.

Cuando por razones técnicas u organizativas no pudiera disfrutarse en el tiempo legalmente previsto del día festivo ni pudiera obtenerse descanso compensatorio en otro momento, el trabajador tendrá derecho al salario de los siete días de la semana, más el importe de las horas trabajadas en los días de descanso, incrementado en un 75% como mínimo (art. 47 R.D. 2001/1.983 vigente al amparo de Disp. derogatoria R.D.1561/1995).

Con independencia del calendario de fiestas que cada año aprueba el Gobierno, las empresas deberán exponer en un lugar visible del centro de trabajo un **calendario laboral** que se elaborará anualmente, y de no hacerlo incurrirán en infracción administrativa leve. Actualmente su contenido no se halla regulado, pero ante este silencio legal siguen recogiendo los contenidos antes exigibles (RD2001/1983): horario, distribución anual de los días de trabajo, días festivos, descansos semanales, descansos entre jornadas y días inhábiles.

9. - PERMISOS.

9.1. - Concepto y naturaleza jurídica.

El permiso puede ser conceptuado como un cese temporal de la prestación laboral por una de las causas legal o convencionalmente previstas, manteniéndose el deber retributivo del empresario.

A diferencia de la suspensión contractual, estas interrupciones se caracterizan porque sólo afectan a la obligación básica del trabajador, quedando obligado el empresario a abonar el salario correspondiente a esos días. Esta figura constituye una manifestación más del principio de conservación del negocio que preside todo el régimen jurídico de la contratación laboral, pues se evita que las vicisitudes de escasa importancia no sólo no extingan la relación, sino que sean insuficientes para suspender la prestación retributiva del empresario.

9.2. - Régimen jurídico.

Se halla regulado en el art. 37.3 ET donde se establece que el trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo conservando el

derecho a su remuneración en los supuestos que el propio precepto relaciona. Sobre esta norma la jurisprudencia ha puntualizado lo siguiente:

- La concesión del permiso no es una facultad discrecional del empresario que está obligado a concederlo si concurre la causa legal que lo justifica.
- La ausencia debe ser comunicada con antelación, siempre que sea posible, y justificarse, ya sea antes o después.
- Los días de permiso son naturales, salvo que la actividad para la que se solicita no pudiera realizarse en día festivo.
- Son días retribuidos, como si fueran de trabajo, por lo que junto al salario base deben incluirse todos los complementos salariales (hallándose el promedio de los de productividad), a excepción de los de nocturnidad, las horas extraordinarias y, por supuesto, las prestaciones extrasalariales. La jurisprudencia admite que se fije por convenio colectivo una remuneración inferior (ej. salario base más antigüedad) si el régimen de permisos pactado es en conjunto más favorable que el previsto por el TRET
- El número de días que fija el TRET puede ser mejorado por norma sectorial, que también podrá ampliar los supuestos, un claro ejemplo, son las licencias por asuntos propios.

Las causas previstas en el art. 37.3 ET son las siguientes:

- a. Por el matrimonio del trabajador: 15 días naturales retribuidos, que se disfrutarán después de las nupcias, salvo que se pacte otra cosa.
- b. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o qué, 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 dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- d. La lactancia de un hijo menor de nueve meses, ya sea natural o artificial, da derecho al padre o a la madre si ambos trabajan, a un permiso de 1 hora que podrán dividir en dos fracciones de 30 minutos cada una, incrementándose proporcionalmente en caso de parto múltiple. Quien ejerza el derecho, voluntariamente podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo alcanzado con el empresario respetando que en todo caso respetará lo establecido en la norma convencional.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- e. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: el tiempo indispensable para ello.
- f. Para el cumplimiento de deberes públicos, personales e inexcusables, tales como votar en las elecciones políticas, ser testigo, o miembro de un jurado, entre otras, el tiempo necesario. Este mismo permiso se concede para el desempeño de funciones públicas que no conlleven la suspensión del contrato, no obstante, cuando por este motivo el permiso suponga una disminución del tiempo de trabajo efectivo superior al 20% dentro de un trimestre, el empresario estará facultado para situar al trabajador en situación de excedencia forzosa. Cuando por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo el trabajador perciba una cantidad, ésta será descontada del importe del salario a que tuviera derecho.
- g. Para el cumplimiento de funciones sindicales o de representación del personal, los trabajadores tendrán derecho a interrumpir su trabajo por el tiempo legalmente concedido en estos casos. En efecto, los delegados de personal y los miembros de los comités de empresa disponen de un crédito de horas mensuales retribuidas, que varía según la plantilla de la empresa. También se concede este tipo de permisos a los delegados sindicales que formen parte de la mesa negociadora del convenio colectivo que resulte aplicable a su empresa.
- h. Para el ejercicio de derechos educativos: el tiempo indispensable para la realización de los exámenes, siempre que el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, (art.23.1.a).
- i. En caso de desplazamiento (art. 40 ET): 4 días laborables de permiso por cada tres meses de estancia fuera de su domicilio.
- j. En caso de extinción por causas objetivas: 6 horas semanales para la búsqueda de un nuevo empleo.
- k. Por traslado de domicilio habitual: 1 día de permiso.
- l. Cualquier interrupción por causas imputables al empresario, que impidan al trabajador desarrollar su actividad, no harán perder a éste su retribución.

10. - VACACIONES.

10.1. - Naturaleza jurídica.

El estudio del régimen jurídico sobre limitaciones de los tiempos de trabajo se completa con el de las vacaciones que han sido concebidas para proporcionar al trabajador un descanso anual de varios días consecutivos, que le permitan restablecer sus energías al disponer de un tiempo de ocio,

considerado una necesidad psicofísica del ser humano, como así lo ha declarado el Tribunal Constitucional en varias ocasiones.

En cuanto a su naturaleza jurídica, las vacaciones se configuran como una interrupción de la prestación laboral destinada a facilitar al trabajador un periodo de descanso remunerado, habida cuenta, que en nuestro Derecho las percepciones devengadas durante el periodo vacacional tienen naturaleza salarial (art.26.1 TRET), a diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno en los que constituye una prestación de la Seguridad Social.

10.2. - Régimen jurídico.

Este derecho aparece reconocido en el art. 40 CE y regulado parcamente en el art. 38 TRET y en varios Convenios de la OIT (nº 132 y 101), así como en la Directiva comunitaria 2003/88/CE sobre ordenación del tiempo de trabajo. Nos hallamos ante normas de derecho necesario que deberán ser respetadas por los convenios colectivos y contratos individuales.

Podemos sintetizar este régimen jurídico en las siguientes reglas:

- Son anuales, en cuanto que el derecho nace y se disfruta dentro de una anualidad, generándose día a día, por lo que tendrán derecho a las mismas quienes hayan prestado servicios a la empresa dentro del año que se toma como referencia y en proporción al número de días trabajados. La Jurisprudencia mayoritaria sostiene que el devengo del derecho se produce dentro del año natural (enero a diciembre) y no de fecha a fecha (ej. desde las últimas vacaciones). Nuestro Ordenamiento no exige un periodo mínimo de servicios dentro del año para generar el disfrute a las vacaciones, aunque pueden estar previstos en los convenios colectivos que, en todo caso, deberán respetar el límite máximo de 6 meses impuesto por el Convenio nº 132 OIT. Así pues, los trabajadores podrán disfrutar del periodo vacacional en su totalidad antes de haberlo generado por completo a cuenta de los días que les queda por trabajar en ese año.
- Al ser un derecho irrenunciable e incompensable económicamente deberán disfrutarse efectivamente no siendo sustituibles por compensación económica, pues quedarían claramente desvirtuadas al no cumplir su función reparadora. No obstante, será posible su compensación económica cuando el trabajador cesa en su empleo habiendo devengado derecho a vacaciones pero sin haberlas disfrutado. Se admite incluso su pago por adelantado de forma prorrateada cuando los contratos son de duración inferior al año (ej. Contratos con ETT).

En base a esto se prohíbe sancionar las faltas laborales de los trabajadores con reducciones de la duración del periodo vacacional o cualquier otra reducción de los derechos de descanso.

- Deben disfrutarse dentro del año natural al que correspondan, no siendo posible acumularlas a las de años sucesivos, pues caducan irremisiblemente cada año si no se han disfrutado, salvo excepciones (ej. Maternidad e IT). En el caso de que el contrato se extinga antes de finalizar el año habiéndose disfrutado la totalidad de las vacaciones será necesario descontar su importe en la liquidación.
- La duración de las vacaciones anuales no será inferior a 30 días naturales si trabajó el año completo, en otro caso, será proporcional a los días trabajados (2,72 días por mes trabajado, pues se computan sólo los 11 meses de trabajo). Al ser días naturales, se computan como días de vacaciones los domingos y días festivos. Estos mínimos de derecho necesario podrán ser mejorados por pacto colectivo, contrato de trabajo o pacto individual, e incluso por decisión unilateral del empresario. También se admite su fraccionamiento en dos o más periodos. Los trabajadores con jornadas reducidas y los contratados a tiempo parcial tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones íntegramente.
- Del cómputo del periodo anual que da derecho a las vacaciones no se excluyen las ausencias del trabajador justificadas (ejem: baja médica, huelga, etc.) y sí las injustificadas (ej. suspensiones de empleo y sueldo). En los casos de suspensión total por expediente de regulación de empleo, se reducirá el periodo de vacaciones en proporción a los días en que estuvo suspendida la relación laboral, no experimentará reducción alguna si la suspensión fue parcial.
- La fijación del periodo de vacaciones se realizará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, pacto que deberá respetar lo acordado en el convenio colectivo sobre planificación anual de las vacaciones. En cualquier caso, el empresario podrá excluir aquellos periodos de gran actividad empresarial. Por otra parte, el haber disfrutado de vacaciones en una determinada época no supone un derecho adquirido hacía el futuro. Los litigios sobre la fijación del periodo vacacional serán resueltos por los Juzgados de lo social a través de un procedimiento preferente y sumario, siendo irrecurrible la sentencia que se dictará en el plazo de tres días, (arts.125 y 126 LPL).
- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

- El empresario está obligado a exponer en el centro de trabajo el calendario de vacaciones con dos meses de antelación como mínimo. De no respetarse esta norma, el empresario quedaría obligado a abonar una indemnización cifrada en el importe de los salarios correspondientes a los días de vacaciones.
- La retribución correspondiente a los días de vacaciones se abonarán, por regla general, antes de su disfrute, siendo su cuantía la que fije el convenio colectivo que, por regla general, será la remuneración “normal” y “media” que percibe el trabajador en meses de actividad, por lo que se incluyen todos los conceptos salariales, fijos y variables, (ej. comisiones y pluses de productividad), por el contrario, quedan excluidas las percepciones extraordinarias (horas extraordinarias, plus disponibilidad, etc.). La pérdida del salario por secundar una huelga lícita no repercute en la remuneración de las vacaciones.
Si el trabajador presta servicios para otra empresa durante las vacaciones desaparece la obligación de abonar los salarios y de mantenerlo dado de alta en la Seguridad Social.

11. - CONCLUSIONES.

Cabe concluir afirmando que el contrato de trabajo pertenece a la especie de los de ejecución continuada, ya que sus prestaciones se prolongan a lo largo del tiempo, teniendo el factor temporal un gran protagonismo, pues no sólo opera fijando su duración, sino también precisando dentro de ella los lapsos de tiempo durante los cuales es exigible la prestación, esto es, precisando la jornada y los periodos de descanso diario, semanal y anual, tema de especial importancia, pues no hay que olvidar que la limitación razonable de las horas de trabajo y los descansos retribuidos, son derechos humanos básicos según el art.7 del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966 (Resolución 2200 – XXI- de la Asamblea General de Naciones Unidas de 16/12/1966). De ahí que esta materia se halle regulada por normas de derecho necesario, que constituyen la plataforma mínima sobre la que pueden negociar las partes interesadas.

La necesidad de esta limitación responde a diversas razones:

1. El respeto al derecho al debido descanso del trabajador.
2. La necesidad de reducir el impacto de la prestación laboral sobre la salud del trabajador.
3. Por último, garantizar la libre disposición por la persona de su propio tiempo para otras actividades (descanso, ocio, relaciones familiares, pluriempleo, etc.)

Al margen de que la vida ordinaria de la relación laboral se suspenda regularmente (los descansos), la especial dureza y resistencia del contrato de trabajo, se manifiesta, una vez más, en la posibilidad de que puedan concederse permisos a los trabajadores de corta duración durante los cuales, se suspende tan sólo la prestación laboral, reanudando el contrato su plena efectividad posteriormente.

12. - REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Y DOCUMENTALES.

- Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, Emilia. Derecho del Trabajo. Ed. Sección de publicaciones de la Universidad de Madrid.
- Directiva 2003/88/CE que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.
- Guía laboral y de Asuntos sociales 2014, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Legislación laboral y de la Seguridad Social, 2013, Aranzadi.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Martín Valverde, Antonio y otros, Derecho del Trabajo, Tecnos.
- Memento Práctico Social Francis Lefebvre.
- Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo, Tecnos.
- Normas Laborales (concordadas con la jurisprudencia de los Tribunales Constitucional y Supremo). Tirant lo Blanch. 2ª edición.
- Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales.
- Relaciones laborales. Director Tomas Sala Franco. Ed. Tirant lo Blanch.
- Sala Franco, Tomás. Derecho del Trabajo. Ed. Tirant lo Blanch.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

WEBS

- ✓ www.empleo.gob.es
- ✓ www.sepe.es
- ✓ www.seg-social.es
- ✓ www.westlaw.com