

Tema 28.

JORNADAS DE TRABAJO.

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN.

1. JORNADAS DE TRABAJO.

1.1. Definición y Regulación

1.2. La Jornada laboral en España: Jornada Ordinaria.

1.3. Tipos de horario:

1.4. Jornadas especiales.

2. DESCANSO SEMANAL Y DÍAS FESTIVOS.

2.1. Descanso semanal.

2.2. Fiestas laborales.

2.3. Permisos retribuidos.

3. LAS VACACIONES ANUALES.

4. HORAS EXTRAORDINARIAS.

CONCLUSIÓN.

INTRODUCCIÓN.

La duración de la jornada de trabajo, ha sido uno de los avances que más ha influido en la calidad de vida del trabajador. Su situación actual es el resultado de un aumento de la automatización, presión de la lucha obrera, como el resto de las conquistas sociales, así como por la influencia de sectores jurídicos más progresistas, siendo una de las 1^a medidas de intervención estatal. Para proteger al trabajador se fijan unos valores comunes de obligado cumplimiento, pero el legislador también es consciente de las especialidades de determinadas relaciones laborales y así las somete a regulación específica. También están tipificados unos mínimos de descanso, festivos y vacaciones, necesarios para una conciliación de la vida laboral, con el desarrollo personal y social del trabajador.

1. JORNADAS DE TRABAJO.

1.1. Definición y Regulación

Jornada laboral: es el nº de horas que diaria, semanal, mensual o anualmente debe prestar sus servicios el trabajador a la empresa. Su distribución diaria es el horario de trabajo, con indicación de las horas de principio y fin de trabajo.

Su regulación depende de distintos factores:

- **Factores económicos:** incluidos los niveles de empleo y de salario vigentes.
- **Factores Técnicos:** grado de automatización de la actividad.
- **Factores Institucionales:** legislación, negociación colectiva.

La Constitución impone que los poderes públicos garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados (**Art. 40.2**).

Siguiendo este mandato el **RD Legislativo 1/1995**, de 24 de marzo, por el que se aprueba el **Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, le dedica los art.34 y siguientes, si bien se refleja la tendencia a flexibilizar jornadas y horarios, antes bajo control administrativo. Así mismo, habilita al Gobierno (previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas) a reducir o ampliar la jornada y sus descansos, de acuerdo a especiales circunstancias de la prestación laboral, de las políticas de empleo y de la realidad social.

Por ello tenemos gran heterogeneidad al amparo de distintas normas, que dan derecho a reducir, distribuir y reorganizar la jornada, en la forma en que fijen los convenios colectivos.

- Ley **3/2007** para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres;
- Ley **39/99** para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Social.
- **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.
- **Ley 39/2006**, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- **RD 1.561/ 95**, de Jornadas especiales, modificado por el **RD 285/ 2002** respecto al trabajo en el mar; **RD 294/2004** respecto al trabajo en la aviación civil; **RD 902/2007** respecto a trabajos móviles en transporte por carretera y el **RD 1579/2006** respecto a trabajos móviles de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario.
- **RD-Ley2/12** de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)
- **RD- Ley 16/2013** de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable.

En el **Art. 95.4** el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores tipifica la violación de las normas relativas a la jornada laboral como sanción muy grave.

1.2. La Jornada Laboral en España: Jornada Ordinaria.

La duración de la jornada será pactada en Convenio Colectivo o Contrato individual respetando el mínimo que marca el TRET:

- el **máximo de 40 h/semanales** de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Siendo la semana el módulo de distribución de la total duración anual, el cómputo es anual, lo que deja a los empresarios la facultad de distribuir la jornada semanal (en coherencia con la tendencia a la flexibilización actual). Se permite pactar colectivamente (Empresa - representantes trabajadores) jornadas *distribuidas irregularmente* a lo largo del año, respetando los descansos mínimos. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo (**RD- Ley 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable**).
- El número de horas de trabajo efectivo no pueden superar **9h diarias**, salvo que por Convenio Colectivo o pacto entre la Empresa y los representantes de los trabajadores se acuerde otra, respetando siempre el **descanso entre jornada de 12h**.

- Los **menores de 18 años** no pueden trabajar más de **8 h** de trabajo efectivo (incluido en su caso el tiempo de formación).

La jornada laboral computa de modo que tanto al principio como al final de la jornada se encuentre en el lugar de trabajo (basta con la *simple presencia* según la jurisprudencia).

Anualmente la empresa debe elaborar (respetando la ley y Convenio Colectivo) **un calendario laboral** que se expondrá en un lugar visible de cada centro de trabajo donde se recoja la distribución de jornada y el horario, así como los días festivos.

Las limitaciones de jornada que establece el TRET, así como los permisos, descansos, fiestas y vacaciones, tienen carácter de derecho necesario y como tal no sustituible por dinero. Su modificación se hará conforme a modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 42) y es causa justa de extinción de contrato a voluntad del trabajador si:

- entendiéndola justa, supone perjuicios para su calidad de vida (indemnización de 20 días de salario por año de trabajo, con un máx. de 9 mensualidades);
- cuando la entienda improcedente o daña gravemente su dignidad o su formación podrá solicitar su resolución judicial (con indemnización de 33 días de salario por año de trabajo, con un máx. de 24 mensualidades).

(*Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador en materia de jornada serán resueltas por la jurisdicción competente conforme al art. 138 Ley de Procedimiento Laboral).

1.3. Tipos de horario:

Fruto de esa flexibilidad podemos encontrarnos distintos tipos de horario:

a) Horario rígido y horario flexible.

- **Horario Rígido:** Comprende permanecer en sus puestos desde una hora de inicio y de fin, con uniformidad (importancia de la puntualidad).
- **Horario flexible:** rompe con la uniformidad del horario, con mayor libertad dentro de unos límites de entrada y salida (que suelen ser móviles) y de un tiempo común mayoritario a todos los trabajadores.

b) Jornada continuada y jornada partida.

- **J. continuada**, sin interrupciones: cuando exceda las **6 h** deben fijarse un descanso de **15 minutos** mín. Si es menor de **18** años será de 30 m. cuando exceda las 4,30 h. (**será recuperable salvo que por CC se pacte lo contrario*).
- **J. Partida:** fraccionada en dos, con una interrupción entre ellas. Puede reducirse el descanso interjornada hasta un mínimo de 9h siempre y cuando en su jornada pueda disfrutar de 5h. mín. ininterrumpidas de descanso alternativo

c) Trabajo a turnos (Art. 36.3):

Se trata de una forma de organizar el trabajo en equipo de modo que los trabajadores ocupan sucesivamente en horas diferentes, los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo.

- Cuando tengan procesos productivos ininterrumpidos (24h al día) que implique necesariamente el trabajo nocturno, los turnos deben ser rotatorios de forma que ningún trabajador preste sus servicios en el turno de noche más de 2 semanas consecutivas, aunque cabe la adscripción voluntaria del trabajador al turno de noche (**Art. 23.3**).
- Si incluye domingos y festivos pueden contratar personal a tiempo parcial u organizar equipos trabajadores que desarrolleen su actividad por semanas completas (acumulando el descanso semanal para su disfrute posterior)
- Puede separar el medio día de descanso semanal respecto de su día completo para su disfrute otro día de la semana o acumularlo por periodos de 4 semanas máx. (*suma 2 días*)
- Los descansos interjornada pueden reducirse hasta un mín. de 7h., compensando la diferencia hasta 12 con descanso en los días inmediatamente siguientes.
- Tendrán una remuneración incrementada, según Convenio Colectivo salvo que el trabajo tenga tal naturaleza y el salario ya se haya fijado teniéndolo en cuenta.
- El TRET obliga al empresario a garantizar unos servicios de promoción y protección apropiados para estos trabajadores y reconoce al trabajador la preferencia de elegir turno en caso de que asista o curse estudios.

d) Trabajo nocturno:

Se considera trabajador nocturno aquel que realiza un mín. **de 3 h.** de su jornada diaria **o 1/3** en de su jornada anual entre las **22.00 y las 06.00** de la mañana.

- Queda prohibido a los menores 18 años.
- Tienen una remuneración incrementada, según Convenio Colectivo (normalmente 15%) salvo que el trabajo tenga tal naturaleza y el salario ya se haya fijado teniéndolo en cuenta.
- Gozarán de adecuados servicios de protección *de su Seguridad y salud* y tendrán derecho a *evaluación médica* antes de aceptar el puesto y periódicamente durante su ocupación. Si un trabajador adquiere problemas de salud ligados al trabajo nocturno, tiene derecho a un puesto diurno para el que sea apto, si lo hubiera en la empresa.
- No podrá superar las **8 h. diarias** de promedio en un periodo de referencia de **15 días** y no podrá realizar H. Extras (salvo Fuerza mayor). Este límite sólo podrá superarse mediante el aumento del periodo de referencia y solo en los siguientes casos:
 - Hasta 4 meses máx. (ampliable a 6m. por CC) en las jornadas especiales, RD 1.561.
 - Hasta 4 semanas máx. para prevenir y reparar siniestros o daños extraordinaria y urgentes y corregir irregularidades de relevo en el trabajo a turnos, por causas no imputables a la empresa.

(Es decir, el exceso de jornada deberá compensarse con descanso dentro de esos períodos en lugar de los 15 días de referencia de la regla general)

e) Otros aspectos del horario:

- Los ritmos de trabajo deben respetar el principio general de *adaptación del trabajo a la persona*, (no a la inversa) para atenuar el trabajo monótono y repetitivo y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.
- Los trabajos en condiciones de alejamiento o aislamiento pueden acumular los períodos de descanso interjornada y semanal por períodos de hasta 8 semanas.
- Se reconoce el derecho a reorganizar la jornada por conciliación de la vida familiar y a las mujeres víctimas de la violencia doméstica.

1.4. Jornadas especiales.

1.4.1. Ampliaciones de jornada:

Tal y como se ha dicho, el Gobierno contempla supuestos de ampliación en el **RD 1.561/95 de 21 de septiembre sobre jornadas de trabajos especiales**, modificado por el **RD 285/2002, RD 294/2004, RD 902/2007 y RD 1579/2008**.

Normas comunes:

- ✓ La máxima diaria puede alcanzar hasta 12 horas, salvo en las actividades de comercio y hostelería y en caso de los porteros urbanos, que será 9 horas.
- ✓ El descanso entre jornadas puede reducirse a **10h** (e incluso hasta menos en el transporte), compensando la diferencia hasta **12h** (*que determina la regla general de la jornada ordinaria*), con descanso alternativos (en ningún caso por compensación salarial) que se debe disfrutar dentro de los periodos de referencia que determine la ley o el Convenio colectivo.
- ✓ Se puede separar del día completo el medio día de descanso semanal para su disfrute en otro día de la semana, o acumularlo por períodos de hasta 4 semanas. Los Convenios Colectivos podrán adoptar su disfrute acumulado con las vacaciones anuales.
- ✓ No pueden aplicarse a menores de 18 años.
- ✓ Los contratos temporales y fijos-discontinuos, solo pueden aumentar su jornada si es posible disfrutar los descansos compensatorios dentro del periodo de referencia fijado en cada sector: antes de la finalización del contrato temporal o antes de que llegue el periodo de inactividad respectivamente.

Otras jornadas especiales se reconocen a las siguientes actividades:

- a)** Empleados de fincas urbanas: Sin exceder de la jornada máx. (**9h**) diarias disfrutarán de una o varias interrupciones dentro de horas de servicio (fijadas por Convenio Colectivo o pacto con la empresa)
- b)** Guardas y vigilantes no ferroviarios: siempre que no se les exija una vigilancia constante y tengan un sitio adecuado para descansar, su jornada puede aumentar hasta 12 horas máx.
- c)** Trabajo en el campo (agrícola estacional, ganadería y guarda rural): su jornada puede extenderse **sin superar las 12 horas al día** e incrementarse en **20** semanales compensando la diferencia con descanso, o abonándolas como H. Extras.
- d)** Comercio y hostelería: Pueden acumular $\frac{1}{2}$ día descanso por períodos de 4 semanas máx. (hasta 4 meses en trabajo de temporada, para disfrutarlo en su lugar de residencia).
- e)** Transportes y trabajo de mar:

- 1) normas comunes: para su cómputo debemos distinguir *tiempo de trabajo efectivo (40 h. semanales, en computo anual)* y *tiempo de presencia*, que puede llegar a **20h.** semanales

de media mensual. Su jornada (incluyendo trabajo *efectivo, presencial y H .Extras*), puede extenderse hasta un máx. de 12 horas.

2) Transporte por carretera, de mercancías o de pasajeros (conductores, ayudantes, cobradores...). No puede exceder **4.30 h.** de conducción ininterrumpida. El descanso entre éstas será de 45m y puede fraccionarse en periodos de al menos 15 minutos cada uno. El periodo de conducción no puede superar 9 horas al día (excepcionalmente **10h**, siempre y cuando esto no se produzca más de **2 días** a la semana) ni las **90 h. cada 2 semanas** consecutivas.

El descanso mín. entre jornada podrá reducirse a **11 h.** pero durante **3 días** como máximo siempre que se compense dicha reducción antes del final de la semana siguiente. El descanso semanal será de 45h consecutivas, incluidos los descansos interjornadas, aunque puede reducirse a 36 o 24 dependiendo si las toma o no respectivamente en el lugar en que se halle el vehículo o el conductor habitualmente, compensando en ambos casos la diferencia hasta 45 con descanso en las 3 semanas siguientes.

3) Transporte ferroviario: el máx. de **9 horas al día** puede excepcionalmente superarse para trenes de largo recorrido **sin exceder 12**, por fuerza mayor, seguridad y regularidad de circulación. El descanso entre jornadas fuera de la residencia del trabajador puede reducirse hasta **8h** para conductores y **6h**. para resto, compensando en ambos casos la diferencia cuando llegue a su domicilio.

4) T. Urbano: sigue el régimen general del TRET de descanso en jornadas continuadas.

5) T. Aéreo: sigue las normas comunes de transporte, pero habrá que atender a la normativa de seguridad en navegación aérea.

6) Trabajo en Mar (excluyendo a médicos, capitán e inspectores), tanto si el buque se encuentra en puerto como si lo hace en alta mar:

- jornada máx. de **12h.** incluidas las extraordinarias (salvo fuerza mayor) compensando las de exceso con descanso.
- El descanso entre jornadas será de mín. **8h.** en marina mercante (si se encuentra en puerto **9h**) y de **6h** en la pesca.
- El descanso semanal es de **día y medio pero**, a diferencia del resto (que solo acumula el medio día y que no pueden cambiar por dinero), será acumulable *por entero* por periodos de hasta 4 semanas, o con las vacaciones anuales, disfrutarlos otro día de la semana, y

podrán compensar con dinero el medio día, e incluso excepcionalmente el día completo cuando no sea posible por razones técnicas u organizativas, en cuyo caso su retribución aumenta un 75%.

(*los períodos de referencia para compensar los descansos se acuerda por CC hasta 180 días máx.)

1.4.2. Reducciones de jornada:

a) Reducciones al amparo del RD 1.561/95 sobre jornadas de trabajos especiales:

- a) Trabajos expuestos a riesgos ambientales: la Administración, Laboral, o por Convenio Colectivo, reducirá en caso de penosidad, toxicidad o insalubridad, siempre que se hayan adoptado las medidas oportunas y no fuera posible eliminar el riesgo. No entraña reducción de salario.
- b) trabajo en el campo: faenas de extraordinario esfuerzo físico o concurren circunstancias de penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad: máx. **6.20 h/día y 38 semanales**. Cuando tenga los pies en agua o fango y en las de cava abierta: máx. **6 horas al día y 36 semanas**.
- c) Trabajos en el interior de minas: máx. **35horas semanales** (desde la entrada hasta la salida de la galería o pozo). En los trabajos subterráneos de penosidad, máx. **6 h/ día**. Cuando deba permanecer mojado, máximo de **5 horas**. En caso de penosidad o peligrosidad extrema el comité de Seguridad e Higiene, o la administración de Minas acordará su reducción. Si un trabajador de exterior realiza actividades de interior, acomodará su jornada a ésta; si uno de interior realiza trabajo de exterior, conserva su salario y jornada anterior. Se prohíbe la realización de Horas Extras, salvo aquellas necesarias para prevenir o reparar daños.
- d) Trabajos en construcción y obras públicas: si realiza trabajo subterráneo, misma jornada que minas. Los trabajos en cajones de aire comprimido se rigen por normativa **O.M. 20 de enero de 1956**.
- e) trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación: en cámaras de
 - ✓ **0 - 5 °** bajo cero, jornada normal, con descanso de recuperación de **10 m. cada 3 h** trabajo ininterrumpido.
 - ✓ **5 -18°** bajo 0, la permanencia máx. es de **6h.** con descanso de **15m.cada hora.**

- ✓ De 18º bajo 0 en adelante, máx. de **6h**. con descanso de **15m. cada 45m.**
- ✓ La jornada de **6h**. se puede completar con trabajos en el exterior de la cámara.

B) Al margen de este RD existen *circunstancias personales y laborales aplicables a todas las actividades* que dan derecho a reducir la jornada, con una disminución proporcional de salario. Están relacionadas con las políticas de empleo y sociales del gobierno, y se acompañan en algún caso de otros incentivos en las Leyes de Acompañamiento de los PGE. Puede venir por imperativo legal (al amparo de la normativa citada al inicio), Convenio Colectivo o Contrato:

- a) Reducción de 2h. de su jornada en caso de parto prematuro que requiera hospitalización del recién nacido superior a 7 días (**ar.37.4**)
- b) por razones de guarda legal teniendo a su cuidado directo un menor de 12 años (*Reforma RD-Ley 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable*) un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida; o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y sin actividad retribuida, podrá reducir entre **un** mín. de **1/8** y un máx. de **la mitad de la jornada** (**Art. 37.5**). (**Su concreción horaria corresponde al trabajador, que deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.*)
- c) Trabajadora víctima de la violencia de género, para hacer efectiva su protección o su asistencia social integral, podrá reducir su jornada, con disminución proporcional del salario, o reordenar del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación que se utilicen en la empresa. (**Su concreción se hará por C. Colectivo o pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o en su defecto por la trabajadora, que debe preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a jornada ordinaria*).
- d) Formación práctica en seguridad e higiene que el Empresario debe impartir a los trabajadores cuando cambian de puesto o tengan que aplicar una nueva técnica de riesgo, bien por servicios propios u oficiales (se reduce la jornada y el salario en proporción al tiempo de formación, si salvo que se imparte fuera de la jornada (**19.4**)
- e) Contrato a tiempo parcial, así como otros contratos de jornada inferior a la habitual, como el fijo discontinuo, relevo, etc.(respectando los límites legales en cada caso)

f) Contrato en formación para el aprendizaje (en el que el tiempo de formación teórica será el 15% mín.) y el parcial con vinculación formativa, que no podrá superar el **50%** de la completa.

g) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por fuerza mayor: podrá reducir entre un 10% -70% (conforme al procedimiento del art.51). La reducción proporcional de salario podrá compensarse con la percepción parcial de la prestación por desempleo.

A estas reducciones se añaden aquellas consideradas como permisos retribuidos.

2. DESCANSO SEMANAL Y DÍAS FESTIVOS.

2.1. Descanso semanal. (Art. 37.1)

Será como mínimo **1día y ½** ininterrumpido (generalmente la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo), acumulable por periodos **14** días (11 de trabajo + 3 de descanso). Serán 2 días ininterrumpido para los menores de 18 años. En aplicación del art. 34.7 en cuanto a ampliaciones y reducciones y fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas, será acumulable por periodos 8 semanas en trabajos aislados o alejados, y como se ha descrito en los trabajos a turnos y en las jornadas especiales. El Gobierno, previa consulta con Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, puede ampliar o limitar los descansos, para los sectores y trabajos que lo requieran.

Serán retribuidos por el empresario y su cuantía será al menos igual que los restantes días. Tienen carácter de derecho necesario y como tal no podrá sustituirse por dinero. Si excepcionalmente se hiciese se remunerarían con un incremento del 75%

2.2. Fiestas laborales (art.37.2).

De carácter retribuido, en la misma cuantía y no recuperable. Se fijan anualmente, sin superar **14 al año**, de las que 2 serán locales, y 4 nacionales y obligatorias (25 de Diciembre, 1 de Enero, 1 de Mayo, 12 de Octubre).

El Gobierno o las Comunidades Autónomas pueden trasladar a lunes las que caen entre semana (excepto las 4 obligatorias) y se trasladan a lunes en todo caso las que caigan en domingo. Las C. Autónomas pueden señalar aquellas que por tradición le sea. *Si alguna no pudiera establecer una de

sus fiestas por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

2.3. Permisos retribuidos (apartados 3, 4, 5, 6 y 7 del art.37).

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración (sin que pueda negarse el Empresario), por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente (son días naturales, mejorables por Convenio Colectivo):

- a) 15 días en caso de **matrimonio**;
- b) 2 (o 4 si tiene que desplazarse) en caso de **enfermedad grave o fallecimiento de parientes** hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad y **por nacimiento de hijo**. (*al margen de la prestación de la Seguridad Social por permiso por paternidad*)
- c) Tiempo necesario para **exámenes prenatales o preparación al parto**.
- d) **Crédito en horas** de los representantes unitarios y sindicales de la empresa.
- e) Para realizar **funciones sindicales o de representación**, así como por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un **deber inexcusable de carácter público o personal** que no supongan excedencia forzosa (si superan 20% el empresario puede aplicarla). En caso de que perciba una indemnización por su cumplimiento, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) 1 día por **traslado** del domicilio habitual, 4 días si se debe a movilidad geográfica.
- g) Ejercicio de derechos educativos (asistencia a **exámenes**).
- h) Ausencias por **enfermedad** que no impliquen baja por Incapacidad Temporal (sin embargo, si superan el 20% podrá la empresa aplicar despido objetivo).
- i) **por lactancia** de un hijo menor de 9 meses: derecho a 1 h. de ausencia del trabajo (fraccionable en 2 medias horas) que podrá sustituir voluntariamente por una reducción de jornada en media hora, o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Se incrementará proporcionalmente en los casos de parto

múltiple. Puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de trabajen ambos (*) pero no podrá ser compartido.

j) **parto prematuro** que requiera hospitalización del recién nacido superior a 7 días: puede reducir en 1h su jornada (*).

(**su concreción horaria corresponde al trabajador, que deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria*).

Al margen del art. 37, se contemplan los siguientes permisos retribuidos:

- por *desplazamiento temporal* que exija residir en población distinta de la del domicilio habitual: **4 días laborables** en el domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento.
- mientras dure *la formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene* del trabajador cuando se le contrata, cambia de puesto de trabajo o tiene que aplicar una nueva técnica que puede ocasionar riesgo grave.
- tiempo de realización del *reconocimiento médico previo o periódico* por la cobertura de un puesto de trabajo con riesgo de enfermedad profesional.
- días de *comparecencia personal a los actos de conciliación y juicio*, si la sentencia resulta condenatoria para el empresario.
- curso de *reconversión o de perfeccionamiento profesional* ofrecido por la empresa para la adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo (máx. 3 meses).
- permiso de *6 horas semanales* durante el período de 30 días de preaviso, en caso de extinción del contrato por causas objetivas, para la búsqueda de un nuevo empleo.
- el tiempo de presencia, que en determinadas actividades supone la obligación de remunerar el *período de inactividad en la que el trabajador se encuentra a disposición de la empresa*.
- las *interrupciones de trabajo imputables al Empresario*.

3. LAS VACACIONES ANUALES. Art.40 de la Constitución y 38 del TRET,

Serán fijadas por Convenio Colectivo o pacto individual, respetando el mínimo de 30 días naturales, de derecho necesario, de carácter retribuido y no sustituible por compensación económica excepto cuando el trabajador extinguiera su contrato antes de su disfrute (se entregará en tal caso la parte proporcional en el finiquito). Por Convenio Colectivo podrá prorratearse

como complemento salarial en aquellas modalidades de contratación cuya duración prevea la posibilidad de no disfrutarlas. Cuando no trabajara todo el año y en caso de jornada parcial, se reducen proporcionalmente, recibiendo 2,5 días por cada mes trabajado (*pero no pueden reducirse por ausencias involuntarias, que computan como trabajo efectivo a efectos de su cálculo*).

El calendario vacacional fijado en cada empresa debe ser conocido por trabajador 2 meses antes, para que pueda programar su tiempo libre. Las partes negociarán la fecha de disfrute (fraccionable en distintos periodos), de acuerdo al Convenio Colectivo, y en caso de desacuerdo acudirá a la jurisdicción social en el plazo de **20 días** (si la fecha estuviera fijada) o **2 meses** (si no lo estuviera) antes de la fecha deseada por el trabajador. El procedimiento será sumario y preferente: acto de vista en **5 días** siguientes a la admisión de la demanda y la sentencia **en 3 días**, que es irrecusable salvo que existan temas conexos, (como pueden ser las remuneraciones y la duración) y existan vicios de procedimiento procesal, en los que cabe recurso extraordinario.

Cuando el periodo de vacaciones coincide con el periodo de descanso por maternidad o riesgo durante embarazo o lactancia, podrá solicitar el disfrute de las vacaciones no disfrutadas, incluso una vez superado el año natural. Asimismo, el *RD-Ley 2/12 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* extiende este derecho al caso de incapacidad temporal, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que la IT se haya originado

4. HORAS EXTRAORDINARIAS. (Art. 35 TRET)

Son aquellas que exceden la jornada ordinaria. Se fundamentan en un pacto previo individual o colectivo y se retribuyen al menos igual que las restantes, o bien con descansos retribuidos. En ausencia de pacto se entenderán compensadas en los 4 siguientes meses.

a) HE habituales o voluntarias: No están fundadas en situaciones de necesidad objetiva, por lo que el trabajador puede negarse a su realización. Se recurre a ellas para eludir la contratación de nuevos trabajadores. (Los pactos sociales especifican su voluntad de supresión para aumentar la creación de empleo).

b) Obligatorias: por lo que el trabajador no puede negarse a su realización.

- Pactadas por Contrato o por Convenio Colectivo (**estructurales**), basadas en exigencias del proceso productivo (periodos punta, pedidos imprevistos, cambios de turno...), siempre que no pudieran resolverse con alguna de las modalidades de contratación previstas legalmente.

- **De fuerza mayor:** para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, o exista riesgo de pérdida de materias primas (salvo que por C.Col. se fije su voluntariedad)

No puede exceder las 80 anuales (sin contar las que se hubieran compensado con descanso ni las de fuerza mayor, que no se tienen en cuenta para el límite máx. anual). Para los trabajadores que realicen una jornada en cómputo anual inferior a la general en la empresa, el máximo anual se reducirá en la misma proporción que la jornada.

A efectos de cómputo, se registrarán día a día y se totalizará en el periodo fijado para las retribuciones, informando a los representantes y entregando copia del resumen al trabajador en su recibo de salarios. Su remuneración será al menos en la misma cuantía que las ordinarias, y computan igual para la Seguridad Social, haciéndose constar en el Recibo de Salarios y en los documentos de cotización (**cotizan a un tipo de diferenciado, reducido en las de fuerza mayor*)

El Gobierno podrá reducir o suprimir su número máximo en función de las políticas de empleo.
Se prohíbe su realización (salvo fuerza mayor) en los casos de:

- Trabajadores con horarios nocturnos,
- Trabajadores menores de 18 años,
- Trabajadores con jornadas especiales reducidas del RD.

CONCLUSIÓN:

La lucha de los trabajadores consiguió que la mecanización actuara de aliado, permitiendo reducir la jornada sin bajar el beneficio empresarial, aspirando incluso a reducir la jornada a 35 h. semanales. Sin embargo, cuando la tecnificación es ahora mayor que nunca, parece volverse ahora en su contra, amenazando con aumentar la jornada, y favoreciendo la extinción de numerosos puestos de trabajo. Ejemplo de ello, ha sido la tendencia a la flexibilización, dejando cada vez más libertad entre las partes, a diferencia de la situación anterior, sometida a control administrativo. Esto ha sido en algunos momentos necesario, para adaptarse mejor a las circunstancias del momento, pero también ha redundado en perjuicio del trabajador la parte más débil de la negociación.