

TEMA 10 LA JORNADA DE TRABAJO

1. LA JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA:

Jornada de Trabajo: Es necesario concretar los periodos durante los cuales el trabajador tiene que satisfacer su obligación principal derivada del contrato de trabajo.

Históricamente, se ha tendido a limitar esta prestación de servicios por la vía de establecer una duración máxima a la jornada laboral. (Mínimo de derecho necesario).

Las normas que regulan la jornada de trabajo son:

- 1.- El estatuto de los trabajadores del Art. 34 al 38 .
- 2.- El RD 1561 de 1995 de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo que fue modificado en parte por el RD.285/2002 de 22 de marzo.
- 3.- Convenio Colectivo
- 4.- Contrato de trabajo.

Se define como jornada ordinaria de trabajo, el tiempo que cada día, semana o año, dedica el trabajador a la ejecución de su prestación de servicios y que es retribuida por el empresario con el salario correspondiente.

La duración ordinaria de la jornada será la pactada en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, según Art. 34.1 ET, en caso de que el convenio colectivo no diga nada, la jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio de computo anual.

(Mínimo de dcho necesario, mejora la situación de partida que la ley marca para el trabajador.

Se aplica el Art. 3.1.C

La autonomía colectiva (Coco) y especialmente la autonomía individual tienen un limite sobre la jornada de trabajo:

1. - **La duración máxima de la jornada de trabajo** será de 40 horas semana de promedio de computo anual de conformidad con el Art. 34.1 en este sentido.

Promedio significa que posible establecer una establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, y esto es, que no se trabaja todos los días de la semana, o porque una semana se trabaja mas que otra....

2. - A efectos del **computo de las 40 horas semanales**, se tienen en cuenta únicamente EL TRABAJO EFECTIVO, en tal sentido el Art. 34.5 el tiempo de trabajo se conmutara de forma que tanto al inicio como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, esto significa que NO COMPUTA como tiempo de TRABAJO EFECTIVO, el tiempo invertido por el trabajador para acudir al puesto de trabajo, el tiempo de aseo, el cambio de ropa, en fichar, en desayuno, el bocadillo.....

Hay actividades que por consecuencia del manejo de sustancias irritantes, tóxicas o infecciosas el RD 664 del 12/05/1997 establece el derecho a un tiempo mínimo antes de las comidas o antes de salida del puesto de trabajo para la limpieza y lo mismo también ocurre en el supuesto de trabajadores expuesto a agentes

biológicos o cancerígenos, también por el mismo RD.

3.-**La jornada máxima anual** , tanto la legal como la convencional pueden ser objeto de una distribución irregular a lo largo del año ya sea mediante CoCo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Art. 34.2 ET

También hay que entender la posibilidad de negociar puentes, siempre que se negocie por debajo de la máxima anual legal.

Limites: La distribución irregular de la jornada esta sometida a tres limitaciones:

-La jornada diaria de trabajo no puede ser superior a 9 horas, pero esta limitación puede modificarse por CoCo o en su defecto por acuerdo de los representantes legales de los trabajadores según Art. 34.3 ET.

-Debe respetar de forma imperativa el descanso mínimo de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente de conformidad del Art. 34.4 ET.

-Debe de respetarse el descanso semanal de día y medio de duración y hay que tener en cuenta que reglamentaria mente la ley puede reducir o ampliar estos estados, según RD. 1571/1195 que regula jornadas especiales.

-Respecto a los trabajadores menores de 18 años el limite es imperativo, no pueden realizar mas de 8 horas ordinarias de trabajo efectivo, incluyendo en este trabajo efectivo el tiempo dedicado a la formación, como el realizado para varios empleadores en el caso del pluriempleo.

JORNADAS ESPECIALES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

El ET., autoriza al gobierno que a propuesta del ministerio de trabajo y previa consulta de las organizaciones sindicales empresariales más representativas puedan establecerse ampliaciones condiciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos para aquellos sectores y trabajos, que por sus peculiaridades así lo requieran, según Art. 37.4 y 36.1

A efectos de esta autorización el Gobierno ha dictado el RD.1561/1995 modificado posteriormente por decreto 285/2002 en lo relativo en el Trabajo en la Mar.

El RD.285/2002, incorpora al ordenamiento español la directiva 1999/63 de la UE y el RD 525/2002 de 4 de junio y que incorpora la directiva 1999/95 también en relación con el trabajo de las personas que prestan servicios a bordo del buque en el mar.

El RD 1561/1995 prevé ampliaciones y limitaciones de jornada en una serie de sectores de actividad, en concreto se concretan:

Ampliaciones de jornada:

- Empleados de fincas Urbanas
- Guardas y vigilantes, no ferroviarios
- Trabajo en el campo
- Comercio y hosteleria

- Transporte en general y en concreto para transporte por carretera, ferroviario y aéreo
- Trabajos en el mar
- Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía (fareros, plataformas 1 petrolíferas)
- Trabajos en actividades con jornadas fraccionables.

Por el contrario establece **Limitaciones de jornada** para velar por la integridad de los trabajadores:

- Trabajadores expuestos a riesgos ambientales
- Trabajos en el campo
- Trabajos en el interior de las minas
- Subterráneos en construcción y obras publicas
- Trabajos en Cajones de aire comprimido
- Trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación

JORNADAS ESPECIALES PARA SITUACIONES ESPECIALES PERSONALES

El Et, establece otras reducciones de la Jornada laboral que no atienden a la actividad que desarrolla el trabajador, sino a circunstancias que concurren en la propia persona del trabajador, son personales, y los supuestos son:

1.- Disminución de la jornada por lactancia de 1 menor de 9 meses. Art. 37.4 Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o padre en caso de que ambos trabajen.

-Se trata de un derecho cuyo titular es la mujer, pero cuyo disfrute puede ejercitarlo tanto el padre como la madre, que cuando dice que trabajen, no quiere decir en la misma empresa, y no hacen falta que haya matrimonio.

-El descanso puede ser: **1 hora o dividida en 2 fracciones**, que tenemos que tener claro que en este caso no puede ser ni al inicio ni al final de la jornada, sino que tiene que ser durante la jornada, **reducción de media hora**, entonces si que puede ser por delante o por detrás, porque lo que hace es reducir jornada.

Entra a las 8.00 y sale a las 15.00, pues no puede entrar a las 8.30 y salir a las 14.30, sino que tiene que salir por el medio o entrar a las 9.00 tampoco.

-Este derecho se genera por cada hijo en caso de parto múltiple, se tendrá derecho al doble, es decir, 2 horas de ausencia o 1 hora de reducción.

2.- Reducción de jornada por 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 mínimo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Según Art. 37.4 Bis ET.

3.- Disminución de la jornada por guarda legal de menores, familiares o disminuidos Art 37.5 ET Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial, 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Este derecho puede ser disfrutado por el padre o la madre, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, en este caso el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4.- Disminución de la jornada por recibir formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, de conformidad con el Art. 19.4 del ET. y Art. 19 de la LPRL, en este caso el trabajador cuando es contratado o cuando cambia de puesto de trabajo, al que se tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionarle graves riesgos para su salud, tiene derecho a recibir una formación que puede ser teórica o practica y que puede celebrarse tanto dentro de las horas de trabajo como fuera, pero en el caso de realizarse fuera de las hora de trabajo se vera reducida la jornada laboral sin que haya una reducción de salario.

2.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias son aquellas que se realizan por encima de la jornada ordinaria de trabajo.

(El trabajador se comprometía a prestar unos servicios personalísimos a cambio de un salario por parte del empresario, pero el tiempo durante el cual el trabajador va ha prestar sus servicios, no es un tiempo ilimitado, hablamos de una jornada de trabajo ordinaria, durante la cual el trabajador compromete sus servicios a cambio de un salario.)

La Jornada Ordinaria de trabajo, puede venir establecida por:

- Ley y se llama JORNADA MÁXIMA LEGAL (40 Horas semanales de trabajo efectivo).
- Convenio colectivo y siempre mejorara la establecida legalmente, JORNADA MÁXIMA CONVENCIONAL.
- Contrato de trabajo, llamada JORNADA MÁXIMA CONTRACTUAL, siempre mejorara la Ley y el Convenio colectivo.

Todas las horas que un trabajador realiza por encima de la jornada máxima ya sea Legal, Convencional o Contractual, se considera HORAS EXTRAORDINARIAS, según Art. 35.1 ET.

Se consideraran también HORAS EXTRAORDINARIAS, aquellas que aunque en computo global no supere la jornada Ordinaria pactada, se realicen por encima de las NUEVE horas ordinarias de trabajo efectivo al día.

Resumen.

Hay 2 conceptos: 1.- Legal (Ley, Convenio o Contrato)

2.- + de 9 horas diarias de trabajo efectivo.

Un trabajador:

Lunes , Martes , Miércoles realiza 6 horas.

Jueves y Viernes , realiza 11 horas, (9 ordinarias + 2 extras)

Clasificación o división:

Horas extraordinarias comunes o voluntarias

Horas extraordinarias por fuerza mayor o forzosas.

Voluntarias : El empresario propone al trabajador

Considerado individualmente y este acepta o no

acepta en el momento que se le proponen.

Obligatorias : Tienen un origen voluntario, pero al

pactarse en CoCo entre representantes de los

COMUNES representantes de los trabajadores y de los empresarios

su realización se convierte en obligatoria para los trabajadores afectados por CoCo. Son de origen

H. EXTRAORDINARIAS: voluntario porque, los representantes pueden negarse

a aceptarlas cuando negocian el CoCo.

FORZOSAS: Originada por causas de fuerza mayor, para reparar

daños, siniestros, incendios, terremotos...

Las comunes en principio son las dos voluntarias.

Horas Extraordinarias Voluntarias (comunes):

Concepto: Son aquellas H. Extraordinarias que propone el empresario y que el trabajador es libre para aceptarlas o rechazarlas, salvo que su realización se hubiera pactado en Convenio Colectivo o contrato de trabajo según Art. 35.4, en cuyo caso el trabajador esta obligado a su realización y su incumplimiento (negativa para realizarlas), supone un incumplimiento contractual grave que puede ser sancionado con el despido disciplinario. (están son voluntarias y obligatorias)

Régimen Jurídico horas extraordinarias Comunes:

- 1.- Se prohíbe su realización a los trabajadores comprendidos entre los 16 a 18 años , según Art. 6.3 ET.
- 2.- Asimismo se prohíbe su realización a los trabajadores nocturnos, entendiendo por trabajador nocturno los que realizan su jornada ordinaria de trabajo entre las 22.00 de la noche y las 6.00 de la mañana y aquellos que al menos 3 horas de su jornada ordinaria de trabajo diaria corresponda a este periodo o bien 1/3 de su jornada anual.

El resto de los trabajadores si que pueden realizar horas extraordinarias en dicho periodo horario. (trabajadores no nocturnos Ej., acaba a las 22.00 y realiza 3 horas extras después, eso si).

- 3.- También se prohíbe a determinados trabajadores que realizan trabajos considerados peligrosos, como por ejemplo, trabajadores con exposición al amianto de conformidad con la Orde de 31/10/1991 de derecho a la

Salud.

4.- El empresario esta obligado a registrar día a día la realización de horas extraordinarias, totalizándolo en el periodo fijado para el abono de las retribuciones y entregando copia al trabajador en el recibo correspondiente, de conformidad con el Art. 35.5 ET.

También de conformidad con la disposición adicional 3ª del RD. 1561/1995, debe entregarse la información sobre la realización de horas extraordinarias a los representantes de los trabajadores, el incumplimiento de este deber de información constituye una infracción GRAVE, sancionable administrativamente de conformidad con lo dispuesto en el Art. 7.7. LISSOS.

5.- El numero de horas extraordinarias, no podrá ser superior a 80 al año y al respecto:

- El gobierno podrá suprimir o reducir el tiempo de horas extras con carácter general o para determinadas actividades o ámbitos territoriales, con la finalidad de incrementar las posibilidades de colocación de los trabajadores que se encuentren en paro forzoso de conformidad con el Art. 35.2 Et.
- En cuanto a los trabajadores cuya modalidad o duración del contrato realicen una jornada en computo anual inferior a la Legal en la empresa, el numero máximo de horas extraordinarias ha de reducirse en la misma proporción que exista entre tales jornadas de conformidad con el Art. 35.3.2
- No computan a efecto de tope de horas extraordinarias las que no han sido retribuidas en dinero , sino en horas de descanso en los 4 meses posteriores.

6.- En cuanto a la retribución el Art. 35.1 del Et. permite que por CoCo o contrato individual se opte por abonarlas en la cuantía que se fije o bien compensarlas por tiempo equivalente de descanso retribuido.

En ausencia de pacto expreso, la ley establece que las Horas Extraordinarias se compensaran dentro de los 4 meses posteriores a su realización.

Cuando en pacto se opte por la retribución económica, la cuantía nunca podrá ser inferior a la cuantía por hora ordinaria de trabajo incluyendo todos los conceptos que se generan por horas de trabajo, incluyendo la parte proporcional de incentivos, antigüedad.. (pagas extra no).

La ley desde 1995, ha suprimido lo que antes se señalaba , que era que las H.E, se deberían de abonar por encima de la hora ordinaria de trabajo.

En el caso de trabajar horas extras en numero superior al máximo , es decir, a 80 horas y no se ha retribuido por tiempo de descanso, el trabajador mantiene su derecho al abono a la cuantía económica pactada y el empresario será sancionado administrativamente, como infracción grave de conformidad con el Art. 7.5.

En cuanto a efectos de **cotización** se distingue entre horas coyunturales y estructurales. (no explica mas de esto es de S. Social)

Horas Extraordinarias Fuerza Mayor:

Con la finalidad de proteger a las personas y a los bienes, excepcionalmente la ley prevé la realización forzosa de horas extraordinarias, retribuidas y compensadas en descanso igual que las comunes por lo tanto el régimen jurídico es el mismo que las comunes.

Supuestos en los que existe obligación forzosa: Son aquellos en los que la existencia de circunstancias de fuerza mayor, de reparación de siniestros o la reparación daños urgentes que no se pueden reparar en la jornada ordinaria de trabajo de conformidad con el Art. 35.3

Las Horas extraordinarias Forzosas, no computan ni a efectos de la jornada Máxima, ni dentro del tope de las 80 horas extraordinarias comunes.

Estas horas extraordinarias forzosas pueden ser realizadas por los trabajadores nocturnos, según Art. 32.1 del RD. 1561/1995.

Cabe plantearse si los trabajadores menores de 18 años y mayores de 16 podrían realizar horas extraordinarias forzosas, el único supuesto en que pueden realizar estas horas sería aquel en el cual con los servicios que prestarían los trabajadores mayores de 18 años y los trabajadores nocturnos, no se llegaran a cubrir las necesidades de reparar siniestros.

Es decir, tendríamos una escala: Diurnos +18, Nocturnos y si no cubrimos -18 años + 16 años, siempre **interpretar de manera restrictiva** y en caso de fuerza mayor.

Horas Recuperables:

Son aquellas horas **no trabajadas por causa de Fuerza Mayor**, ya sea por accidentes atmosféricos, accidentes en la mar, interrupción de fuerza motriz o electricidad, falta de materias primas, etc....

Derogado el artículo 5 del Rd 2001/1983, que hablaba de las horas recuperables únicamente nos queda hacer referencia al Art. 30 del ET. Si el trabajador no puede prestar sus servicios una vez vigente el contrato de trabajo porque el empresario se retrasase en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, **este conservará el derecho a su salario**, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

Con todo esto, con la aplicación directa del Art. 30 podemos deducir que en nuestro derecho han desaparecido las horas recuperables por causa de fuerza mayor, y que el trabajador tiene derecho a cobrar el salario correspondiente a esas horas no realizadas por retraso que no son imputables al trabajador y aunque de forma directa tampoco al empresario, SALVO que se pacte otra por CoCo o en contrato de trabajo, en los cuales puede establecerse la obligación del trabajador de recuperar aquellas horas que no preste servicios por causas de fuerza mayor.

Hasta 1983, si se paraba la fábrica y el empresario no tiene la culpa, el empresario no ha de pagar las horas perdidas, estaba obligado a recuperar las horas

En la actualidad, se aplica el Art. 30 E.T. (el empresario siempre tiene la obligación de pagar las horas), ahora no está obligado a recuperar horas si las tienen que pagar aunque no trabaje.

3.- HORARIO DE TRABAJO:

Es la determinación de los momentos en que cada día se entra y se sale del trabajo. El horario concreta respecto de cada trabajador la distribución diaria hasta completar la jornada máxima legal o pactada en CoCo.

Resumiendo, se entiende por **horario** el tiempo exacto en que cada día se ha de prestar el servicio.

Mientras que se entiende por **Jornada** la determinación de número de horas en el que se ha de trabajar en el lapso temporal de que se trate, generalmente semanal o anual.

La fijación del **horario inicial** (en el momento de realizarse la relación laboral) es de libre competencia empresarial, aunque puede fijarse por pacto individual o colectivo.

Si posteriormente el empresario quisiera introducir cambios en este horario inicialmente pactado habría que

diferenciar:

1.- Si se trata de una modificación sustancial del Horario en cuyo caso no puede realizarse de forma unilateral y tendría que acudir a la vía del Art. 41 del ET.

2.- Si se trata de una modificación no sustancial del horario en cuyo caso se puede hacer, porque estaría dentro de lo que se llama IUS VARIANDI, que es el derecho de modificar que tiene el empresario de modificar condiciones que no son sustanciales de las condiciones del trabajo.

Ejemplo:

Caso 1 : Horario inicial de 8.00 a 15.00 (7 horas)

Nuevo horario de 15.00 a 22.00 (7 horas)

Se aplica el Art. 41

Caso 2: Nuevo horario de 7.10 a 3.10

NO sería modificación sustancial.

Los horarios pueden ser todos los días iguales o pueden variar entre los distintos días de la semana y los horarios puede ser iguales o distintos para los trabajadores del mismo o distinto centro de trabajo.

Jornada continuada:

La actual normativa no distingue entre jornada continua o partida únicamente establece:

La jornada continuada que excede de 6 horas debería fijarse un periodo de descanso durante la misma no inferior a 15 minutos y que solo computara como tiempo trabajo efectivo cuando se haya pactado individualmente o por convenio colectivo y siempre que se trate de trabajadores mayores de 18 años.

Si el descanso no se ha pactado, el trabajador deberá salir tantos minutos mas tarde, como tiempo haya descansado, sin embargo si esta pactado por CoCo o contrato de trabajo como tiempo efectivo de trabajo con lo cual el trabajador saldrá a su horario normal., solo será retribuido si es pactado.

En cuanto a los trabajadores menores de 18 años el descanso mínimo ha de ser de 30 minutos cuando la duración de la jornada exceda de 4 horas y media según el Art. 34.4 ET, y no será trabajo retribuido a no ser que así se pacte.

Jornada Partida:

Es aquella que se fracciona en diversos periodos, y puede alternarse en una misma empresa las diferentes jornadas, es decir, trabajadores unos meses jornada partida y otros jornada completa o trabajadores a jornada completa por un lado y trabajadores a jornada partida por otro.

Horario rígido:

Es aquel en el que las horas de entrada y salida están impuestas y el trabajador no puede alterarlas.

Horario Flexible:

Es aquel en el que se permite a los trabajadores alterar, el momento de la entrada , el momento de la salida o bien ambos, respetando siempre un tronco común.

Ejemplos.

1.- Puede entrar puede elegir la hora desde las 8.00 a 9.00 y para salir puede elegir entre 15.00 a 16.00.

2.-Puede salir un día primero y otro día después y recupera las horas del día anterior

tronco común: Se establece un tronco común donde todos los trabajadores tendrían que estar en la empresa.

por ejemplo en el primer caso seria un tronco común de 9.00 a 13.00, en este periodo todos los trabajadores tendrían que estar en su puesto.

Trabajo nocturno:

Es el realizado entre las 22.00 de la noche y las 6.00 de la mañana, según Art. 36.1 Et., esta estipulación horaria tiene carácter imperativo y no puede ser modificado por CoCo o Contrato de Trabajo.

Por otra parte el empresario que normalmente recurra al trabajo nocturno debe comunicarlo a la autoridad laboral.

El trabajo nocturno esta prohibido a los menores de 18 años de conformidad con el Art. 6.2 Et.

La mujer trabajadora embarazada o en situación de parto reciente, tendrá derecho a no realizar trabajos nocturnos cuando exista riesgo para el embrazo o para el lactante según Art. 26.1 de la LPRL.

Las horas trabajadas durante el periodo nocturno tendrán retribución especifica, que vendrá determinada en CoCo, aunque no se dice en cuanto ha de ser mayor que la hora ordinaria de trabajo.

No procederá el pago de una retribución especifica, cuando el salario se halla establecido atendiendo a que el trabajador va ha realizar su trabajo en el periodo de nocturnidad por el carácter de trabajo nocturno o de su propia naturaleza, (ya se establecerá en CoCo atendiendo ya a su naturaleza nocturna y por tanto el salario establecido por este ya tendrá incluido su consideración de nocturno), o bien cuando este trabajo nocturno se ha acordado por CoCo o contrato de trabajo sea compensado por periodos de descanso según Art. 36.2.E.T.

Trabajador nocturno:

Se entiende por trabajador nocturno aquel que realiza normalmente en el denominado periodo nocturno, una parte no inferior a 3 horas diarias, de su jornada ordinaria de trabajo.

También se entiende por trabajador nocturno aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a 1/3 de su jornada de trabajo anual, según Art. 36.3.1

Los trabajadores nocturnos tienen una protección especial en cuanto a salud y seguridad y se establecen una serie de normas:

1.-La jornada de trabajo no podrá exceder de 8 horas de trabajo diario de promedio en un periodo de referencia de 15 días, dicho periodo de referencia sin embargo es ampliable en algunos casos determinados en el Art.32 del RD 1565/1995.

2.-No pueden realizar horas extras, salvo extraordinarias forzosas.

3.-Antes de colocar un trabajador a trabajo nocturno, el empresario debe proceder a evaluar su salud y posteriormente también debe evaluar esta en intervalos regulares, normalmente cada año.

Los trabajadores nocturnos que presenten problemas de salud ligados al desempeño de este tipo de trabajo tienen derecho a un puesto de trabajo diurno , si este existiese en la empresa y si profesionalmente (categoría) fuera apto para el mismo, según Art. 34.6.

4.- Los trabajadores nocturnos, deben tener una protección en seguridad y salud, adecuado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo servicios de protección y prevención adecuados y además equivalentes a los de los restantes trabajadores en la empresa.

Ej., si los trabajadores diurnos tienen un servicio medico, los trabajadores nocturnos también han de tenerlo.

Trabajo a turnos:

Por trabajo a turnos se entiende toda forma de 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 obligación de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas., Según Art. 36.3 Et.

Normas específicas:

1.- Las empresas con procesos productivos continuos durante 24 horas del día, los trabajadores deberán rotar de forma que ninguno estará en el turno de noche mas de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria al mismo, según Art. 36.3 E.T.

2.-Si los turnos tienen domingo y festivo , puede recurrir a la figura del CORRETORNOS, que es aquel que puede trabajar todos los días de la semana, algunos días de la semana, es decir, el que trabaja cuando descansan los otros trabajadores.

3.- En cuanto a la protección de la salud y los servicios de prevención, las normas son las mismas que hemos visto para los trabajadores nocturnos de conformidad con el Art. 34.6 del ET.

4.- El trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de un titulo académico o profesional, tienen preferencia para elegir turno, si tal es el régimen instaurado en la empresa , según Art. 23 ET

5.- Los convenios colectivos suelen establecer aunque no es necesario un PLUS DE TURNICIDAD, pero no es obligatorio.

4.-EL CALENDARIO LABORAL.FIESTAS Y VACACIONES.

• El calendario Laboral:

Las empresas deben elaborar un calendario laboral anual , es decir, un documento en el que conste la jornada máxima legal o convencional , distribuida entre los días concretos en que se llevara a cabo la actividad laboral.

El calendario se refiere solo a situaciones generales, por eso hemos hablado de la jornada máxima legal o convencional, no de la jornada contractual o individualmente pactada , ya que esta jornada individual no se refleja en el calendario de la empresa.

La elaboración del calendario laboral anual debe ser pactada aunque en defecto de pacto es al empresario al

que le corresponde su elaboración, teniendo los representantes de los trabajadores derecho a ser consultados y ha emitir informe previo no vinculante para el empresario, según Art. 34.6 ET.

Si el calendario laboral que sustituye a uno anterior introdujera modificaciones sustanciales, respecto al horario del año anterior el empresario deberá recurrir a la vía del Art. 41 del Et, es decir, a la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El empresario debe exponer un ejemplar del calendario laboral en un lugar visible en el centro de trabajo, sin necesidad de visado por la Autoridad Laboral, según Art. 34.6 Et.

El control de la legalidad de este calendario corresponde a la jurisdicción social . (no a la administrativa)

El incumplimiento de la obligación bien de elaborar o bien de no poner el calendario, constituye una infracción laboral leve, sancionable administrativamente, según Art. 6.1 LISSOS.

El descanso semanal:

Con carácter general los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio interrumpido, que se entiende como regla general , la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Cuando se trata de trabajadores menores de 18 años el descanso semanal mínimo se amplía a 2 días interrumpidos , según Art. 37.1 ET.

Es posible acumulación de estos periodos de descanso por un plazo de 14 días. (no descansar 2 fines de semana) (menores de 18 no pueden acumular).

La regla general, sin embargo tiene una excepción recogida RD. 1561/1995 de jornadas especiales:

1.–En determinadas actividades el descanso semanal, puede acumularse por periodos de 4 semanas, Art. 37.1 ET.

o separar el correspondiente al día completo de domingo o del correspondiente día de descanso, en el caso de : trabajadores en el campo, comercio, turnos, fincas urbanas.

2.–Hay regímenes que prevén descanso alternativo, bien sea mediante CoCo o acuerdo con los representantes de los trabajadores, y pueden consistir:

–Acumular el día y medio de descanso por periodos de hasta 4 meses. (hostelería). (trabajan cuatro meses seguidos y luego descansan)

–Acumular estos periodos de descanso a las vacaciones, lo que ocurre en trabajos en alta mar (están trabajando en el barco no les compensa descansar)

–Ampliar el descanso a dos días como ocurre en la mina.

3.–Aunque la ley no dice nada expresamente estos descansos son retribuidos, la retribución será la de promediar la de los restantes días de la semana.

Ej.: 200 euros semana

200 estos son por los 7 días de la semana, no por los 5 días de trabajo.

4.-La ausencias injustificadas de horas al trabajo durante la semana anterior implican la reducción proporcional del salario o de la retribución pero no del descanso .

Las ausencias por huelga, ya sea legal o ilegal, también originan igual reducción.

5.-Si el descanso se hiciera en día distinto del domingo, no se tendrá que retribuir al trabajador por esta circunstancia.

Fiestas Laborales:

Los trabajadores tienen derecho a 14 fiestas retribuidas , en igual importe que los días laborales y no recuperables, de las cuales 2 serán locales.

Las fiestas pueden tener tres Orígenes: Nacional, Autonómicas, Local.

Nacional: El RD. 2001/1983 formo cuatro grupos:

Primero: 12 Octubre

6 Diciembre

Segundo: 1 Enero

1 Mayo

25 Diciembre

Tercero: 15 Agosto

1 Noviembre

8 Diciembre

Viernes Santo

Cuarto: Jueves Santo

6 Enero

19 Marzo

25 Julio

Pueden trasladar a los lunes las fiestas de ámbito laboral que caigan en semana, con excepción de: 25 Diciembre, 1 Mayo, 1 Enero, 12 Octubre.

Además cuando una fiesta coincida de domingo esta fiesta se pasa al lunes siguiente.

Autonómicas:

Las comunidades autónomas podrán:

Optar entre la celebración de San José o Santiago.

Señalar las fiestas que por tradición sean propias sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se denominen para ello reglamentariamente, es decir, únicamente las del cuarto apartado.

El descanso del lunes de la fiesta nacional por otra fiesta tradicional de la comunidad autónoma.

Pueden hacer uso también de trasladar al lunes sus fiestas propias.

Cuando el año por no coincidir en domingo suficientes fiestas nacionales, que impidan la celebración de sus fiestas tradicionales, pueden añadir una fiesta mas a las 14 señaladas pero en este caso la fiesta será recuperable.

Las CCAA, deben remitir anualmente antes del 30 de septiembre al ministerio de trabajo su opción, a fin su publicación conjunta de las fiestas de todas las comunidades en el BOE.

Locales:

Determinadas por la autoridad laboral competente, a propuesta del ayuntamiento y se publican en el boletín oficial de la provincia.

• Las vacaciones anuales:

La C.E, reconoce un derecho a los trabajadores a unas vacaciones periódicas y retribuidas, lo que hace en el Art. 40.2 y que se desarrolla por el Art. 38 del ET, además de en los ordenamientos en esta.

En esta materia hay que tener en cuenta los convenios 101 y 132 de la OIT.

Régimen Jurídico:

1.- El periodo de vacaciones anuales retribuidas será el pactado por CoCo o en contrato individual, sin que en ningún caso su duración sea inferior a 30 días naturales de conformidad con el Art. 38.1 del ET.

De lo cual:

-Los días festivos recaídos durante el periodo de vacaciones no son recuperables.

-Las vacaciones pueden iniciarse en cualquier día de la semana incluidos sábados y domingos, puesto que se trata de días naturales.

-Estos dos puntos son mejorables por convenio colectivo.

2.- La finalidad del derecho es procurar un periodo de descanso retribuido que permita al trabajador recuperarse del desgaste físico y psicológico. Esto quiere decir :

-Las vacaciones son un derecho **incompensable**, es decir, que no se puede compensar económicamente las vacaciones, son vacaciones retribuidas, es un derecho **irrenunciable**..

-La duración de vacaciones establecidas por CoCo o por ley se corresponden a la prestación de servicios de 1 año completo, por esto cuando la prestación de inferior al año se tiene derecho a la parte proporcional de vacaciones de conformidad con el Art. 4.1 del convenio 132 de la OIT.

3.- Las vacaciones pueden reducirse proporcionalmente en atención a las ausencias imputables al trabajador:

- ◆ pero no ausencias ajenas a su voluntad, se entiende como ausencias ajenas a su voluntad: IT; Maternidad, salvo por periodos de larga duración, que algún CoCo, puede establecer que si pueden reducirse (poco uso).
- ◆ Las huelgas legales no reducen las vacaciones, si la ilegales.
- ◆ Se entiende que la suspensión del contrato por causas económicas, puede llevar aparejada la reducción de vacaciones, puesto que el contrato ha estado suspendido y no se ha producido el desgaste físico y psicológico.

4.- Son computables a calcular el año de vacaciones correspondientes, los periodos de tramitación de un despido que termine en conciliación o en sentencia de improcedente.

5.- La coincidencia de las vacaciones con los supuestos de incapacidad temporal, la jurisprudencia establece que hay que distinguir:

-En supuestos de **IT, Accidente Laboral o no, Enfermedad Común o Profesional** además hemos de tener en cuenta.

-Que se hubiera realizado una determinación colectiva y convencionalmente que ya estuviera determinada antes IT (las vacaciones fijadas ya antes de caer de IT). Si la IT, coincide con el periodo de vacaciones no tiene derecho a un nuevo señalamiento de periodo de vacaciones porque la jurisprudencia entiende que es un caso fortuito y que debe ser asumido por la persona que lo sufre (trabajador) .

-Que No hubiese determinación previa colectiva o individual que determinase el periodo (no fijadas las vacaciones). El trabajador tendrá derecho al disfrute de las vacaciones una vez que haya sido dado de alta, no puede el empresario en ningún caso como una causa de IT. Del trabajador, salvo en los casos en que el CoCo diga que si (bajas larga duración)

-En supuestos de **Maternidad**:

Después de la sentencia del Tribunal de justicia de la CEE 18/03/2004, la interpretación en España cambio y ha quedado: (antes las perdía y a partir de esta sentencia tiene derecho a las dos cosas).

La sentencia ha tomado como base los principios : Garantía del derecho de vacaciones, derecho del disfrute de la maternidad sin menoscabo para trabajadora de otros derechos laborales y la efectividad en las relaciones laborales del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Cuando se superponen el derecho de vacaciones y el derecho de maternidad desde esta sentencia tienen derecho a los dos descansos, muy importante saber que hasta que no dicto sentencia el TSJCEE, no ocurría esto.

6.- El Art. 58.3, prohíbe a los empresarios que puedan imponer cualquier sanción que consista en una reducción del derecho al descanso o una multa de haber. (suspender de empleo y sueldo, no puede 30 euros por llegar tarde).

7.- Las vacaciones no son sustituibles por ningún tipo de compensación económica, Art. 38.1 del ET, con las siguientes excepciones:

-Cuando existe un contrato temporal, que se sabe que las vacaciones no se van a disfrutar, (1 mes o dos) en

este caso las vacaciones se cobran junto a la parte proporcional diaria de salario la parte proporcional de vacaciones.

–Cuando el contrato se extingue antes de su disfrute , el trabajador recibe la prestación proporcional de las vacaciones a las que tuviera derecho.

- 1/01/2005 20/03 Conciliación 10/10 Sentencia Juicio 31/12

El trabajador genera derecho a vacaciones desde el 1/01/2005 hasta 31/12/2005, entonces es despedido el 1/03/2004 : en el caso de que el despido fuera **improcedente** y se arreglaran en conciliación generaría derecho hasta 20/03/2005 y en el caso de se recurra cuando se dicta sentencia el despido que también fuera declarado **improcedente** generaría derecho a vacaciones hasta 10/10. En el caso de que **no hubiera reclamación** o el despido fuera **procedente** genera vacaciones hasta el 01/03/2005.

8.– La jurisprudencia entiende que no es posible acumular las vacaciones de años sucesivos, por lo que entiende que las vacaciones deben disfrutarse en el año que corresponde hasta el 31–12–xx, salvo que no se hayan podido disfrutar y se hayan reclamado antes del 31–12–xx.

9– Cabe fraccionamiento de las vacaciones siempre que una fracción sea igual a 2 semanas laborales interrumpidas como mínimo, esta fracción no puede ser impuesta unilateralmente por el empresario ha de ser pactado por CoCo o por contrato de trabajo.

10.– La fijación del periodo de vacaciones se hará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador de conformidad con lo establecido en CoCo , sobre planificación anual de vacaciones , Art. 38.2 del ET.

11.– Si existiera desacuerdo entre las partes será la jurisdicción laboral, la encargada de fijar la fecha para el disfrute de las vacaciones, mediante procedimiento de sumario (resuelve rápido , normalmente 30 días) y preferente (solo estudia el tema de vacaciones no otro tema), la decisión del juzgar es irrecurrible, según Art. 125 y 126 Ley de procedimiento laborales.

12.–El trabajador no puede tomar las vacaciones unilateralmente y sin consentimiento del empresario, de ocurrir esto , se incurrirá por causa de despido por no asistencia al trabajo, por lo tanto seria despido procedente.

13.– El calendario de vacaciones que debe fijarse en cada empresa, debe fijarse con una antelación previa mínima de 2 meses , antes del comienzo de su disfrute, en cado de empresario incumplidor del calendario pactado, el trabajador puede solicitar la indemnización por daños y perjuicios correspondiente.

14.– En la planificación anual se pueden excluir determinados periodos , que típicamente son vacaciones, por causas de organización de la empresa el empresario decide excluirlos del periodo de disfrute vacacional, Ej. Hoteles (julio y agosto temporada alta).

15.– Las vacaciones deben ser retribuidas antes de su disfrute, Art. 132, OIT.

16.– La remuneración, (Art7–132 OIT), dice que la remuneración será la normal o media que viene percibiendo el trabajador durante todos los meses del año, de lo que habría que incluir todos los conceptos salariales correspondientes a la jornada normal, pero la jurisprudencia señala que hay determinados complementos que pueden excluirse de esta retribución, por lo tanto la jurisprudencia da al Art. 7 del convenio 132 un carácter supletorio, es decir, cuando nada diga el CoCo actual.

MODIFICACIONES EN MATERIA DE JORNADA Y DE TIEMPO DE TRABAJO INTRODUCIDAS POR LA LEY ORGINACA 1/2004 DE 28 DE DIEMBRE CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO:

La Ley Orgánica recoge las circunstancias laborales de la trabajadora víctima del maltrato doméstico, y esto lo hace en el Art. 21.1 de la misma, la adaptación en el ET, se produce la adaptación en el Art. 37 del Et, se le añade un punto según la disposición adicional séptima de la ley, este punto irá con el número 7.

Art. 37.7 ET. 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 empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto (en caso de Coco, no diga nada), la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

1.-Se ha establecido un derecho cuyo ejercicio, tendrá que ser valorado y apreciado por la propia trabajadora, ahora bien, no de forma incondicional, la trabajadora que solicite la reordenación del tiempo de trabajo tiene que estar en condiciones de acreditar:

-Que se trata de una trabajadora víctima de la violencia de género, esto lo hará de acuerdo con lo establecido en el Art. 23 de la LO 1/2004. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, es decir acreditar oficialmente que es víctima de la violencia de género.

-Acreditar que la modificación solicitada se adecua a la finalidad legalmente establecida, esto es ha hacer efectiva, su derecho a la asistencia social integral, que no se utilice por una mera conveniencia o ventaja.

¿Qué ha de entenderse por efectividad de la protección o de la asistencia social integral?

Hasta el momento los autores que ha leído ella, hacen una interpretación amplia de la efectividad, en la cual la protección haga referencia a las necesidades personales y familiares alegadas o determinantes en su condición de víctima de la violencia de género.

Los rendimientos familiares y personales junto a las necesidades más estrictas de autodefensa podrían ser un argumento válido para alegar por la víctima de la violencia de género cuando las normas sobre conciliación de la vida laboral y familiar no sean suficientes para ayudarla a asumir su nueva situación.

Se trata en cualquier caso de modificaciones sustanciales de la relación de trabajo, pero en este caso tienen como origen el propio trabajador, es decir, se produce a iniciativa de la trabajadora víctima de violencia doméstica, por lo tanto se plantean 3 problemas:

- ◊ Si se trata de un derecho de la trabajadora víctima de la violencia de género.:
- ◊ Cuáles son los límites de este derecho
- ◊ Que oposición puede realizar el empresario a esta iniciativa de la trabajadora.

Se trata de un derecho que la ley trata de afirmar con bastante cautela, lo que quiere decir es, que deja su ejercicio a lo previsto en las normas convencionales que haya negociado para tal supuesto, y solo en el que el supuesto que las normas convencionales no contengan ninguna previsto, es entonces cuando la trabajadora delimite el ejercicio de su derecho.

En el caso de que existan discrepancias por el ejercicio de este derecho el Art. 37.7, remite a lo dispuesto en el 37.6, en el cual se dice que cuando existan discrepancias entre el trabajador y el empresario de los derechos

reconocidos en el Art. 37, estos intereses contrapuestos deberían ser solucionados por el Juez, el cual determinara con equidad, una vez vistas las pruebas como se va a ejercitar este derecho.

Este derecho deberá ser tolerado por el empresario siempre que el ejercicio no suponga una intolerable restricción en la libertad de empresa que el Art.38 de CE, reconoce a los empresarios, no se aplicara cuando el ejercicio produzca un daño desproporcionado al empresario en beneficio de la trabajadora.

Estos daños deberán ser acreditados por el empresario, no basta con alegarlos, no hay presunción IURIS TANTUM, deben ser acreditados de forma fehaciente, por lo tanto cuando la empresa no justifique suficientemente estos daños, deberá ser la trabajadora víctima de la violencia de género la que prospere.

Según algún autor como MARIA FERNANDA FERNANDEZ LOPEZ, le gusta mucho, ella señala:

Que hay valores constitucionales que justifican que el interés de la trabajadora, prima sobre el derecho del empresario, que en estos supuestos el ejercicio del derecho por la trabajadora debe ser objeto de una especial protección, es decir, que en caso de que la balanza este equilibrada entre trabajador y empresario, esta deberá inclinarse a favor de la trabajadora.

–Igualdad Art. 14 CE.,

–Conjunto de derechos derivados del Art. 15 de la CE.

–Protección a la infancia derivada del Art. 39 de la CE.

Existiendo la razón de fondo, es decir confirmada la violencia de género la trabajadora tendrá derecho a: (derecho a uno u otro no todos juntos, ha de elegir entre uno de los tres)

- Reducción de la jornada con la correspondiente proporcional de salario.
- Reordenación del tiempo de trabajo que se ajuste a su horario.
- Implantación de un horario flexible o medida flexibilización del tiempo de trabajo que exista en la empresa.

En cuanto reordenación horaria como derecho, nada dice la Ley Orgánica por tanto se remite al Art. 37.6 E.T, para el caso de discrepancia, es decir, al Art. 138 de la Ley de Procedimiento Laboral.

La decisión de la trabajadora que sirvió para modificación de las relaciones de trabajo, será la decisiva para ponerle término.

¿Puede el empresario negarse? Pues volvemos a lo de siempre, si produce daños importantes y vulnera el derecho a la libre empresa, se habrá de ver caso a caso.

Critica: solo habla de trabajadoras no de trabajadores, considera que debería hablar de mujeres y de hombres.

No para examen pero para tener:

Calculo jornada: 56 semanas – (4 semanas de vacaciones – 14 festivos – días que no se trabaja.)

Los días que no se trabaja se multiplican por cuarenta y se restan de las 56 semanas en un convenio normal 1826.27 la máxima legal menos de aquí lo que se disponga.