

EL TIEMPO DE TRABAJO. JORNADA, HORARIOS Y DESCANSOS.

• LA JORNADA DE TRABAJO Y SU RÉGIMEN LEGAL.

CONCEPTO DE JORNADA.

Es el tiempo de prestación diario por el que se compromete el trabajador a la ejecución de su contrato.

Los primeros límites a la jornada los encontramos en 1873, donde se comienza a regular la jornada de menores, siguiendo con la Ley de 13.3.1900, que mantiene esta tendencia de acortamiento de la jornada. en 1918 se fija un descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada, y el 3 de abril de 1919 se fija la jornada de ocho horas diarias.

La Ley de la Jornada Máxima Legal de 1931 reguladora de la jornada de ocho horas, y de las jornadas especiales mantuvo su vigencia tras la promulgación del ET, en las cuestiones no reguladas en éste. Esto da origen a una evolución normativa que culmina con el RD 1561/95 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, quedando vigentes los artículos 45,46 y 47 del RD 2001/83, relativos a las fiestas laborales, antecesor del 1561. Por otra parte, la regulación de la jornada la encontramos en el actual texto del ET en los artículos 34 y siguientes, y en el propio artículo 40.2 de la Constitución, que establece que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada.....Así mismo, el artículo 95.4 del ET establece que la violación de las normas sobre jornada será constitutiva de infracción administrativa grave. (artículo derogado por RDLeg 5/2000 de 4 de agosto LISOS, sin embargo está en vigor hasta el uno de enero de 2001.)

RÉGIMEN JURÍDICO.

LA JORNADA ORDINARIA.

Visto lo expuesto en el apartado anterior sobre su evolución normativa, nos remitimos ahora a la Ley de Relaciones Laborales, que reducía la jornada de ocho horas diarias y 48 semanales fijadas en la ley de 1931 a 44 horas semanales, generando un nuevo tope máximo de 9 horas diarias. El ET la vuelve a cifrar en 43 horas semanales en su primitiva redacción del año 80, quedando fijada después de la Ley de Reforma del ET de noviembre del 94 en los términos que actualmente configuran el artículo 34, añadiendo la nota final "de promedio en cómputo anual". Sin embargo, la negociación colectiva puede, con el límite de 40 horas y 12 de descanso entre jornadas, pactar la duración de la jornada diaria, esto es hasta nueve horas diarias. Sin embargo la LRET del 94, mencionada anteriormente, eliminó definitivamente el tope máximo de nueve horas diarias, dando a la negociación colectiva potestad para negociar la jornada diaria, quedando el tope de nueve horas como referencia orientativa. Esto se encuentra limitado para los trabajadores menores de 18 años, cuya jornada no podrá exceder de 8 horas diarias.

Así mismo, el ET deja libertad a la negociación colectiva para pactar la distribución de la jornada a lo largo del año, de tal forma que el límite de las 40 horas semanales juega también más como módulo orientativo que como verdadero tope, siempre y cuando la jornada se pacte en cómputo anual.

En cuanto al descanso mínimo previsto en el 34.3 del ET, y lo establecido sobre el descanso semanal de día y medio, habrá que estar a lo dispuesto en el RD sobre jornadas especiales RDLeg 1561/95, que establece ciertas particularidades:

Ampliaciones de jornada:

Empleados de fincas urbanas con plena dedicación.

Guardas y vigilantes no ferroviarios.

Trabajo en el campo.

Transportes y trabajo en el mar.

Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás.

Trabajos en condiciones especiales de aislamiento y lejanía.

Trabajos con jornada fraccionada.

Limitaciones de jornada:

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.

(Ver articulado Real Decreto Jornadas Especiales, parágrafo 14.1 Legislación Laboral Aranzadi, se ajusta a la descripción realizada).

Pese a esto, existen incluso ciertas jornadas que no están reguladas por éste RD, como la de las actividades enumeradas en el artículo 2 del ET, que se regirán por su normativa específica. Así mismo, están excluidos de éste RD el personal de barcos(patrón, capitán o piloto) y el personal de inspección de éstos barcos, (artículo 15).

2- HORAS EXTRAORDINARIAS.

CONCEPTO Y CLASES.

Son extraordinarias las horas que exceden de la jornada ordinaria, fijada legal o convencionalmente, esto es, las horas que sobrepasan no ya la jornada máxima legal, sino la jornada real más reducida que pudiera disfrutar el trabajador.

No obstante, no tienen la naturaleza de horas extraordinarias aquellas que, aún excediendo de la jornada legal semanal, (teórica), no superen la jornada semanal más amplia (real) resultante de la distribución por semanas de la jornada ordinaria anual.

En principio, las horas extraordinarias parecerían previstas para atender a necesidades de la empresa también fuera de lo común. Sin embargo, no es así, pues las mismas normas reguladoras de las horas extraordinarias excluyen de éstas precisamente aquellas a las que mejor convendría el nombre: las realizadas para prevenir "daños extraordinarios y urgentes" (art. 35.3 ET). En efecto, estas horas no se computan ni como ordinarias ni como extraordinarias, aunque se retribuyan como "horas extraordinarias" (35.3 cit.); su realización no está

sometida a límite temporal(sin otro límite tanto como exija la prevención o reparación del siniestro, sin otro límite que la extenuación del trabajador) y su ejecución no depende de la voluntad del trabajador, sino que es obligatoria para éste (SSTCT, 3.11.82 y 13.6.86).

Hoy en día, y de la negociación colectiva, han surgido dos tipos de horas extraordinarias: las horas extraordinarias habituales(llamativa contradicción en sus términos), que serían las no fundadas en situaciones de necesidad objetiva, lo que implica una desnaturalización de las mismas, a la que se recurre, más que para atender circunstancias anormales, para eludir la contratación de nuevos trabajadores, y las llamadas horas extraordinarias estructurales, basadas en exigencias del proceso productivo. Entre estas circunstancias estructurales encontramos los "pedidos imprevistos", "periodos puntas de producción" "retrasos y ausencias imprevistas, etc."

RÉGIMEN JURÍDICO.

La realización de horas extraordinarias tiene, en todo caso, su fundamento en un pacto previo, a ello alude el art. 35.4 del ET, cuando dice que "la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria". Dicho pacto puede incluirse en convenio colectivo, en contrato de trabajo, o ser objeto de acuerdo específico entre empresario y trabajador.

El empresario tiene el deber de informar a la representación de los trabajadores sobre la realización de horas extraordinarias, con periodicidad mensual, así como de entregar al trabajador un comprobante de tales horas, incluido en el recibo de salarios, y, tal y como establece el art. 35.5, de registrar día a día las horas extraordinarias realizadas.

Como ya se comenta, el pacto sobre horas extraordinarias debe sujetarse a lo que pudiera haberse estipulado en convenio colectivo y, desde luego, a lo que dispongan las normas legales. En éste sentido, el artículo 35.2 del ET establece límites de derecho necesario, al disponer que el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, sin embargo, no se computarán las compensadas por descanso dentro de las cuatro semanas siguientes a su realización. Por otro lado, el artículo 36.1 del ET prohíbe la realización de horas extraordinarias a los "trabajadores nocturnos", no obstante, prevé que el límite máximo de la jornada de dichos trabajadores puede ser objeto de ampliaciones o reducciones por el Gobierno (ver 34.7).

De acuerdo con ésta previsión, el RD 1561/95 admite los siguientes supuestos:

1– Ampliación de jornada en sectores y actividades previstos en él mismo.

2– Necesidad de prevenir o reparar daños extraordinarios, aunque no se esté hablando, técnicamente, de horas extraordinarias.

3– Necesidades derivadas de anomalías en los relevos de turnos no imputables a la empresa. (un accidente, p.ejemp, sin embargo, habría que ver que sucede si el supuesto es, un atasco, o la pérdida del medio de transporte, autobús, metro etc.)

En todo caso, la realización de tales horas ampliadas debe compensarse con la reducción de jornada de los días subsiguientes hasta alcanzar un promedio de ocho horas diarias de trabajo efectivo, (art. 32.2 RD 1561/95).

El ET también prohíbe la realización de horas extraordinarias a los menores de 18 años, de forma taxativa. Finalmente, también prohíbe la realización de horas extraordinarias a los trabajadores a tiempo parcial, excepto lo establecido en el ya aludido 35.3.

En cuanto a la retribución, la compleja regulación contenida sobre esta materia en la legislación

inmediatamente anterior se ha simplificado de modo extraordinario en la redacción del artículo 35.1 del ET por la Ley de Reforma del ET. El nuevo precepto se abstiene de fijar determinados recargos, ya que la primitiva redacción del artículo 35 del ET establecía que ".....se abonará con el incremento que fije el convenio colectivo o el contrato individual. En ningún caso el incremento será inferior al setenta y cinco por ciento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria", y se limita a decir que la remuneración de la hora extra no será inferior a la de la hora ordinaria, y que tal remuneración puede sustituirse por descanso compensatorio remunerado. Tanto la fijación del importe de la hora extraordinaria como la opción entre remuneración y descanso corresponden al convenio colectivo, o en su defecto, al contrato individual, a falta de pacto, prevalece la opción por el descanso, que, tal y como ya se ha mencionado, ha de disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de éstas horas extraordinarias, con lo que nos encontramos que, prácticamente, si se respetan los límites de realización y descanso, se podrá sobrepasar éste tope, es decir, si se realizan por ejemplo 80 horas extraordinarias en los primeros cinco meses del año y se recuperan antes de que éste finalice mediante los descansos correspondientes, podrá "sobrar tiempo", para realizar más de éstas horas y compensarlas con más descansos.

En cuanto a las horas recuperables, nos remitimos al concepto expresado en el guión.

Solamente diremos que es posible la no suspensión el contrato de trabajo en determinados supuestos y la no realización de la prestación, con posibilidad de recuperar el tiempo perdido (CC de la construcción que prevé la paralización de trabajos por inclemencias del tiempo y la posibilidad de recuperación de esas horas).

TRABAJO NOCTURNO Y A TURNOS.

El art. 36 del ET distingue los conceptos de "trabajo nocturno y trabajador nocturno":

Trabajo nocturno es el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Su realización habitual debe ser notificada por el empresario a la Administración Laboral, lógicamente a efectos de facilitar el control por parte de ésta.

Trabajador nocturno es aquél que realiza una jornada habitual que, como mínimo contiene tres horas diarias del periodo de trabajo nocturno; también es trabajador nocturno aquel respecto del cual se prevea que realizará no menos de la tercera parte de su jornada laboral en cómputo anual en periodos de trabajo nocturnos.

En todo caso, la jornada del trabajador nocturno no puede exceder de un promedio, computado quincenalmente, de ocho horas diarias y tiene prohibición de realización de horas extraordinarias.

Al trabajo nocturno le corresponde una "retribución específica, que será fijada en convenio colectivo, (se entiende, superior a la del trabajo diurno), sin embargo, tal retribución adicional no procederá cuando el salario se haya pactado teniendo en cuenta, precisamente, la naturaleza nocturna del trabajo. En fin, dicha retribución específica puede sustituirse con descanso compensatorio.

La actual ordenación del trabajo nocturno incluye reglas sobre seguridad y salud de los trabajadores (art. 36.4 ET y 26.1 LPRL).

El trabajo a turnos se caracteriza por la concurrencia de tres requisitos: a) es una forma de organización del trabajo por equipos. b) los equipos de trabajadores se suceden en los mismos puestos de trabajo con arreglo a una determinada cadencia temporal o "ritmo", sea éste continuo o discontinuo, c) el trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios en turnos de horarios diferentes (turnos variables o rotatorios).

En las empresas con procesos productivos continuados durante las veinticuatro horas del día, los trabajadores tienen derecho a rotar en los distintos turnos, sin quedar afectados necesariamente al nocturno, es mas, específicamente se dispone que ningún trabajador estará obligado a permanecer en turno de noche más de dos

semanas consecutivas, pero éste derecho es renunciable, tal y como establece el 36.3: salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que tengan implantado un régimen de turnos que alcance incluso a domingos y festivos, podrán cubrir los turnos con equipos o grupos de trabajadores que presten sus servicios todos los días de la semana, sin perjuicio del descanso compensatorio al final de ésta, o bien podrán contratar a tiempo parcial nuevos trabajadores para formar los equipos que hayan de trabajar en los turnos de "uno o más días por semana", previsiblemente los días en que descanse el resto del personal.

el empresario ha de tener en cuenta en la organización del trabajo a "cierto ritmo" el principio de adaptación de la persona al puesto de trabajo, reduciendo la monotonía y repetitividad laborales, sobre todo a través de pausas o descansos dentro de la jornada laboral.

INTERRUPCIONES PERIÓDICAS DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

EL DESCANSO DIARIO.

El artículo 34.3 del ET establece que habrá de respetarse un descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada, sin embargo, habrá que estarse, para ciertas actividades, en el ya comentado infinidad de veces RD 1561/95 sobre Jornadas Especiales.

En cuanto al descanso intrajornada, la curiosa institución "pausa por bocadillo", fue también objeto de regulación por la LRET, a la que debe su redacción actual el artículo 34.4 del ET. Según éste, que prescinde de la distinción entre jornada partida y continuada, cuando la duración de la jornada diaria exceda de seis horas continuas se establecerá un descanso no inferior a 15 minutos, que podrá considerarse como tiempo efectivo de trabajo por CC. Respecto a los menores de 18 años, cuando la jornada exceda de cuatro horas y media, se concederá al menos un descanso de 30 minutos.

EL DESCANSO SEMANAL.

El trabajador tiene derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpidamente (37.1 ET). Según dispone el mismo precepto, como regla general, el día de descanso coincidirá con el domingo, y el medio día adicional que se añada al tradicional descanso dominical coincidirá con la mañana del lunes o la tarde del sábado. Los menores de 18 años tendrán derecho a dos días de descanso ininterrumpidos.

El descanso semanal es irrenunciable y retribuido. Tal retribución es la que corresponde a un día y medio, o dos, de trabajo o, si no se ha trabajado todos los días de la semana, la proporcional a los salarios devengados. En consecuencia, la falta injustificada de asistencia del trabajador no sólo motiva la pérdida de su derecho al salario del día no trabajado, sino la pérdida 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 trabajado en la semana al que se produzca éste, correspondiente al día festivo siguiente, aunque la nueva normativa no recoja expresamente éste supuesto. La huelga, sin embargo, no minora el descanso.

Sin embargo, habrá que estarse al manido RD sobre jornadas especiales para conocer el alcance de los límites y los descansos para ciertas actividades.

Es importante puntualizar que el descanso opera de ésta forma: por cada cinco días de trabajo, uno y medio de descanso, y no a los 6 días y medio de trabajo, un día y medio de descanso.

VACACIONES.

Las fuentes reguladoras del derecho a las vacaciones remuneradas vienen constituidas hoy por el art. 38 del ET, por el convenio num 132 de la OIT, aplicable a los trabajadores asalariados con exclusión de los agrícolas y la gente del mar, y por el convenio núm. 101 de la OIT, aplicable a los trabajadores agrícolas.

El régimen jurídico de las vacaciones se asienta en un doble principio: las vacaciones anuales a que el trabajador tiene derecho son remuneradas, y además han de disfrutarse efectivamente, señalando el ET que el periodo de vacaciones no es sustituible por compensación económica, lo que, evidentemente, desnaturalizaría la función de las vacaciones.

En cuanto a su duración, las vacaciones anuales retribuidas no serán, en ningún caso, inferiores a treinta días naturales. Del cómputo del periodo anual de servicios que da lugar al derecho a las vacaciones no se excluyen las ausencias del trabajador que no le sean imputables, sin embargo, la pérdida del salario por huelga lícita no repercute en la parte proporcional de la retribución de las vacaciones (AN.SOC 23.4.91).

Si el periodo de vacaciones coincide con periodos de maternidad o IT, no se pueden disfrutar en otra época, ni obtener indemnización compensatoria.

La fijación de las vacaciones corresponde al común acuerdo entre empresario y trabajador, común acuerdo que nada impide forme parte del propio contrato de trabajo. En su caso, se estará a lo que determine el CC sobre la planificación anual de las vacaciones.

Han de tomarse en el año natural al que correspondan y no cabe aumentarlas a las de los años sucesivos.

La retribución de los días de vacaciones, es como mínimo, la normal o media que corresponda al trabajador y, como regla general, su pago habrá de efectuarse antes del disfrute de las vacaciones. (la paga extra del 18 de julio).

El trabajador que cese en su empleo habiendo generado derecho a vacaciones, pero sin haber llegado a disfrutarlas, tendrá derecho a una indemnización compensatoria proporcional a los días de vacaciones a los que fuese acreedor.

Los litigios sobre fijación de la fecha de disfrute de las vacaciones anuales serán resueltos por los órganos judiciales sociales a través de un procedimiento preferente y sumario (art. 125 y 126 LPL).

Al ser las vacaciones un derecho irrenunciable e incompensable económicamente, el art. 58.3 del ET, al tratar las faltas de los trabajadores y su sanción prohíbe que ésta pueda consistir en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos a descanso del trabajador.

IV