

Empresariales

TIEMPOS DE TRABAJO Y PERIODOS DE DESCANSO

LA JORNADA DE TRABAJO

11.1.1. *Jornada ordinaria.*

Por jornada de trabajo se entiende el tiempo que cada día semana o año dedica el trabajador a la ejecución de su prestación de trabajo. La duración de la jornada ordinaria de trabajo será la pactada en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo. Naturalmente por aplicación de la regla general, el contrato de trabajo no puede establecer en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias al convenio. No obstante lo antes señalado, la autonomía colectiva y especialmente la individual están limitadas por las siguientes normas sobre ordenación de la jornada:

- 1) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo de promedio en cómputo anual. La jornada máxima anual equivale a 1826 horas y 27 minutos de trabajo. Se trata de un límite máximo de derecho necesario que no impide que en los convenios o en los contratos individuales pueda establecerse una jornada inferior. Aunque se fije ese límite como "promedio", una distribución anual irregular de la jornada sólo puede hacerse mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa.
- 2) A efectos del cómputo de las 40 horas semanales se tiene en cuenta exclusivamente el "trabajo efectivo". Computa exclusivamente el tiempo de trabajo y no el invertido en acudir al trabajo o de presencia en el centro, salvo casos excepcionales en que existan obligaciones reglamentarias adicionales.
- 3) La jornada máxima anual, tanto la legal como la convencional, puede ser objeto de una distribución irregular a lo largo del año mediante convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso, la distribución irregular de la jornada está sometida a 3 limitaciones:
 - La jornada diaria de trabajo no podrá ser superior a nueve horas, si bien se trata, a su vez, de una limitación que puede modificarse por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo con los representantes de los trabajadores.
 - Debe respetarse de forma imperativa el descanso mínimo de 12 horas entre en final de una jornada y el comienzo de la siguiente.
 - Asimismo, debe respetarse el descanso de día y medio semanal.

11.1.3. *Jornadas especiales por circunstancias personales.*

En el ET se establecen otras reducciones de la jornada laboral no por razón de la actividad sino de las circunstancias que concurren en la persona de los trabajadores singularmente considerados. Tales supuestos son:

- Disminución de jornada por lactancia de un hijo menor de 9 meses. En estos casos, las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones, o a una reducción de la jornada normal en media hora, sin disminución proporcional del salario.
- Disminución de jornada por razones de guarda legal de menores, familiares o disminuidos; tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, de al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada expuestos en los anteriores apartados corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

- Disminución de jornada para recibir formación en materia de prevención de riesgos laborales. Pero el tiempo invertido en las enseñanzas o prácticas se descontará de la jornada de trabajo.

11.2. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias son aquellas que se trabajan por encima de la jornada máxima ordinaria aplicable. Son, en principio, extraordinarias las horas de trabajo que excedan de 9 al día, 40 a la semana o 1826 horas y 27 minutos al año.

11.2.1. *Horas extraordinarias comunes.*

Son aquellas horas extraordinarias que propone el empresario y el trabajador es libre de aceptar o rechazar, salvo que su realización se hubiese pactado en convenio colectivo o en contrato individual de trabajo.

- 1) Se prohíbe su realización a los trabajadores comprendidos entre los 16 y 18 años.
- 2) Asimismo, se prohíbe a los trabajadores nocturnos la realización de horas extraordinarias. El resto de trabajadores, por el contrario, sí podrá realizar horas extraordinarias en dicho periodo horario.
- 3) También se prohíbe a determinados trabajadores en trabajos considerados peligrosos.
- 4) El empresario está obligado a registrar día a día la realización de horas extraordinarias totalizándolas en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.
- 5) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. No computan a efectos del tope de horas extraordinarias las que no hayan sido retribuidas en dinero sino compensadas con descanso.
- 6) En cuanto a la retribución se posibilita que mediante convenio colectivo o contrato individual se opte entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

11.2.2. *Horas extraordinarias por fuerza mayor.*

Con la finalidad de protección de personas y de cosas, excepcionalmente, la ley prevé la obligatoriedad de realización de horas extraordinarias, retribuidas o compensadas del mismo modo que las comunes. Estas horas extraordinarias no computan ni a efectos de la jornada máxima ni del tope máximo de horas extraordinarias autorizadas y pueden ser realizadas incluso por los trabajadores nocturnos.

11.3. LAS HORAS RECUPERABLES.

En cuanto a las horas no trabajadas por causa de fuerza mayor deben retribuirse, sin que el empresario pueda exigir a los trabajadores su posterior recuperación, salvo que por convenio colectivo se hubiera establecido otra cosa.

11.4. EL HORARIO DE TRABAJO.

Se entiende por horario de trabajo la determinación de los momentos en que cada día se entra y se sale del trabajo. La fijación inicial de los horarios es de libre competencia empresarial aunque, lógicamente, no se excluyen los pactos colectivos o individuales.

11.4.1. *Jornada continuada o jornada partida.*

La actual normativa sobre tiempo de trabajo no define lo que quepa entender por jornada continuada o jornada partida. Únicamente se establece que cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá fijarse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos que sólo computará como tiempo de trabajo efectivo cuando así se hubiera pactado colectiva o individualmente, en cuyo caso deberá retribuirse. Se tratará de jornada partida cuando el tiempo diario de trabajo se fracciona en diversos periodos.

11.4.2. *Horario rígido y horario flexible.*

Será rígido el horario en que las horas de entrada y salida vienen impuestas al trabajador, sin que pueda alterarlas. Por el contrario, el horario flexible consiste en permitir a un trabajador o grupo de trabajadores elegir el momento de entrada y salida del trabajo, dentro de límites preestablecidos.

11.4.3. *El trabajador nocturno y los trabajadores nocturnos.*

Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Esta delimitación horaria legal tiene carácter imperativo y no puede ser modificada por convenio colectivo. El trabajo nocturno está prohibido a los trabajadores menores de 18 años y la mujer trabajadora embarazada o en situación de parto reciente tendrá derecho a no realizar trabajos nocturnos cuando existiese riesgo para el embarazo o la lactancia. La retribución deberá ser mayor que la correspondiente a igual trabajo pero diurno, por ser mayor el gravamen personal que implica. Ahora bien, no todo trabajador que preste servicios en periodo nocturno es trabajador nocturno. Sólo tiene esta consideración aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria de trabajo. Se protege especialmente la salud y seguridad de los trabajadores nocturnos, por cuanto:

- 1) Su jornada de trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de 15 días.
- 2) No puede realizar horas extraordinarias.
- 3) Antes de la adscripción de un trabajador a un trabajo nocturno, el empresario debe proceder a evaluar, gratuitamente, su salud y posteriormente a intervalos regulares.
- 4) Los trabajadores nocturnos deben gozar de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención adecuados y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.

11.4.4. *Trabajo a turnos.*

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

- 1) Si en la empresa se trabajan las 24 horas del día, deberán rotar los trabajadores de tal forma que ninguno estará en el turno de noche más de 2 semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.
- 2) Si los turnos comprenden domingos y festivos, el empresario puede destinar trabajadores a los mismos por semanas completas o cubrir los días de descanso con personal contratado al efecto a tiempo parcial.
- 3) En cuanto a la protección en materia de salud y los servicios de prevención, las normas son las mismas antes expuestas respecto a los trabajadores nocturnos.
- 4) El trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tiene preferencia en la elección del turno si tal es el régimen instaurado en la empresa.

11.5. EL CALENDARIO LABORAL.

Con independencia del calendario de fiestas establecido por el Gobierno, las empresas deben elaborar un calendario laboral anual. La elaboración del calendario laboral anual puede ser pactada, pero en defecto de pacto, es al empresario a quien corresponde su elaboración, pero los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser consultados y emitir informe previo. El empresario debe exponer un ejemplar del calendario laboral en un lugar visible de cada centro de trabajo, sin necesidad de ningún tipo de visado de la Autoridad laboral.

11.6. EL DESCANSO SEMANAL.

Los trabajadores tienen reconocido legalmente, con carácter general, el derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpido que comprende, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los trabajadores menores de 18 años será, como mínimo, de 2 días ininterrumpidos. Pero, dado que ese descanso es acumulable por periodos de hasta 14 días, en realidad el descanso en tales días no es imperativo.

- En determinadas actividades puede acumularse por periodos de hasta 4 semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.
- En otros casos se prevén otros regímenes de descanso alternativos: mediante convenio colectivo o acuerdo con los representantes de los trabajadores puede acumularse el día y medio de descanso en periodos de hasta 4 meses, o su acumulación a vacaciones o se amplía el descanso a dos días.

11.7. LAS FIESTAS LABORALES.

Además del descanso semanal, se ha establecido con carácter general el derecho de los trabajadores a disfrutar de 14 días de fiestas laborales, con carácter retribuido igual que un día laborable y no recuperable, de las cuales al menos 2 serán locales. Las fiestas laborales tienen la consideración de nacionales, de comunidad autónoma o locales.

11.8. LAS VACIONES ANUALES.

- a) El periodo de vacaciones anuales retribuidas será el pactado en convenio colectivo o contrato individual sin que, en ningún caso, su duración sea inferior a 30 días naturales. Los días de vacaciones, según la ley, son "naturales", salvo que por mejora de convenio colectivo o contrato individual se excluyan del computo.
- b) La finalidad del derecho a vacaciones es procurar un periodo retribuido de descanso y tiempo libre que permita al trabajador recuperarse del desgaste fisiológico y psicológico del trabajo prolongado. La duración de las vacaciones establecida en la ley o en el convenio colectivo corresponde a la prestación de servicios durante un año completo; por ello, cuando la prestación de servicios sea inferior, se genera el derecho a la parte proporcional.

- c) La reducción del periodo de vacaciones como sanción disciplinaria está legalmente prohibida.
- d) Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica. Tan sólo será posible su compensación en metálico en los casos de extinción del contrato anterior a su disfrute, debiendo recibir entonces la parte proporcional en dinero.
- e) Cabe el fraccionamiento de las vacaciones a efectos de su disfrute, siempre que una de las fracciones sea de 2 semanas laborales ininterrumpidas como mínimo.
- f) Las vacaciones deben ser retribuidas antes de su efectivo disfrute.

<http://www.loseskakeados.com>