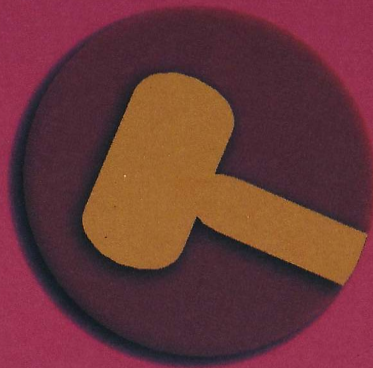


Sin
juridikoa



S
i
n
d
i
k
a
l
H
e
z
i
k
e
t
a

3.

**Jornada de
trabajo,
vacaciones
y permisos**

LAB

Hezkuntza

3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

Redactor: **Javier de Luis Heras (Graduado Social).**

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioak**

ipar·hegoa



3.

8h
juridikoa

SINDIKAL HEZIKETA

Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

Introducción.

Legislación básica sobre jornada.

La jornada de trabajo.

- Tiempo de trabajo efectivo.
- Jornada diaria.
- El horario de trabajo.
- Jornada máxima.
- Los descansos semanales obligatorios.
- Los días efectivos.

El tiempo de trabajo nocturno.

El trabajo a turnos.

El calendario laboral.

Las horas extraordinarias.

Las vacaciones anuales.

Los permisos retribuidos.

La modificación de la jornada y el horario de trabajo.

- Causas que pueden justificar las modificaciones.
- Modificaciones individuales y modificaciones colectivas.
- Causas que pueden justificar las modificaciones.
- Los efectos de las modificaciones.

El trabajo a tiempo parcial.

Jornadas especiales de trabajo.

CUESTIONARIO.

GRADOS DE CONSANGUINEIDAD O AFINIDAD

8h

3

3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

INTRODUCCIÓN

NO TIREMOS POR LA BORDA NUESTRA HERENCIA

Las largas jornadas de trabajo (hasta más de 16 horas diarias) a las que mujeres, hombres y niñ@s trabajador@s estuvieron sometid@s hasta hace apenas 70 años han ido reduciéndose a la actual jornada ordinaria de 8 horas gracias a las luchas, de l@s trabajador@s.

Desde principios de este siglo y hasta 1982 (80 años), el movimiento obrero fue reduciendo la jornada en no menos de un 45%; pero desde 1982 hasta hoy (15 años) apenas la hemos reducido en un 3%. Si el movimiento obrero hubiera ido reduciendo la jornada a un ritmo del 3% cada 15 años desde principio de siglo, hoy estaríamos trabajando durante no menos de 13 horas diarias.

Todo esto significa que el movimiento obrero, allí donde ha tenido más fuerza, ha condicionado el desarrollo económico y productivo, obligándolo a adaptarse a las necesidades de las personas que trabajamos. Hemos ido humanizando el trabajo, las condiciones en que desarrollamos parte de nuestra actividad vital.

ADAPTACION DEL CAPITAL A LAS REDUCCIONES DE JORNADA.

El capital no sólo ha recuperado, durante este siglo el impacto de la reducción de jornada en casi un 50% sino que, aplicando medidas de organización del trabajo (taylorismo, fordismo,...) y técnicas (mecanización, electricidad, informática,...), ha pasado a tener una productividad y tasa de beneficio mucho mayor. No es que el capital se haya beneficiado por la reducción de la jornada, sino que su capacidad de respuesta ante ese obstáculo ha sido eficaz para sus intereses.

NO HAY AVANCES SIN LUCHA

Hoy día se dice que "hemos llegado al techo de la reducción de jornada", que ya no es posible más reducción, pero este argumento es el mismo que los poderes económicos, políticos y estudiosos del sistema han ido lanzando desde principios de siglo.

Siempre es posible humanizar el trabajo; pero esa posibilidad pasa necesariamente por la imposición de unos intereses inmediatos sobre otros, por la lucha cotidiana entre quienes vendemos nuestra fuerza de trabajo y quienes se apropian de ella. De la pugna entre ambos sale construída la realidad que vivimos.

Legislación básica

sobre jornada.

Señala el art. 34.1 de la ley denominada **“Estatuto de los Trabajadores” (ET)** que **“La duración de la jornada será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo”** y añade seguidamente unas limitaciones.

Así pues, las fuentes legales principales que regulan esta materia son, por este orden:

- el convenio;
- en defecto, el acuerdo individual
- y, en defecto de ambos, el propio Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, tanto los convenios -sectoriales o de empresa- como los acuerdos individuales no pueden ir en contra (empeorar) algunos de los criterios que contiene el ET e, igualmente, en algunas materias, los acuerdos individuales tampoco pueden ir en contra de lo que establezcan los convenios.

Es fundamental, por tanto, conocer el convenio concreto de aplicación en nuestra empresa: de él hay que partir para poder saber algo sobre el tiempo de trabajo (jornada anual, diaria, permisos, vacaciones,...). También hay que resaltar que no pocos convenios sectoriales de herrialde e incluso de empresas están siendo gravemente afectados por otros convenios o acuerdos estatales, regulando temas relativos al



tiempo de trabajo y que hasta ahora eran competencia de los de herrialde y de empresa.

Además del convenio, existe una cada vez menor y más ambigua legislación general, aplicable en todo centro de trabajo y sector (siempre trabajados/as por cuenta ajena). El convenio no puede ir en contra de estas normas (sí mejorarlas) y son directamente aplicables cuando ni convenio ni contrato individual hablen de ello.

El tiempo de trabajo. Es el pacto por el que se regula el número de horas de trabajo.

3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

Estas normas de tipo general son las siguientes:

- Convenio OIT nº 132, sobre vacaciones para tod@s l@s trabajador@s y otros, también sobre vacaciones, pero en sectores específicos (trabajo en el mar, trabajo agrícola,...).
- Directiva del Consejo CE 93/104, de 23-11
- Constitución española (CE): art. 40.2
- Estatuto de los Trabajadores (ET): principalmente los arts. 34, 35, 36, 37, 38 y 41.

• Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre (BOE de 26-9-95), sobre jornadas especiales de trabajo y los artículos 45, 46 y 47 del RD 2001/83 (el resto está derogado).

• Fiestas laborales anuales, que el gobierno estatal fija para cada año y los gobiernos autonómicos completan en lo que les deja.

• Recordemos, finalmente, que prácticamente todas las antiguamente denominadas Ordenanzas de Trabajo han sido derogadas y/o están siendo sustituidas por convenios y acuerdos estatales.

Marco Vasco de Relaciones Laborales. Su logro posibilitará la negociación colectiva en Hego Euskal Herria.



La jornada

de trabajo.

En general, entendemos por jornada de trabajo el tiempo diario, semanal, quincenal,... o anual durante el cual nos hemos comprometido a prestar nuestra fuerza de trabajo a

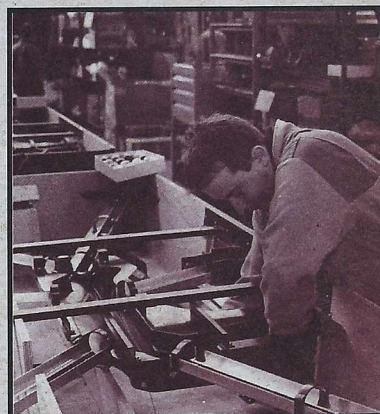
una empresa, a cambio de lo cual se supone que percibimos unas retribuciones.

Una parte importante de nuestra vida (no menos de 1/3 de cada día) está absolutamente determinada por la regulación legal del tiempo de trabajo y el resto está condicionada por esa tercera parte: nuestras relaciones personales, nuestras relaciones sociales, las posibilidades de desarrollo personal y colectivo,... No podemos minusvalorar, a pesar de ser cotidiano, el impacto que el tiempo de trabajo tiene en el resto de nuestro tiempo.

El tiempo de trabajo efectivo.

Para nosotr@s, tiempo de trabajo es el tiempo dedicado al trabajo, desde que salimos de casa hasta que volvemos. Sin embargo, para el ET (art. 34.5) el tiempo de trabajo es el tiempo de trabajo **«efectivo»**, es decir, sólo aquel tiempo de trabajo en que real y materialmente se está trabajando, se está a disposición de la empresa, bajo mando de la empresa, por lo que:

- No entran los tiempos de descanso (bocadillo,...).
- No entra el tiempo utilizado en limpiarse, asearse,... tras el trabajo.
- No entran los períodos en que se está sin trabajar por causas no imputables a la empresa.
- No entra el tiempo empleado para prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes (si bien se deben abonar como horas extras; art. 35.3 ET).
- No entran los períodos de disponibilidad.
- No entra el tiempo utilizado para ensamblas.
- ... no entra nada no que no sea producir.
- No entra el tiempo utilizado en el transporte desde el domicilio al centro de trabajo y viceversa.
- No entra el tiempo utilizado en ir desde la entrada a la empresa hasta el puesto de trabajo asignado.
- No entra el tiempo utilizado en cambiarse de ropa.



Tiempo de trabajo colectivo.
Es el período de tiempo en el que se está a disposición de la empresa.

3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

y “... todo lo demás es cuento consentido, paternalismo,.. y residuos de la legislación franquista...”

Estas y parecidas situaciones sólo se consideran como tiempo de trabajo efectivo cuando la legislación lo establezca expresamente o cuando figure expresamente en convenio o cuando se esté llevando realmente a la práctica como derecho adquirido (como condición más beneficiosa).

Hay algunas normas generales que, mientras no se modifiquen, sí consideran tiempo de trabajo efectivo algunas situaciones:

- El tiempo de trabajo utilizado para el aseo personal (gracias a las normas de Salud Laboral, como el antiguo art. 138.8 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

- El tiempo de trabajo utilizado para los reconocimientos médicos obligatorios (gracias otra vez a las normas de Salud Laboral).

- El tiempo de inactividad por causas imputables a la empresa (art. 30 del propio ET).

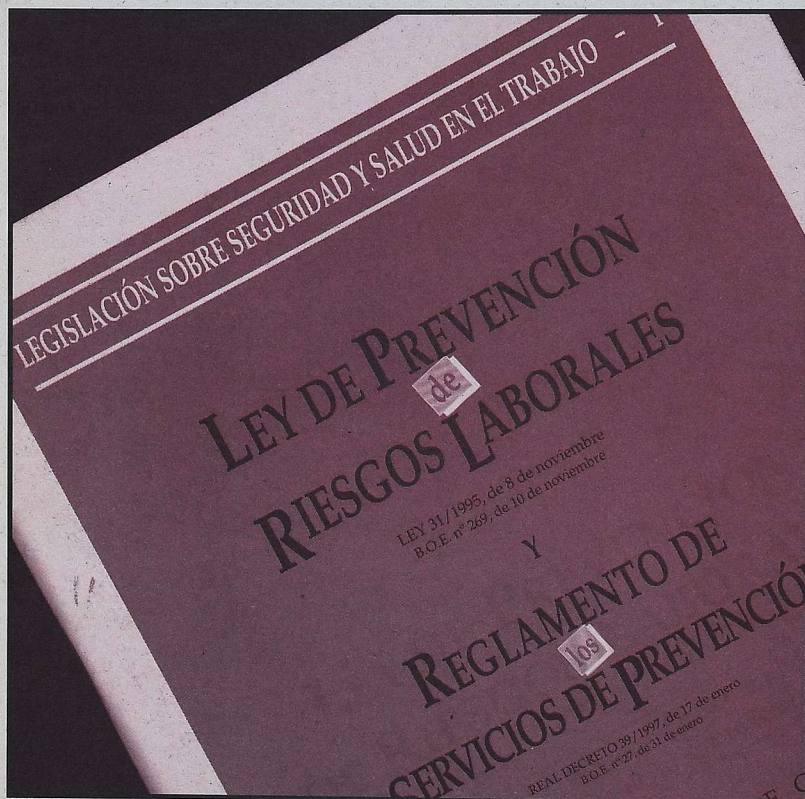
- Los convenios y la costumbre también incorporan (y pueden incorporar) como tiempo de trabajo efectivo otras situaciones (descanso bocadillo,...).

Así, a golpe de los poderes económicos, se llega incluso a rizar el rizo y distinguir entre **tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.**

Tiempo de presencia es el total del tiempo de trabajo que la empresa paga.

Tiempo de trabajo efectivo es el que realmente se trabaja, siendo un pequeño regalo misericordioso y a regañadientes la diferencia.

Salud Laboral. Norma por la cual se considera trabajo efectivo el tiempo de aseo personal.



Jornada diaria.

Es el tiempo de trabajo que nos hemos comprometido a realizar cada día, teniendo en cuenta que :

- No se pueden realizar más de 9 horas ordinarias en cada día, salvo acuerdo expreso en contrario y respetando en todo caso el descanso entre jornadas (doce horas). L@s menores de 18 años tienen el tope en 8 horas diarias, incluyendo en su caso el tiempo dedicado a formación.

- Es obligatorio un descanso mínimo de quince minutos, siempre que en la jornada ordinaria hubiera más de seis horas seguidas; este descanso no es retribuido (no es tiempo de trabajo efectivo), salvo pacto en contrario o costumbre. En el caso de menores de 18 años, el descanso será de un mínimo de treinta minutos y obligatorio siempre que hubiera más de cuatro horas y media seguidas de trabajo.

- Se tiene siempre derecho a un horario cierto y determinado, que nunca puede alterarse por la empresa (salvo, como siempre, pacto en contrario).

- La empresa tiene obligación de registrar día a día las horas trabajadas (art. 35.5 del ET), lo que que nos da pie a exigir a la empresa una copia de ese registro o parte de trabajo, además del resumen mensual obligatorio a entregar junto con la nómina o hacerlo constar en ella.



El horario de trabajo.

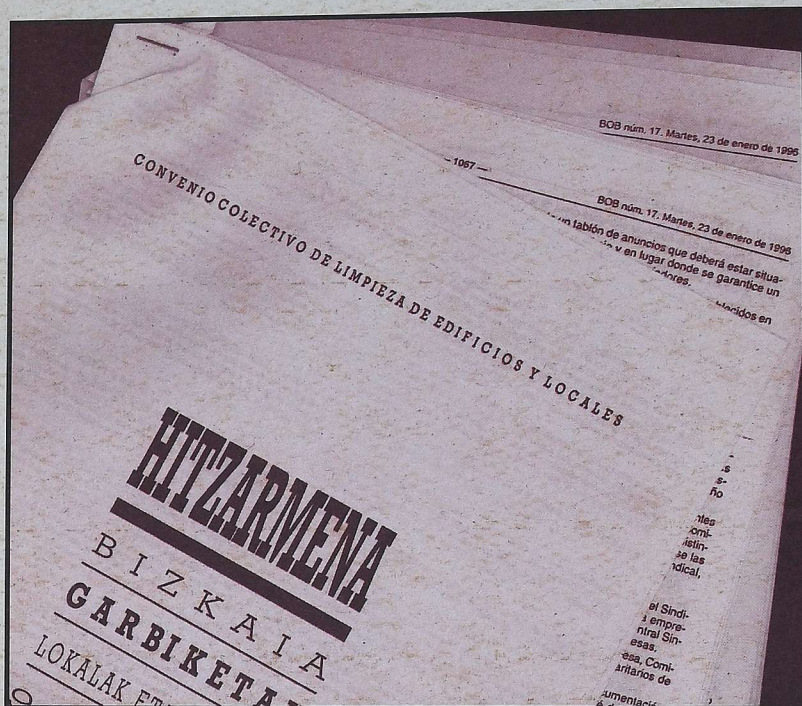
Respecto del horario de trabajo, la legislación no dice nada (silencio legal) y eso a pesar de que se trata de determinar nada más y nada menos la hora de inicio y de fin del trabajo de cada día, de si es continuado o fraccionado, de si ese período diario tiene algunos límites o no, del horario flexible, etc...

La fijación inicial del horario, por tanto, puede ser pactada o condicionada en cualquier nivel (convenio sectorial y/o de empresa, acuerdo individual,...) y de no existir acuerdos que vinculen a la empresa, será esta quien lo fije. Pero, una vez fijado, la empresa no puede modificarlo sin más ni más.

El horario es la concreción y señalamiento de los momentos de inicio y final de la actividad laboral y de los descansos que procedan, por lo que viene a ser una parte del

Horario. Tenemos derecho a un horario determinado que no puede alterarse sin acuerdo.

3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.



Convenio. Acuerdo que regula también la distribución de la jornada.

acuerdo global (calendario) sobre distribución irregular de la jornada, cuando no todos los días se trabajen las mismas horas o no se trabajen algunos de los días laborales.

A la hora de establecer el horario hay varias opciones: si es flexible o no y si es continuado o fraccionado, pero ninguna viene regulada ya directamente. Ahora solamente se hace mención al descanso obligatorio de 15 ó 30 minutos (según la edad) siempre que la jornada supere 6 ó 4 horas y media (según la edad también), lo que implica que la coincidencia con las horas habituales de comida y cena hay que pactarlas también a la hora de fijar los horarios.

Jornada máxima.

“La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.” (art. 34.1 del ET).

Este es el tope máximo de horas a trabajar, en jornada ordinaria (sin contar las prolongaciones de jornada u horas extras) y para todos los sectores de actividad laboral y asalariad@s (también hay que entenderlo extendido para l@s cooperativistas).

La negociación colectiva, o acuerdo individual en su defecto, la puede reducir.

Las limitaciones que el ET establece en materia de jornada, son sólo las siguientes:

- El citado tope de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, no modificable ni por convenio ni por acuerdo individual.
- La existencia de un descanso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, de doce horas mínimo (art. 34.3), tampoco modificable.
- la limitación a nueve horas diarias, que se puede modificar por convenio o acuerdo expreso.

•El RD 1561/95, en su art. 23, nos habla de la limitación de jornada en trabajos expuestos a riesgos ambientales especialmente nocivos, pero no concreta en cuánto ni cómo se limitan y tampoco en qué casos, pues dice que serán **“...aquellos casos en que, pese a la observancia de la normativa legal aplicable, la realización de la jornada ordinaria entrañe un riesgo especial para la salud de los trabajadores debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, sin que resulte posible la eliminación o reducción del riesgo mediante la adopción de otras medidas de protección o prevención adecuadas”**. Respecto a si procede o no y al alcance de la reducción, nos remite a los acuerdos y convenios y, caso de no haberlos, a que lo acuerde la autoridad laboral.

Para el ET, la regla general es la distribución regular de la jornada, pues la irregular se debe pactar expresamente en convenio o acuerdo colectivo entre representantes de trabajador@s y empresa.

Es muy importante que en algún documento conste cual es la jornada ordinaria (las horas que nos pagan, para entendernos) y que normalmente serán el calendario anual y/o el convenio.

En el caso, por ejemplo, de l@s

trabajador@s que tienen relación laboral a tiempo parcial (menor que la jornada ordinaria de la empresa o sector) no se podrá saber en muchos casos ni cuántas son sus horas obligadas de trabajo, ni cuál su salario, ni cuáles sus cotizaciones,...

La proyección o cálculo anual se viene dando por buena en una cantidad de unas 1.826 horas, que se debe considerar el máximo anual de horas de trabajo en toda actividad laboral.

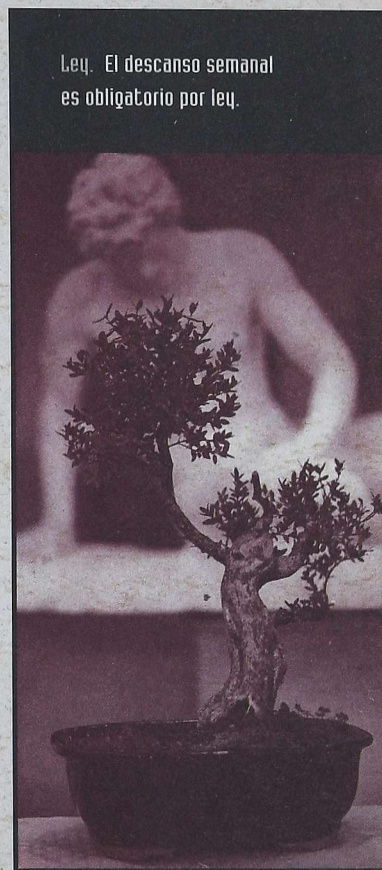
Los descansos semanales obligatorios.

El art. 37.1 establece “... un descanso mínimo semanal acumulable por períodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado, o en su caso, la mañana del lunes, y el día completo del domingo”.

En realidad, lo que se establece es el derecho a un descanso de **3 días** dentro de cada período de **15**. Para l@s menores de 18 años, sin embargo, es de **2 días completos a la semana**.

Las excepciones a la acumulación de los descansos semanales en períodos de 14 dí-

Leq. El descanso semanal es obligatorio por ley.



3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

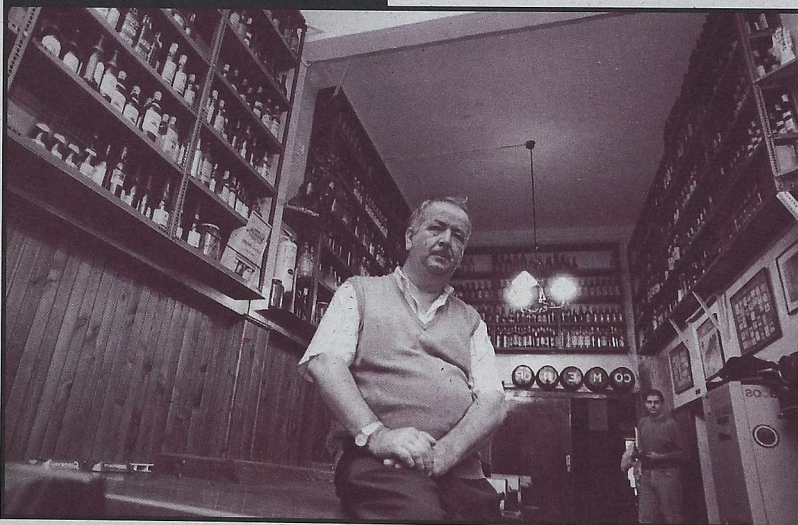
as sólo pueden venir via legislativa y no vía convenio o acuerdo individual. El RD 1561/95 establece estas excepciones, unas en función de sectores especiales y otras más en general, para actividades específicas en cualquier sector.

Estas son algunas de esas excepciones:

- El trabajo a turnos, al que dedicaremos un apartado especial.

- El trabajo en el comercio y hostelería: posibilidad de acumular el medio de descanso semanal en períodos de hasta cuatro semanas (igual que en el trabajo a turnos, que ya hemos visto), manteniendo los días completos en cómputo de dos, pero sólo puede establecerse mediante convenio o, en su defecto, acuerdo entre empresa y representantes sindicales y no cabe acuerdo individual.

Descanso semanal. En la hostelería y comercio el descanso se puede acumular.



- El trabajo caracterizado por el alejamiento entre lugar de trabajo y domicilio habitual causado por la actividad de la empresa (montaje,...) o por el aislamiento del centro (plataformas marítimas,...) o por condiciones climatológicas (estaciones de esquí,...); en estos casos el cómputo de los descansos semanales se puede realizar hasta en ocho semanas, además de permitir que el descanso entre jornadas pueda ser de 10 horas.

No ocurre lo mismo con el momento o días de su disfrute (los días concretos), que sí pueden alterarse mediante convenio o, sólo en su defecto, acuerdo individual.

- La retribución de estos descansos es consustancial al propio descanso. Si la retribución es mensual o anual, no cabe duda de que en las mismas ya se están retribuyendo. Si la retribución es diaria, el convenio ha de recoger expresamente cómo se retribuyen y, caso de no hacerlo, su retribución es idéntica a la de cualquier otro día.

Las ausencias no justificadas durante la semana implican el no abono tanto del tiempo no trabajado como del de la parte proporcional al tiempo de descanso semanal (pero nunca da lugar a disminución de los descansos, a la recuperación que implique no respetar los descansos,...).

El trabajo durante los días que se hubieran establecido como de descanso semanal está expresa-



mente prohibido en el art. 2.1 del RD 1561/95 y tampoco es posible su compensación en metálico. Se deduce que, por tanto, tampoco será posible la realización de horas extras durante esos períodos.

Los días festivos.

El ET (art. 37.2) señala que las fiestas laborales no podrán exceder de catorce al año:

- 2 locales (referidas a la localidad del centro de trabajo)
- 4 estatales siempre fijas (1 enero, 1º mayo, 12 octubre y 25 diciembre)
- 8 restantes, a fijar reglamentariamente (por ahora, figuran en el

aún vigente art.45 del derogado RD 2001/83: 6 enero, 19 marzo ó 25 de julio, jueves de semana santa, 15 agosto, 1 noviembre, 6 diciembre y 8 diciembre) respetando estos criterios:

- el gobierno estatal puede trasladar a lunes las de ámbito estatal cuando caigan entre semana y siempre se trasladarán a lunes cuando caigan en domingo.
- las autonomías pueden sustituir tres de estas fiestas estatales (6 enero, 19 marzo ó 25 julio y jueves de semana santa) por otras propias y, en todo caso, las que el gobierno estatal pudiera trasladar a lunes.
- si las autonomías no pudieran establecer alguna de sus fiestas a pesar de lo anterior, podrá añadir una más al máximo de 14, pero ésta

Fiestas. Las autonomías sólo pueden sustituir algunas fiestas.

3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

tendrá el carácter de recuperable.

Los gobiernos estatal, autonómicos, forales y locales deben concretar para cada año dichas fiestas, publicándolo en los correspondientes boletines oficiales.

Es fundamental, por tanto, que al elaborar el calendario anual se tengan muy en cuenta las fechas concretas de los festivos, lo que salga publicado en los boletines oficiales (no en la prensa!!), pues

en ellas no se puede trabajar ni una sola hora (ni ordinaria ni extraordinaria), pues son inhábiles para el trabajo, por aplicación del art. 37.2 del ET (no son recuperables).

Hay que entender, como en los descansos semanales, que las horas extras están prohibidas durante estas fiestas, en coherencia con el carácter de descanso y celebración que tienen.

Otras fiestas. En las fiestas oficiales no se pueden trabajar horas extras.



El tiempo de trabajo nocturno

El horario de trabajo nocturno tiene graves efectos nocivos sobre la salud (no digamos nada si, además, es a turnos;). Las alteracio-

nes del equilibrio biológico (individuo) y social (persona, en cuanto individuo inserto en una sociedad) dan lugar a problemas fisiológicos (individuales: insomnio, fatiga, trastornos digestivos y cardiovasculares,...) y a problemas psico-sociales en el comportamiento, en las relaciones familiares y profesionales,...

Estos trastornos no se curan o desaparecen por que se cobre un hermoso plus ni dejan de existir por el hecho de que la legislación no hable expresamente de ellos o por que tampoco nosotr@s prestemos especial atención a nuestra propia salud.

El ET realiza una diferencia entre tiempo de trabajo nocturno (efectos retributivos) y trabajador/a nocturno (efectos de jornada y salud laboral):

Tiempo de trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 00:06 horas, y establece el derecho a un incremento en su retribución pero que no cuantifica, dejándolo la fijación de tal incremento para los convenios (ver efectos retributivos en el correspondiente módulo de formación, sobre las retribuciones laborales).

Trabajador@ nocturn@ quien realice una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo dentro del período antes se-

ñalado, así como quien lo realice durante una parte no inferior a un tercio de su jornada anual.

Así pues, se tiene derecho siempre a una retribución específica por trabajo nocturno (que se supone ha de venir en el convenio y que hasta la reforma laboral de mayo de 1994 era de un 25% de incremento sobre la hora normal), aún cuando no se nos pueda considerar trabajador@s nocturn@s; si no viniera en convenio... hay que pactarla individualmente.

Solamente hay dos excepciones:

- Cuando la propia actividad laboral sea nocturna por naturaleza (los serenos), por lo que se considera que dentro de su propio salario ya se retribuye la nocturnidad y, en todo caso, exigiría que su retribución fuera más elevada que la no nocturna..

- En el caso de que se hubiere acordado la compensación por tiempo de descanso, teniendo en cuenta que tal compensación de-

Nocturnidad. El trabajo nocturno tiene derecho a una retribución.



3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.



Prohibición. Los/as jóvenes no pueden trabajar más de 8 horas diarias en trabajo nocturno.

bería de recoger el % de incremento correspondiente (si la nocturnidad se retribuye con un incremento del 25%, cada hora nocturna supondrá una hora y quince minutos de descanso compensatorio).

Está prohibido que los y las menores de 18 años puedan trabajar durante el tiempo considerado como de trabajo nocturno (ni horas ordinarias ni extraordinarias).

En el caso de l@s trabajador@s que de acuerdo con el ET puedan ser considerad@s como nocturn@s, se deben respetar estas normas:

- Su jornada no puede superar las ocho horas diarias de promedio en un período de cómputo de quince días.
- No pueden realizar ni una sola hora extraordinaria (art. 36.1 del ET)

El ET añade, en los puntos 4 y 5 del mismo art. 36 y para l@s trabajador@s nocturn@s, unas hermosas pero inconcretas disposiciones para, se supone, proteger la salud integral de l@s trabajador@s:

“deberán gozar en todo momento de un nivel de protección... adaptado a la naturaleza del trabajo...”, “El empresario... deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona...”, etc... Pero no impone obligación alguna, salvo la de reconocimiento médico previo y que, caso de existir problemas de salud ligados al trabajo nocturno, la persona afectada tiene derecho a ser destinada a puesto de trabajo diurno para el que esté profesionalmente apta... si existiera en la empresa (o en cualquier centro de trabajo de la misma) y se le aplicarían los criterios contenidos en los arts. 39 (movilidad funcional: cambios salariales,...) y 41 (modificación sustancial: jornada, salario,...) del ET, con lo que... igual resulta mejor adaptar la persona al trabajo.

El ET ni siquiera prohíbe la realización de horas extras durante *el tiempo de trabajo nocturno*, sino que lo que prohíbe es que l@s trabajador@s nocturn@s puedan meter una sola hora extra. Las empresas que recurran regularmente a la realización de cualquier actividad durante el tiempo de trabajo nocturno debe informar a la autoridad laboral.

El trabajo a turnos

El trabajo a turnos afecta a nuestra salud de manera semejante a la expuesta para el trabajo durante el tiempo nocturno, si bien con una intensidad menor. Sigue siendo un factor añadido de riesgo para nuestra salud, que facilita y permite el desencadenamiento de enfermedades y el incremento de accidentes. Ni el dinero ni el pasar de tales alteraciones elimina su existencia, como ya hemos dicho.

El art. 36.3 del ET define qué es el trabajo a turnos, resaltando que lo jurídicamente relevante no es que la empresa tenga varios turnos (pueden ser fijos), sino que sean l@s mism@s trabajador@s quienes presten su trabajo a turnos, que sean rotatorios.

En las empresas con procesos productivos o de servicios continuos, durante las veinticuatro horas del día, los turnos han de ser rotativos y ningún@ trabajador@ estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo que voluntariamente acepte lo contrario.

Si tales turnos incluyen domingos y festivos, la empresa deberá resolver el problema de los descansos semanales obligatorios, haciéndolos posibles o bien contratando personal expresamente para cubrir tales descansos. El art. 19 del RD 1561/95 reconoce la posibilidad de separar o acumular el medio día de descanso en períodos de hasta cuatro semanas, pero no así el día completo, que sigue acumulable sólo en períodos de dos semanas.

Cuando, al cambiar de turno, no se pueda disfrutar del descanso mínimo de 12 horas establecido en el art. 34.3 del ET, ese descanso entre jornadas se puede reducir hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas en los días inmediatamente siguientes (art. 19.2 del RD 1561/95).

Rotatividad. Los turnos deben ser rotativos.

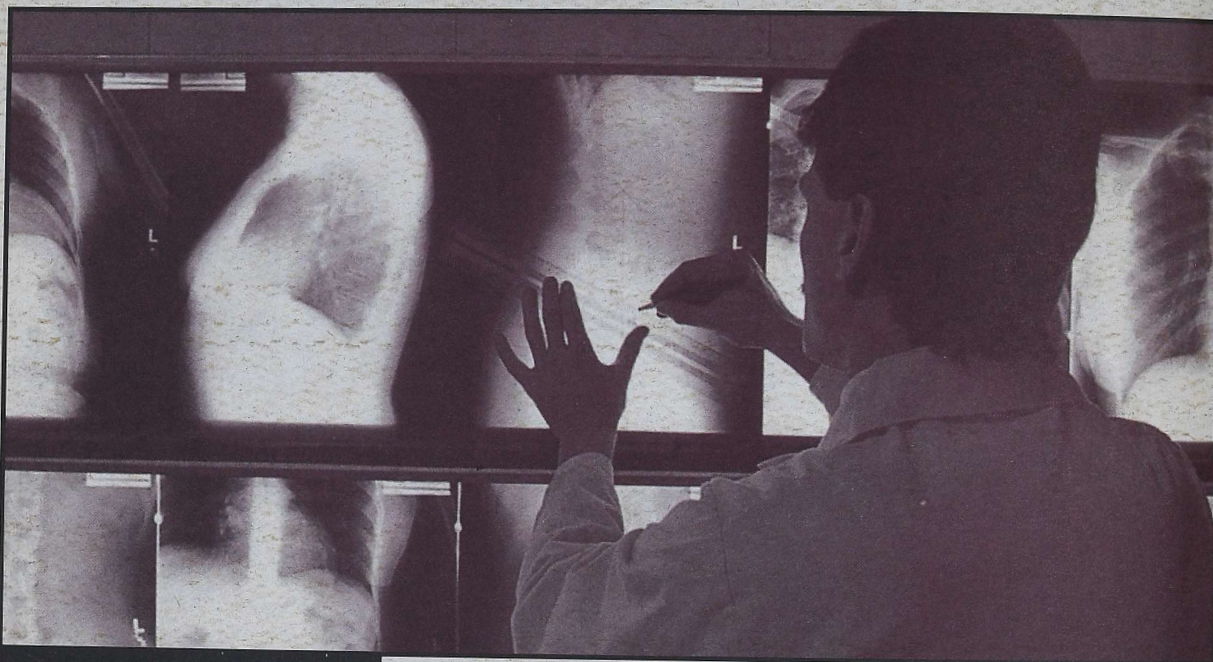


3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

Quienes, trabajando a turnos, cursen estudios para la obtención de título académico o profesional, tienen preferencia para la elección de turnos.

El ET también extiende, en los

puntos 4 y 5 del mismo art. 36, para quienes trabajen a turnos, esas hermosas pero inconcretas disposiciones citadas para l@s trabajador@s nocturn@s, pero en esta ocasión no alude ni siquiera a los reconocimientos médicos.



Salud. El trabajo a turnos produce alteraciones en el organismo.

El calendario

laboral

El ET parte de que la distribución de las horas ordinarias debe ser regular (el mismo número de horas o tiempo de trabajo en cada día) y a distribuir entre todos los días hábiles para trabajar.

Sólo “mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año” (art. 34.2 del ET). De esta afirmación nace el concepto de horas o días recuperables, en el sentido que se refieren a las horas o días que, pudiéndose trabajar, se ha pactado su no trabajo y su traslado a otros momentos (los puentes, por ejemplo, son días que denominamos recuperables).

Hay que distinguir estos tipos de días:

• **Días naturales:** son todos y cada uno de los días del año.

• **Días festivos obligatorios y domingos:** aparte de los domingos, son festivos los impuestos por los gobiernos estatal y autonómicos (fiestas estatales, autonómicas, de herrialde y locales); en éstos no se puede trabajar, aunque hay excepciones si la actividad de la empresa lo requiere.

• **Días hábiles para el trabajo:**

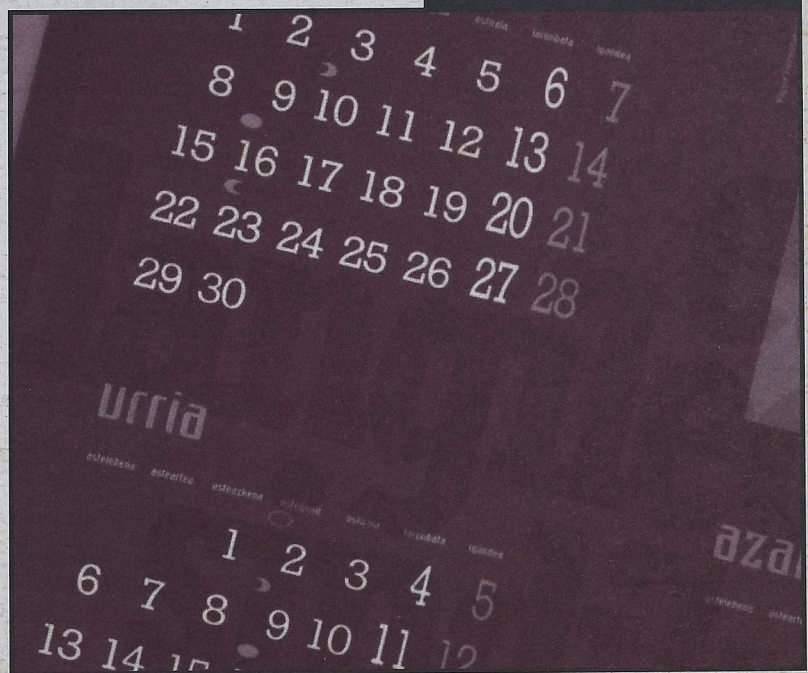
son sólo los días naturales que no son festivos ni domingos.

• **Días laborales efectivos:** son sólo aquellos días que, siendo hábiles para el trabajo, los hemos pactado como de trabajo real

Límites generales a la distribución de las horas ordinarias de trabajo:

• No se pueden asignar horas de trabajo a los días declarados legalmente como festivos

Calendario laboral. Días naturales son todos los días del año.



3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

- No se pueden realizar más de 9 horas ordinarias en cada día, salvo que por convenio o en su defecto por acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario.

- Entre el final de una jornada ordinaria (no entran horas extras) y el comienzo de la siguiente deben pasar un mínimo de 12 horas

Dice el art. 34.6 que “Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo”.

Esto no significa que es facultad de la empresa la fijación del horario, la distribución de las horas de trabajo, etc... sino sólo y exclusivamente que, respetando los derechos que ya se tienen, elaborará el calendario.

Así pues, si por convenio o costumbre no se vienen trabajando los sábados, la empresa no puede elaborar el calendario incluyéndolos, ni puede alterar las horas de entrada y salida, ni eliminar derecho a puentes si ya se tenía, etc... La empresa sólo puede adaptar a cada año lo que existiera ya de los años anteriores.

El derecho a un calendario anual es el reconocimiento del derecho a un horario conocido de an-

temano, el reconocimiento de que la empresa no tiene el control y disposición de nuestra fuerza de trabajo durante las 24 horas del día ni durante los 365 días del año.

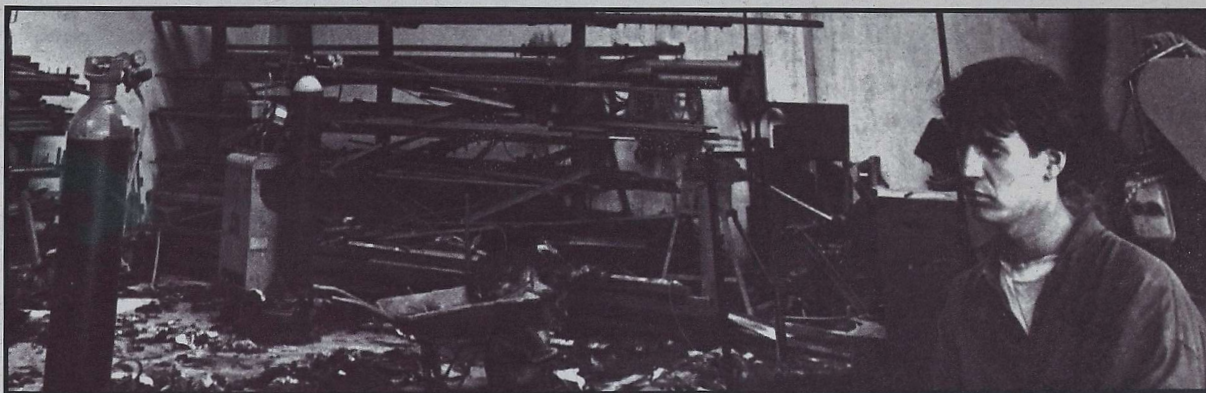
Así pues, el calendario laboral es un instrumento clave, imprescindible para controlar y ejercer derechos laborales. Si dejamos a la empresa su elaboración, nos alterará horarios y demás y, una vez que empezemos a cumplirlo sin hacer nada, significará que asumimos y damos por buenas cuantas modificaciones haya realizado.

La Disposición Adicional 3ª del RD 1561/95, en su apartado b), se señala expresa y literalmente que la representación legal de l@s trabajador@s debe ser consultad@ y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral. No desperdiciemos la mínima ocasión para condicionar a la empresa, haciendo real el principio de adaptación del trabajo a las necesidades de las personas, no como hace la legislación, que lo hace al revés.

En el calendario laboral tenemos que lograr que para cada trabajador@ aparezcan con absoluta claridad estas dos cosas básicas: el horario de cada día de trabajo y todos y cada uno de los días de trabajo. Ello significará que hemos solucionado el problema de puentes, de vacaciones, de turnos, de nocturnidad, de horas extras al final de cada año o de cada día, etc...

Las horas extraordinarias.

Son horas extras las que se realizan por encima del tiempo de trabajo diario establecido en la empresa (la legislación siempre supone que existe calendario laboral) y tienen el carácter de voluntarias.



El ET establece expresamente que **"... deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización."** (art. 35.1), salvo pacto en contrario.

- El tiempo de compensación será, como mínimo, de **1 hora** y si hubiera un valor superior para la hora extra tendremos que establecer el mismo incremento para el tiempo de descanso.

- Si se abonaran, su retribución debe constar en nómina y están sujetas a cotización, pero tal abono es ilegal si se pacta colectiva y expresamente su compensación por tiempo de descanso, pues la preferencia individual por el abono sólo es posible en defecto de

acuerdo colectivo.

- El tope máximo de horas extras es de **80 al año**, reduciéndose en proporción para quienes no lleven trabajando todo el año o trabajen menos horas que la jornada ordinaria de la empresa.

No se computan para ese tope

- Las horas extras compensadas mediante descanso -siempre que se compensen en los cuatro meses siguientes a su realización.

- Las horas extras realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Sí se computan

- Las horas extras realizadas pacta-

Horas extras. Son aquellas que se realizan por encima del tiempo establecido.

3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

das en convenio (estructurales,...)

-Cuando se abonen.

-Cuando su compensación en tiempo se disfrute más allá de los 4 meses desde que se realizaron.

Cuando la empresa no cumpla con la condición de compensación dentro de los cuatro meses siguientes, se podrá reclamar o bien el disfrute del tiempo libre o bien el metálico equivalente y será obligatorio pedir el disfrute cuando por convenio se imponga la compensación expresamente.

Recordemos que l@s trabajador@s a los que haya que considerar como nocturn@s, no pueden realizar ni una sólo hora extra e, igualmente, está absolutamente prohibida la realización de horas extras durante los descansos semanales que se hubieran establecido, lo mismo que durante las fiestas legalmente fijadas por los distintos gobiernos, ya que son inhábiles para todo trabajo (art. 37.2 del ET) o durante las vacaciones, pues iría en contra de su finalidad expresa, que es el descanso.

Por horas estructurales se entienden las que se originan como consecuencia de ausencias imprevistas, cambios de turnos, etc... y en todo caso han de ser expresamente pactadas mediante convenio colectivo, por lo que no existen horas extras obligatorias si no están pactadas.

Su número ha de incluirse, en cualquier caso, dentro del tope legal de las **80 máximas anuales** y siem-

pre han de ser compensables con tiempo libre (salvo, como siempre, pacto en contrario).

El art. 35.5 del ET recoge literalmente que "A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.", de lo que pasamos con demaseada habitualidad y lo podemos convertir en una herramienta útil de trabajo sindical. Tenemos que tener en cuenta que lo que establece el ET comprende a toda la jornada y no sólo a las horas extras y a todos los días del año.

Igualmente, la empresa debe entregar a la representación legal de l@s trabajador@s una copia de ese resumen que se supone se entrega a cada trabajador@ (Disposición Adicional 3ª.b del RD 1561/95), cualquiera que fuera la forma de compensación.

La empresa tiene obligación de entregar a la Delegación de Trabajo correspondiente cuáles de las horas extras realizadas tienen la condición de estructurales (art. 4 de la Orden Ministerial de 1-3-83, pues ni está expresamente derogada ni se opone a normas posteriores) y su falta de comunicación da lugar a la pérdida del beneficio por reducción de cotización (TS de 5-4-88) y a levantar la correspondiente acta por diferencias de cotización.

Delegación de Trabajo. La empresa tiene la obligación de entregar las horas extras realizadas.



Las vacaciones anuales

El derecho legal a las vacaciones y que éstas deban ser retribuidas aparece reconocido hasta en la constitución española (art. 40.2), además de normas internacionales (Convenio nº 132 de la OIT) y del propio ET (art. 38). Se hace, con ello, un reconocimiento teórico de la fatiga física, psíquica y social que implica el trabajo y de la necesidad del desarrollo personal y social al margen del mismo tiempo de trabajo.

En ningún caso la duración puede ser inferior a treinta días naturales: ni por convenio ni por acuerdo individual se puede perjudicar este derecho.

El derecho a las vacaciones nace -se devenga, se va acumulando- desde el mismo día de inicio del trabajo en una empresa y en absoluto es necesario el trabajo previo de once meses para poder disfrutarlas. Se aplica la proporcionalidad no en función del trabajo efectivamente realizado sino en función del que se prevea realizar a lo largo del año.

A efectos de devengar (ir acumulando) derecho a vacaciones computan todos los períodos de trabajo efectivo y aquellos que se asimilen a éstos, que serían -además de lo que el convenio o condición más beneficiosa pueda mejorar- los siguientes:

- Los períodos no trabajados por causas imputables al empresario (art. 30 del ET).



- Todos los períodos de descanso: los diarios, los semanales y los festivos (arts. 26, 34.4, 37.1 y 37.3 del ET).

- Todos los períodos derivados de permisos o licencias: el invertido en formación sobre salud laboral, el invertido en exámenes, el de lactancia, las horas sindicales, asistencia a actos judiciales o administrativos, etc...; es decir, en general, cuando tales permisos o licencias

Vacaciones. El período vacacional no puede ser inferior a 30 días.

3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

sean retribuidas (arts. 19.4, 23.1.a, 37.3 y 4, 68.e, del ET; arts. 9.2 y 10.3.3 de la LOLS; arts. 19 y 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; art. 101 de la LPL; etc...).

- Los períodos de suspensión del contrato por causas económicas, técnicas organizativas o de producción.

- Los períodos de IT (baja por cualquier causa), pues el Convenio nº 132 de la OIT, en su art. 4, establece que "las ausencias del trabajo por motivos independientes de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad, serán contadas como parte del período de servicios", a efectos de acumular derecho a vacaciones.

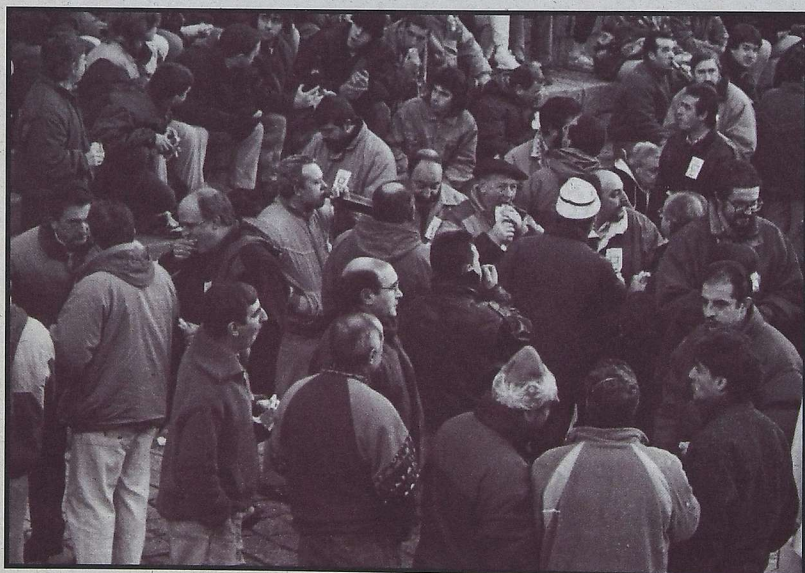
- Los períodos derivados de huelga y cierre patronal (arts. 6.1-3 y 12.2 del RD de Relaciones Laborales 17/77).

- El período de salarios de tramitación derivado tras sentencia o reconocimiento de despido nulo o improcedente.

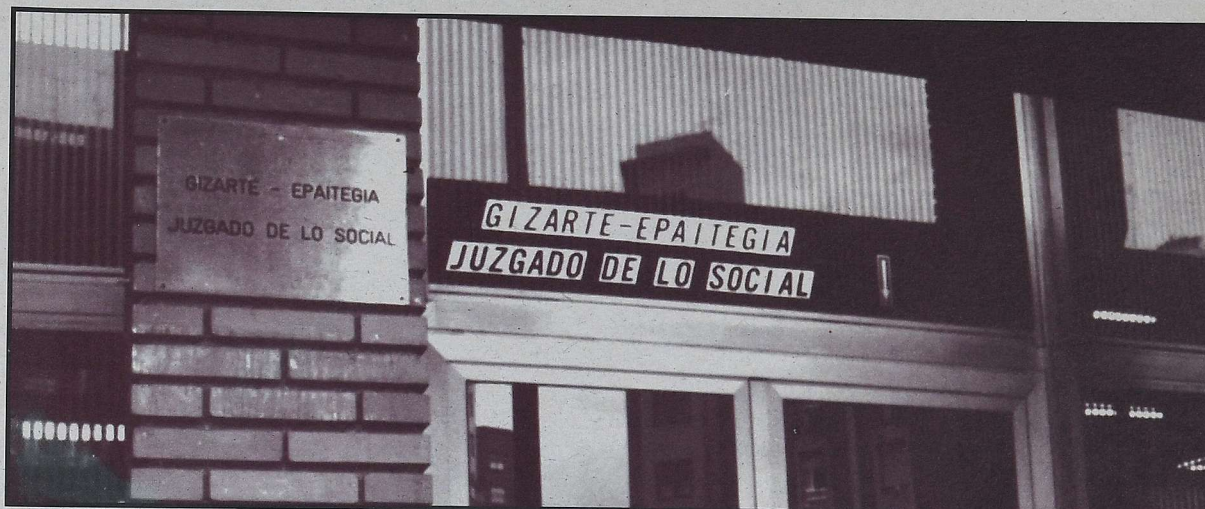
El período o períodos de disfrute (las fechas) de las vacaciones se fija de común acuerdo entre empresa y trabajador@s, respetando lo que pudieran decir los convenios. Es decir, el acuerdo individual sobre el disfrute sólo es posible cuando mejore lo que establezca el convenio, cuando no diga nada o cuando lo permita expresamente.

En cada empresa se debe fijar el calendario de vacaciones (lo normal es que se haga junto con el calendario anual, a principios de año) y, en todo caso, se deben conocer las fechas con una anterioridad mínima de 2 meses.

En el caso de que la empresa no fi-



Huelga. Se considerarán como trabajados para el cómputo del período vacacional los días de huelga.



para correctamente el período de disfrute, se reclamará a los juzgados de lo social y estos fijarán el período con arreglo a criterios de oportunidad y razonabilidad (la ley no marca ninguno), los cuales también establecerán **-si procede y expresamente se piden, claro- la reparación de los perjuicios ocasionados y no sólo los materiales (gastos ya realizados) sino los inmateriales derivados de que las vacaciones no hayan cumplido plenamente su finalidad.**

Con la nueva redacción del ET ha desaparecido:

- El derecho del empresario a excluir el período de mayor actividad productiva

- La preferencia a escoger período por parte de quienes tuvieran hij@s en edad escolar

- La recomendación de que pudiera dividirse en dos el período vacacional, dando a entender que la mitad la fijaba la empresa y la otra la persona interesada, pues se puede dividir en tantos períodos como los que expresamente se acuerden (siempre respetando lo que diga el convenio, si es que dice algo).

Los arts. 8 y 9 del Convenio 132 de la OIT establece que, en caso de fraccionarse, uno de los períodos deberá ser al menos de dos semanas laborales ininterrumpidas.

No se puede establecer el inicio de las vacaciones en festivo, domingo o día laboral no pactado como de trabajo, pues ello implicaría superponer en un mismo día dos derechos distintos (el descanso semanal, el descanso en festivo, el descanso fruto de distribución irregular de la jornada,... con el descanso por vacaciones).

Juzgado de lo social. Se podrá reclamar cualquier perjuicio ocasionado, gastos ya realizados...

3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

La coincidencia o superposición de la situación de Incapacidad Temporal (baja por cualquier causa) y las vacaciones no está resuelta expresamente por la legislación, a pesar de lo que más arriba hemos comentado del Convenio nº 132 de la OIT, por lo que se debe hacer constar en convenio con claridad sus efectos. En general, los señores y señoras magistrad@s, muy dign@s ell@s, vienen a decir que son las necesidades de la empresa las que deben de primar y que como es fortuito deben soportar las consecuencias quien lo padece (trabajador@s, evidentemente).

Las vacaciones :

- No son compensables en dinero (art. 38.1 del ET).
- Se extingue el derecho a su disfrute al concluir el año natural.
- Está prohibido sancionar con reducción del período de vacaciones.
- Está totalmente prohibida la realización de horas extras durante las mismas, pues irían en contra de la misma finalidad de las vacaciones (el descanso).

Solamente cuando se extingue la relación laboral antes de completarse el año se puede abonar el importe, en proporción al tiempo de servicio durante ese año. Pero

tal práctica habitual no es correcta, pues el disfrute de las vacaciones ha de garantizarse dentro de la duración del contrato, salvo imposibilidad material (contrato de sustitución precisamente por vacaciones, por ejemplo).

La retribución que se ha de cobrar correspondiente a las vacaciones -ver módulo de formación específico sobre retribuciones- ha de ser como mínimo la retribución media (retribuciones salariales). Es exigible su abono antes del comienzo del disfrute.

Baja. La coincidencia con las vacaciones no está resuelta legalmente.



Los permisos retribuidos

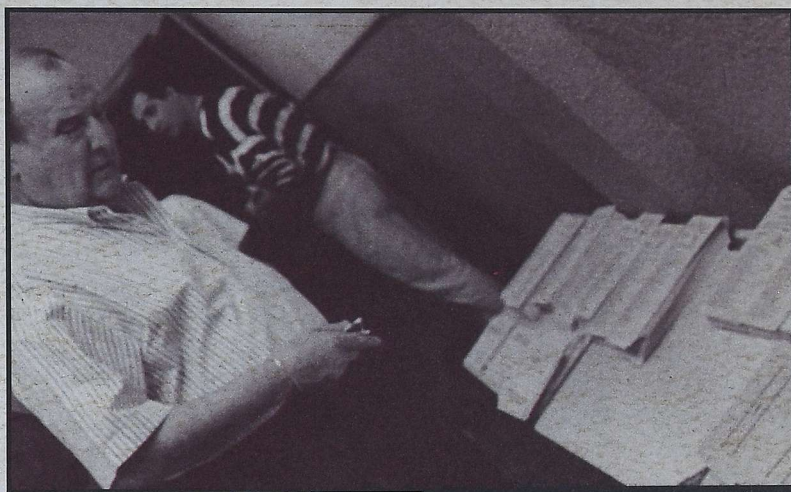
Su regulación mínima - que siempre se puede mejorar por otras normas, por convenio o por acuerdo individual- está contenida, especialmente, en el 37.3 y 37.4 del ET.

La legislación no permite una comparación lineal, permiso a permiso, entre las normas mínimas y las convenidas y/o disfrutadas, sino que se deben considerar en su conjunto unas (las mínimas) respecto de otras (las convenidas); es decir, puede haber convenios que para alguno de los motivos recoja permisos menores que los fijados en el ET y en otros de los motivos permisos mayores, resultando que pueda valorarse que, en su conjunto, l@s trabajador@s puedan resultar beneficiad@s.

Siempre tenemos que tener en cuenta que, aparte de los retribuidos, existen otros permisos (unas veces obligatorios y otras de concesión voluntaria) que no son retribuidos, como los derivados por cargos sindicales a nivel provincial (art. 9.1 de la LOLS), por exámenes y estudios (art. 23 del ET), etc...

SON PERMISOS ASIMILABLES AL TIEMPO DE TRABAJO.

Los permisos que cita el ET permiten la ausencia del trabajo, siendo, por tanto, computables como tiempo de trabajo



(son asimilados al trabajo efectivo) y, en consecuencia, retribuidos.

No vamos a ver aquí los permisos, ausencias, reducciones de jornada, ... o suspensiones de contrato no computables como tiempo de trabajo y, por tanto, no retribuidas. Solamente diremos que algunos de éstos son de concesión obligatoria (aunque no sean retribuidos ni computen como tiempo de trabajo: reducciones por guarda legal de hij@s, ... y, en general, toda ausencia obligada y justificada) y otros de concesión voluntaria por la empresa. Todo ello, como todo, mejorable por convenio.

Votación. El ejercicio de votar está considerado como asimilado al tiempo de trabajo.

3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

HAY QUE AVISAR Y POSTERIORMENTE JUSTIFICAR LA AUSENCIA.

En correspondencia con la interpretación que patronal, juzgados, inspección, asesorías de empresa, estudiosos , hacen de otras obligaciones empresariales -como, por ejemplo, acerca de la información económica a representantes de l@s trabajador@s-, no tendríamos que hacerlo por escrito y valdría la simple comunicación verbal, tanto previa como la justificación posterior; pero, ... ¡está detrás el capital! y, en consecuencia, los estamentos jurídicos interpretan que no sólo ha de ser por escrito -por lo menos la justificación- sino que ha de ser realizada por la institución correspondiente. Igualdad a tope: en lo menos y cuando se trata de l@s trabajador@s, escrupulosa y estúpidamente rigurosos; en lo más y tratándose de la empresa, informales y familiares, nada de innecesarias rigideces.

MOTIVOS Y TIEMPOS MINIMOS PARA LOS PERMISOS.

Todos los permisos son también mejorables por convenio, tanto en lo referido a los motivos como al tiempo utilizado. Los mínimos que cita el ET son los siguientes:

•**Matrimonio:** 15 días naturales. Incomprensiblemente, no dice na-

da la legislación sobre otro tipo de relaciones más o menos permanentes, por lo que hay que aclarar en la negociación colectiva tales situaciones.

•**Nacimiento de hij@:** 2 días, ampliables a 4 si se necesita desplazamiento.

•**Enfermedad grave** de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, ampliables a 4 si se necesita desplazamiento.

•**Fallecimiento de parientes** hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, ampliables a 4 si se necesita desplazamiento.

•**Traslado de domicilio habitual:** 1 día.

•**Cumplimiento de un deber inexcusable** de carácter público y personal: por el tiempo indispensable.

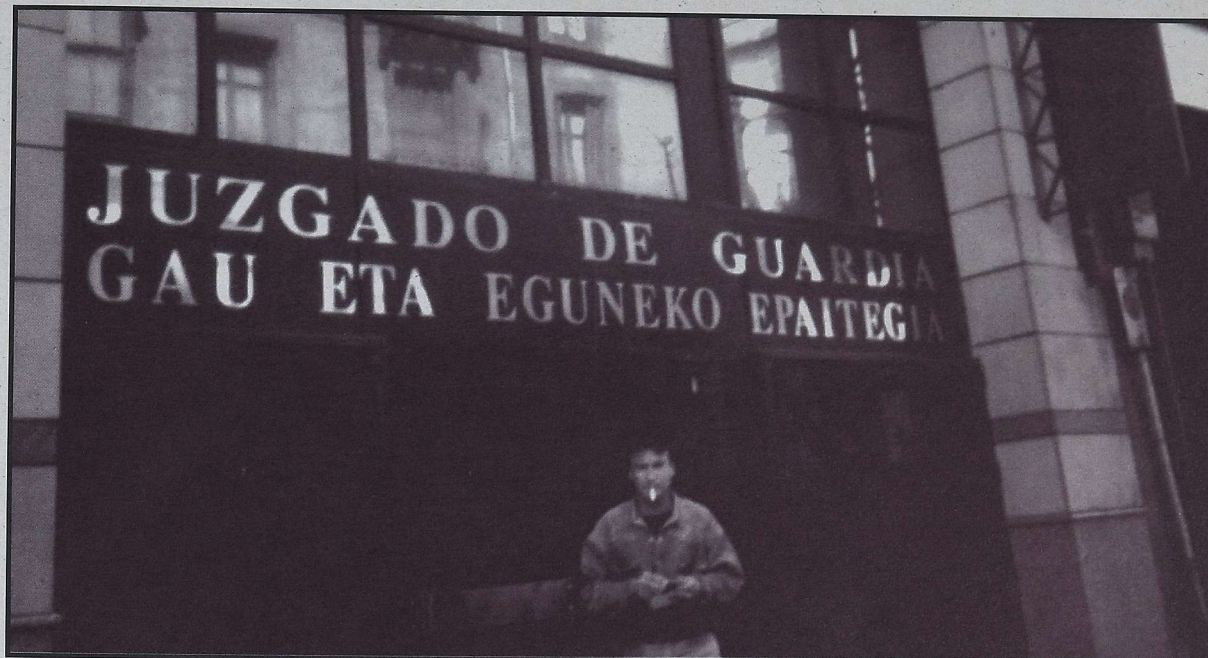
Ejercicio de sufragio activo: es el único que se cita específicamente y se refiere a votaciones electorales, pero sólo cuando se mete papeleta en la urna, no cuando no se mete.

En cada emplazamiento electoral suelen dictarse normas específicas.

Interventor@s y apoderad@s: si hay norma legal, se estará a lo que diga la norma.

Cargo público y personal: los entendidos lo limitan a cargos públicos por elección (estatales, au-

→ Los permisos retribuidos.



tonómicas y/o forales y municipales); si el desempeño de tal cargo supone la imposibilidad de trabajar en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa podrá pasar a esa persona a la situación de excedencia forzosa, regulada en el art. 46.1 del ET (que, por contra, extiende el derecho de excedencia forzosa a los cargos públicos por designación); además, si por tal desempeño se cobrase alguna indemnización, esta se descontará del salario a que se tuviera derecho (dice se descontará, no que se deba abonar, por lo que en nómina deben de constar todos los conceptos que correspondan en el apartado de ingresos o percepciones, cotizando lo que corresponda de acuerdo con esos ingresos, y figurará en el apartado de deduccio-

nes el descuento correspondiente).

Comparecencias ante órganos jurisdiccionales o administrativos (testigos, peritos,...)

cumplimiento de deberes de socorro, denuncia,... (art. 259 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal) nombramientos para juzgados de paz, etc...

•**Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal:** en los términos establecidos legal o convencionalmente (cuando se participa en las comisiones negociadoras de convenios, se tiene derecho a permisos retribuidos por el tiempo necesario, independientemente de las horas sindicales).

•**Por lactancia de hij@ menor**

Juzgado de guardia.
La comparecencia ante el juzgado como testigo debe ser retribuida.

3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

de nueve meses: una hora diaria. Este permiso lo puede coger la madre o el padre y se elige el momento de su disfrute por la persona afectada y no por la empresa. La hora puede dividirse en dos fracciones o bien sustituir este derecho por una reducción de media hora. Lo que se debería permitir es, evidentemente, que la mujer pueda amamantar real y materialmente a l@s hij@s utilizando el tiempo y en las condiciones necesarias y que el tiempo de trabajo no destroce tal posibilidad; pero... hasta aquí se priman y priorizan las necesidades de la empresa por encima de toda dignidad y/o necesidad humana.

•**La trabajadora gestante** puede ausentarse por el tiempo necesario para realizar los correspondientes controles, exámenes prenatales y demás técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

•**Búsqueda de empleo:** sólo cuando existe despido objetivo (art. 53.2 del ET), se tiene derecho a 6 horas semanales retribuidas durante el período de preaviso

•**Desplazamientos:** quien esté desplazado a población distinta de la residencia habitual por tiempo inferior al año, tiene derecho a 4 días laborables por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje (art. 40.4 del ET).



Los permisos se establecen específicamente para atender la necesidad o motivo que los justifica. Así pues, es la persona afectada quien decide y elige el momento de su efectivo disfrute (es suya la necesidad), siempre atendiendo al motivo y finalidad. Por ejemplo, un permiso por enfermedad grave lo cogemos cuando lo necesitamos coger y no necesariamente en la misma fecha de ingreso en un hospital o circunstancia similar, pues el objeto no es el descanso sino la atención a la persona enferma. Debe existir una razonable cercanía o inmediatez respecto de las fechas en que se produzcan los motivos, pero no necesariamente coincidencia plena.

Se tiene derecho a un permiso por cada situación o motivo que pueda acontecer (no existe eso de que es una vez al año). Por ejemplo, si padre y madre caen enfermas, se tiene permiso por cada enferma, lo mismo que si caen enfermas varias parientes y varias veces.

Embarazo. Las mujeres en período de embarazo pueden ausentarse el tiempo necesario para los correspondientes reconocimientos médicos.

La modificación de la jornada y el horario de trabajo.

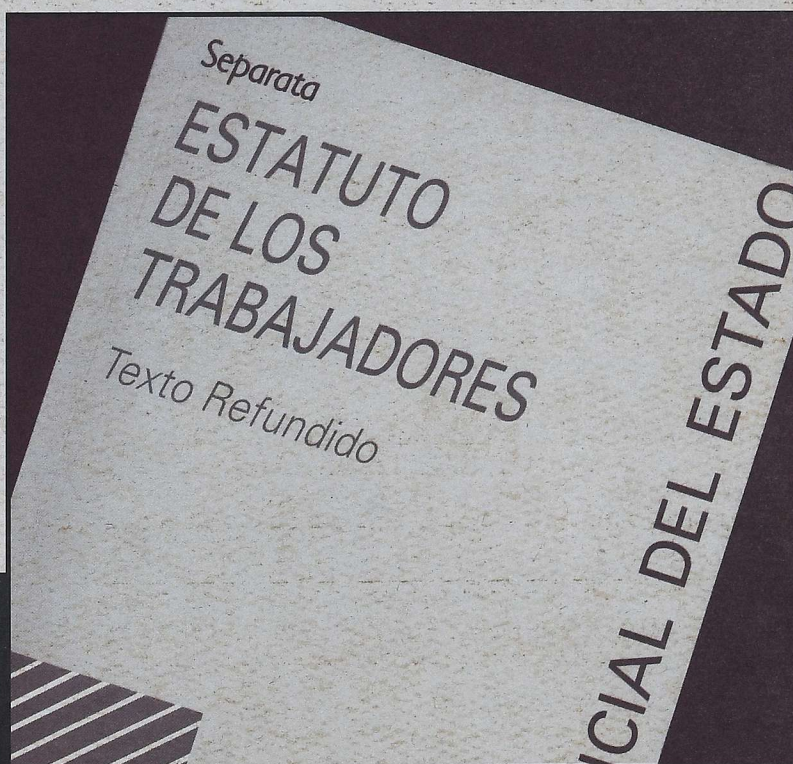
Como es lógico, cuando hablamos de modificar algo nos referimos a que ese algo ya existe. Pero lo lógico no es lo que normalmente ocurre: muchas empresas no tienen horario ni calendario establecido. Sólo si está establecida con absoluta claridad una determinada ordenación de la jornada su alteración o cambio encuentra algunas restricciones legales.

Las modificaciones que afectan al tiempo de trabajo están reguladas en el art. 41 del ET -junto al resto de modificaciones sustanciales- y contiene unos aspectos que debemos tener claros:

La legislación considera modificaciones sustanciales del tiempo de trabajo:

- Horario:** la fijación de la hora de comienzo y de fin de la jornada diaria, así como a las interrupciones y pausas que pudieran existir.
- Turnos:** sólo el régimen de los rotativos, pues jurídicamente los turnos fijos son simples aspectos del horario (art. 36.3 del ET).
- Jornada de trabajo:** el resto de aspectos (duración, descanso semanal, descanso entre jornadas, etc...)

Estatuto de los trabajadores.
Las modificaciones al tiempo
de trabajo están reguladas por
dicho estatuto.



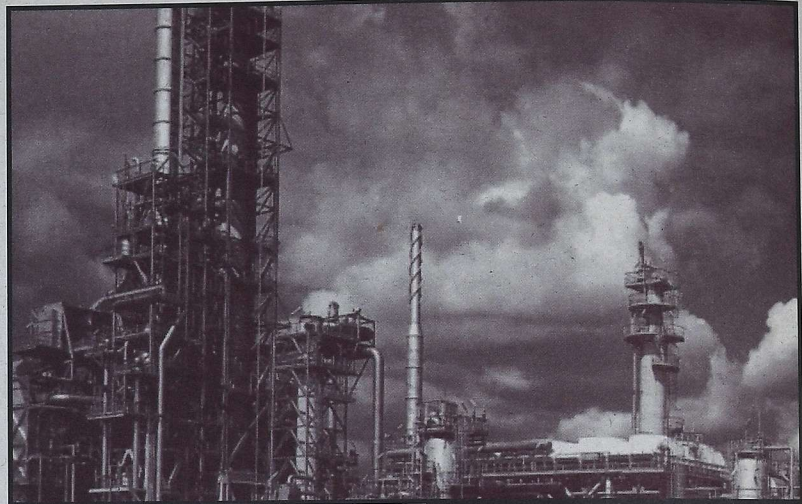
3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

Causas que pueden justificar las modificaciones.

Las modificaciones que se pretendan tienen que derivarse -dice el ET- de probadas razones técnicas, económicas, organizativas o productivas y se entienden que existen "... cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda."

Como vemos, es realmente difícil no encajar en esas palabras cualquier modificación que una empresa pueda plantearnos. Normalmente, una oposición legalista a las modificaciones en materia de tiempo de trabajo no la podremos articular discutiendo si sus causas son justas o no, dándonos más juego los aspectos formalistas (si se han seguido los trámites previos, etc... y, sobre todo, utilizar medidas legalistas de carácter preventivo, es decir, fortalecer los derechos referidos al tiempo de trabajo mediante su inclusión expresa en convenios, mediante cláusulas en convenio que impidan o dificulten su modificación, etc...

Comprobamos, pues, que es la labor sindical y colectiva el único instrumento eficaz para la protección y defensa de lo que ya tenemos (¡¡no digamos nada de lo que necesitamos y no tenemos!!).



Modificaciones individuales y modificaciones colectivas.

•Modificaciones individuales.

Son todas las del tiempo de trabajo (jornada, horario y turnos) que se puedan disfrutar a título individual respecto del resto de trabajador@s de la empresa y, específicamente, sólo las de horario y siempre que afecten en un período de **90 días** a un número de trabajador@s:

- Inferior a 10 en las empresas de menos de 100,
- Inferior al 10% en las que ocupen entre 100 y 300 e
- Inferior a 30 en las de más de 300 (kontuz: el ET dice empresa y no centro de trabajo).

Tiempo de trabajo. Las modificaciones al tiempo de trabajo están reguladas también en función del número de trabajadores y trabajadoras.

•Modificaciones colectivas.

Son en consecuencia, todas las modificaciones del tiempo de trabajo (jornada, horario y turnos) que afecten a más trabajador@s de l@s mencionado@s. Pero el art. 41 hace una sutil distinción entre condiciones relativas al tiempo de trabajo pactadas en convenio colectivo y las pactadas en virtud de acuerdo o pacto colectivo o las realmente existentes sin más.

Si nuestras concretas condiciones relativas al tiempo de trabajo no figuran en un convenio en sentido estricto del término, la empresa podrá imponer la modificación colectiva de la jornada, del horario y de los turnos sin más que seguir los trámites.

En caso de ser convenio colectivo en sentido estricto, en las materias de horario y turnos sólo podrá alterar lo pactado mediante acuerdo expreso entre cada empresa y representantes de l@s trabajador@s y si no lo hay no puede imponer la modificación, pero no así en el resto de aspectos relativos al tiempo de trabajo, en los que hará falta nuevo convenio y no puede imponer o resultaría ilegal el proceso modificativo (como consecuencia, en caso de que el convenio sea de empresa, todas las materias sólo podrán modificarse mediante nuevo convenio).

Así pues, vemos lo importante y determinante que es no sólo el

tener un expreso calendario y horario, sino que va a depender de en dónde figuren las condiciones del tiempo de trabajo que recoja ese calendario y horario para que nos las puedan cambiar sin más.

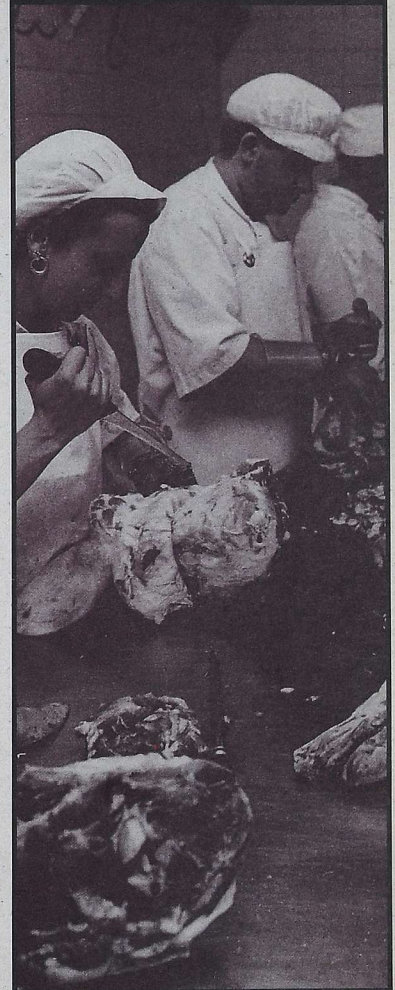
Si la empresa realizara, bajo la figura de individuales, modificaciones en períodos sucesivos de 90 días sin que concurran nuevas, las nuevas modificaciones se consideran efectuadas en fraude de ley; es decir, no las que se hicieron sin superar el número de trabajador@s establecidos según el tamaño de la empresa, sino las realizadas a partir de superar esos umbrales.

El procedimiento para las modificaciones.

Conforme al actual art. 41, ya no existe la autorización administrativa y el procedimiento fijado depende de si las modificaciones que se pretenden son individuales o colectivas:

Para las individuales, basta con la mera comunicación a la persona afectada y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad; esta decisión se puede recurrir ante los juzgados de lo social, utilizando el específico

Modificación. El horario de una persona se puede recurrir ante el Juzgado de lo Social si es modificado.



3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

procedimiento de impugnación individual establecido en la Ley de Procedimiento Laboral (LPL).

Para las colectivas, debe realizarse previamente un período de consultas y negociación; si no hubiera acuerdo, la empresa comunica su decisión -también con una antelación mínima de 30 días- y la misma **se puede recurrir igualmente ante los juzgados de lo social, utilizando el procedimiento de conflicto colectivo.**

Los efectos de las modificaciones.

Una vez comunicada la modificación la legislación plantea tres supuestos, aparte de asumirla y sufrirla sin más.

- Considerar la decisión ilegal o injustificada e impugnarla judicialmente.
- Considerarse perjudicad@s y rescindir la relación laboral
- Considerar que la modificación redunde en perjuicio de la formación profesional o en menoscabo de la dignidad y solicitar la resolución del contrato judicialmente.

Esta distinción no es inocente, como veremos, pues la ley da efec-

tos jurídicos (monetarios, en consecuencia) que son notablemente diferentes.

Efectos de la impugnación judicial. Si, por la sentencia del juzgado de lo social, se declarara injustificada la decisión empresarial y la empresa no la cumple, quienes resultasen afectad@s tienen dos opciones: solicitar la ejecución de la sentencia en sus mismos términos o solicitar la ejecución pidiendo la extinción del contrato con derecho a **una indemnización de 45 días por año** (art. 50.c del ET).

Efectos de la rescisión. en aplicación del art. 41.3 del ET y sólo para los casos en que quienes resulten afectad@s puedan considerarse perjudicad@s, se puede realizar la opción por la extinción del contrato con derecho a una indemnización de **20 días por año y con un tope en la cuantía de la indemnización equivalente a 9 meses**; esta extinción se tramita como los despidos objetivos (carta, se cobra la indemnización, si se puede, y al paro); en caso contrario, hay que reclamarlo judicialmente.

Efectos de la resolución de contrato: si, por la sentencia del juzgado de lo social, se declarara la existencia de perjuicios para la formación o menoscabo de la dignidad, se condena a la empresa al abono de una **indemnización de 45 días por año** (art. 50.a del ET).

El art. 12.1 lo califica así cuando el tiempo de trabajo sea inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate.

El trabajo a tiempo parcial

No se fija cuantía o tope alguno (antes de la reforma laboral de mayo del 95, sí se estipulaba) por lo que, en coherencia con lo establecido al hablar de la jornada ordinaria, de su retribución y de lo que la legislación señala a efectos de cotización (por horas y no por días), hay que entenderlo referido al cómputo anual del tiempo de trabajo.

La expresión habitual en la actividad se refiere a empresa, en este concreto caso, en coherencia con lo que, por ejemplo, señala el art. 35.2 del propio ET (reducción del tope de horas extras en proporción a la jornada general de la empresa, para quienes trabajen a tiempo parcial) y también por remisión a las posibles fuentes reguladoras (la costumbre, por mejora y condición más beneficiosa de la que pudiera haber por convenio).

Por tanto, hay trabajo a tiempo parcial siempre que se trabaja un número menor de horas en cómputo anual respecto del número de horas anuales que efectivamente se prestan en la concreta empresa en que se está trabajando. Habitualmente sólo aplicamos el térmi-



no cuando cada día se trabajan menos horas, pero tengamos en cuenta que jurídicamente están incluidos también todos los contratos temporales que impliquen una realización de horas al año menores que las anuales existentes en la empresa.

Esto nos puede parecer un ejercicio intelectual, propio de quienes componen el estamento jurídico, pero tiene una importancia trascendental: por ejemplo, si no está fijada expresamente cuáles son los aspectos relativos al tiempo de trabajo (horarios, jornada, ... calendario laboral) para el personal a tiempo completo, dejaremos absolutamente indefens@s a quienes realizan su trabajo a tiempo

Trabajo a tiempo parcial. Es un porcentaje sobre el trabajo a tiempo completo.

3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

parcial, pues no podrán saber si trabajan de más o de menos, si cobran bien o mal, cuánto tienen derecho a cotizar, etc... L@s precari@s dependen de l@s estables y no al revés, con las consecuencias sindicales que tiene (podría tener).

El trabajo a tiempo parcial es, en definitiva, un % sobre el trabajo a tiempo completo y puede existir tanto desde el inicio mismo de la relación laboral (originaria) o desde cualquier momento de una relación a tiempo completo que se transforme en parcial (novatoria).

Así pues, podrá haber prestación de trabajo a tiempo parcial continuado (todos los días se trabaja algo) o intermitente (sólo algunos días).

Contenido de la relación laboral a tiempo parcial.

L@s trabajador@s a tiempo parcial tienen idénticos derechos a quienes trabajen a tiempo parcial, aplicándose los principios de equiparación y proporcionalidad. En materia retributiva, por ejemplo, cobrarán -como mínimo- un porcentaje sobre la retribución de quien esté a tiempo completo que se corresponde con el porcentaje que tiene sobre la jornada a tiempo completo (si trabaja un 60% de la jornada completa, cobrará como mínimo un 60% de la retribu-

ción completa).

Una situación absolutamente ilegal, pero habitual, es la de trabajador@s a tiempo parcial que reiteradamente prolongan su jornada más allá de lo pactado (contratad@s por una hora y 90 minutos diarios, por ejemplo, trabajando seis horas, tres, siete...). Realmente, es una relación por las horas realmente trabajadas y en ningún caso se pueden considerar como horas extras las que superen, de forma continuada y reiterada, las formalmente contratadas, pues jurídicamente se produce una novación tácita del contrato.

El número de horas a trabajar en cada momento, su distribución, ... quedan al exclusivo arbitrio de las partes en el momento de la contratación o de la novación (conversión de tiempo completo a tiempo parcial), por lo que la fijación del horario, calendario, etc... queda en manos de la empresa, salvo que en acuerdo colectivo se limite esta facultad.

Por último, hay que resaltar que, para la adquisición de muchos de los derechos laborales, el propio factor temporal es determinante y condición necesaria (antigüedad, no pocas veces los ascensos o consolidación por realizar trabajos de superior categoría, excedencias y permisos, período de prueba, vacaciones, etc...). ¿Cómo va a ser el cómputo?, ¿natural o efectivo? La concreción queda prácticamente en manos de la negociación colectiva y ésta, a su vez, está en manos de quienes no están

Jornadas especiales de trabajo

El ET autoriza al gobierno estatal a establecer excepciones y medidas especiales en materia de jornada, atendiendo a la naturaleza de la actividad laboral. El gobierno estatal lo hizo mediante el RD 1561/95, derogando el anterior (2001/83) salvo en lo relativo a fiestas laborables, como ya hemos dicho.

trabajando a tiempo parcial.

Este RD establece que, en algunas actividades, se altere algunos aspectos del régimen establecido con carácter general (disfrute de descansos,...). Las actividades que regula este RD son de dos tipos: las que se realizan en sectores especiales y aquellas que, realizándose en cualquier sector, contienen peculiaridades que -a juicio del gobierno del Estado español- justifican un tratamiento distinto.

El RD, unas veces amplía la jornada, otras las limita, modifica el régimen de descansos entre jornadas, etc... De su lectura se vuel-



ve a sacar la conclusión de siempre: lo único que realmente se respeta escrupulosamente son las necesidades empresariales y, sólo cuando son compatibles con ellas, las de l@s trabajador@s. Aquí es donde se ve cómo se concretan algunos principios que, constandingo como inspiradores, fundamentales, imperativos,... quedan finalmente en agua de borrajas, como los que recoge el art. 19 del propio ET (derecho a protección eficaz,...), art. 20 (consideración debida a la dignidad humana de l@s trabajador@s), art. 36 (principio de adaptación del trabajo a la persona), las normas de la nueva ley de salud laboral, la sacrosanta

Jornadas especiales. El Estatuto de los Trabajadores autoriza a algunos sectores a establecerlas.

3. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

constitución española, etc...

Sectores especiales.

No vamos a entrar en este módulo a detallar la regulación en cada uno de los sectores denominados especiales, sino sólo a enunciarlos. Para cada uno de los sectores afectados se deberá realizar un esfuerzo complementario de formación y, en todo caso, es conveniente acudir al sindicato a informarse. Son los siguientes:

- Emplead@s de fincas urbanas
- Labores agrícolas, forestales y pecuarias
- Comercio
- Hostelería
- Transportes terrestres, marítimos y aéreos
- Mar (pesca, buques-factoría,...)
- Minería
- Sector servicios con jornadas necesariamente fraccionadas

- Construcción y obras públicas

Trabajos en determinadas condiciones específicas.

Son trabajos que pueden existir en cualquier sector económico y las normas que contiene el RD afectan exclusivamente a quienes realicen tales trabajos.

Los más extendidos se han tratado ya al ver cada aspecto correspondiente de la jornada.

- Guardas o vigilantes (no ferroviari@s)
- Trabajador@s nocturn@s
- Trabajador@s a turnos
- Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás
- Trabajos en condiciones especiales de aislamiento
- Trabajos expuestos a riesgos ambientales
- Trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación

Sectores especiales. Se consideran a efectos del tiempo de trabajo los marítimos, terrestres y aéreos.



GRADOS DE CONSANGUINEIDAD O AFINIDAD.

	PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO
Ascendientes	PADRE MADRE SUEGRO/A	ABUELO ABUELA
TITULAR		HERMANO/A CUÑADO/A
Descendientes	HIJO/A YERNO NUERA	NIETO NIETA

GRADO DE CONSANGUINEIDAD

Se refiere a una relación familiar de carácter directo : Padres, madres, hijos/as, nietos/as,hermanos/as.

GRADO DE AFINIDAD

Se refiere a una relación familiar de carácter indirecto : Suegros/as , cuñados/as.

ejercicios

3.

**Jornada
de trabajo,
vacaciones
y permisos.**

CUESTIONARIO

- 1.- ¿CUALES SON LOS LIMITES A LA JORNADA ORDINARIA DIARIA Y AL DESCANSO ENTRE JORNADAS?
- 2.- PARA TENER DERECHO A UN DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA
¿CUANTAS HORAS SEGUIDAS ES NECESARIO TRABAJAR?
¿DE CUANTO TIEMPO SERIA ESTE DESCANSO?
¿ESTE TIEMPO ES RETRIBUIDO?
¿HABRIA DIFERENCIAS ENTRE TRABAJADORES/AS MAYORES Y MENORES DE 18 AÑOS?
- 3.- ¿QUE SIGNIFICADO TIENE QUE "LA JORNADA ORDINARIA DIARIA DE TRABAJO SERA COMO MAXIMO DE 40 HORAS DE PROMEDIO EN COMPUTO ANUAL"?
- 4.- ¿A QUIEN SE CONSIDERA TRABAJADOR/A NOCTURNO?
¿CUAL ES EL TIEMPO CONSIDERADO COMO TIEMPO DE TRABAJO NOCTURNO?
- 5.- ¿PUEDE LA EMPRESA UNILATERALMENTE IMPONER EL CALENDARIO LABORAL ANUAL?
- 6.- ¿EL NO TRABAJAR POR ESTAR EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL O PARTICIPAR EN HUELGAS LEGALES SUPONE UNA REDUCCION DEL PERIODO DE VACACIONES?
- 7.- ¿QUE SUCEDERIA SI UNA VEZ FINALIZADO EL AÑO NATURAL NO HEMOS DISFRUTADO LAS VACACIONES?
- 8.- A LA HORA DE DISFRUTAR DE UN PERMISO RETRIBUIDO ¿A QUE NOS REFERIMOS CUANDO HABLAMOS DE GRADOS DE CONSANGUINEIDAD O AFINIDAD?
- 9.- EN CASO DE ENFERMEDAD GRAVE DE PARIENTES HASTA SEGUNDO GRADO ¿CUANTAS VECES TENEMOS DERECHO EN EL PERIODO DE UN AÑO A UTILIZAR PERMISOS RETRIBUIDOS?
- 10.- ¿CUANDO SE CONSIDERA COLECTIVA LA MODIFICACION DEL TIEMPO DE TRABAJO?
- 11.- CUANDO LA EMPRESA DE FORMA UNILATERAL QUIERA IMPONER UN CAMBIO DE HORARIO ¿ES NECESARIA LA AUTORIZACION DE LA DELEGACION DE TRABAJO?
- 12.- ¿ANTE QUE ORGANISMO HABRIA QUE RECLAMAR EN CASO DE NO ESTAR DE ACUERDO CON ESTAS MODIFICACIONES?